

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Факультет Гуманітарно-педагогічний

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри психології
_____ **Ірина МАРТИНЮК**
_____ “ ____ ” _____ **2026 р.**

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: « Вплив лідерських здібностей на активність із
працевлаштування студентської молоді »

Спеціальність 053 “Психологія”

Гарант освітньої програми

кандидат психологічних наук, доцент _____ **Ірина МАРТИНЮК**

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

_____ **Ірина МАРТИНЮК**

Виконала

_____ **Анна ОСТАПЧУК**

КИЇВ – 2026

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Факультет Гуманітарно-педагогічний

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри психології
кандидат психологічних наук, доцент
_____ Ірина МАРТИНЮК
_____ “___” _____ 2025 р.

З А В Д А Н Н Я **на виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи студентці** **Анні Остапчук**

Спеціальність 053 “Психологія”
(код і назва)

Тема випускної бакалаврської роботи «**Вплив лідерських здібностей на активність із працевлаштування студентської молоді**» затверджена наказом ректора НУБіП України від “28” жовтня 2025 р. №2568“С”.

Термін подання завершеної роботи на кафедру __2025.06.11

Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи:

Наукові положення про сутність лідерства як соціально-психологічного феномену, теорії професійного самовизначення, працевлаштування молоді, активності особистості, результати науково-практичних розробок проблеми взаємозв’язку лідерських якостей і професійної самореалізації особистості.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння лідерських здібностей як психологічного феномену.
2. Розкрити психологічні особливості активності студентської молоді у процесі працевлаштування.
3. Обґрунтувати методично-організаційні засади емпіричного дослідження взаємозв’язку лідерських здібностей та активності у працевлаштуванні.
4. Дослідити вплив рівня розвитку лідерських здібностей на активність студентів у пошуку роботи.
5. Розробити та апробувати програму розвитку лідерських якостей як ресурсу підвищення активності працевлаштування студентів.

Дата видачі завдання “28” _жовтня_ 2025 р.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи _____Ірина МАРТИНЮК

Завдання прийняла до виконання _____ Анна ОСТАПЧУК

РЕФЕРАТ

Бакалаврська кваліфікаційна робота присвячена комплексному дослідженню психологічних особливостей впливу лідерських здібностей на активність із працевлаштування студентської молоді, а також обґрунтуванню ефективних шляхів їх розвитку засобами соціально-психологічного впливу.

Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними вимогами до підготовки майбутніх фахівців, які повинні не лише володіти професійними знаннями, але й демонструвати високий рівень ініціативності, відповідальності, комунікативності та здатності до самореалізації. У сучасних умовах ринку праці процес працевлаштування потребує від студентської молоді активної життєвої позиції, готовності до конкуренції, уміння презентувати себе та ефективно взаємодіяти з роботодавцями. У зв'язку з цим лідерські здібності виступають важливим психологічним ресурсом, що сприяє підвищенню активності у працевлаштуванні та успішній професійній адаптації.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді під час працевлаштування, а також розробка й апробація програми психологічного супроводу, спрямованої на їх розвиток.

У першому розділі роботи здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз проблеми лідерства. Розкрито сутність поняття «лідерство», охарактеризовано основні теоретичні підходи до його вивчення, зокрема особистісний, ситуаційний та поведінковий, а також визначено структуру лідерських здібностей. Проаналізовано психологічні особливості активності студентської молоді у процесі працевлаштування, а також обґрунтовано роль індивідуально-психологічних і соціальних чинників у формуванні готовності до професійної самореалізації.

У другому розділі представлено організацію, методичне забезпечення та результати емпіричного дослідження. Дослідження проводилося на вибірці

студентів закладу вищої освіти. Для збору емпіричних даних було використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема методики для визначення рівня лідерських здібностей, рівня активності особистості, а також авторський опитувальник, спрямований на виявлення особливостей поведінки студентів у процесі працевлаштування.

Результати дослідження засвідчили, що студенти з високим рівнем розвитку лідерських здібностей демонструють більш високий рівень активності у процесі працевлаштування, що проявляється у ініціативності, наполегливості, впевненості у собі та активному пошуку можливостей професійної реалізації. Водночас було виявлено, що студенти з низьким рівнем лідерських якостей характеризуються пасивністю, невпевненістю та труднощами у самопрезентації. Порівняльний аналіз результатів до та після проведення тренінгу дозволив зафіксувати позитивну динаміку у розвитку лідерських здібностей та зростанні активності студентів у працевлаштуванні.

У третьому розділі розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу «Лідерство та професійний успіх», спрямовану на розвиток лідерських якостей, підвищення рівня впевненості у собі, формування навичок самопрезентації та ефективної комунікації. Програма включає комплекс вправ, спрямованих на розвиток ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та рефлексивності. Результати апробації тренінгу підтвердили його ефективність, що проявилось у підвищенні рівня активності студентів у процесі працевлаштування та розвитку їх лідерського потенціалу.

У висновках узагальнено результати теоретичного та емпіричного дослідження, підтверджено гіпотезу про те, що розвиток лідерських здібностей сприяє підвищенню активності студентської молоді у працевлаштуванні. Сформульовано практичні рекомендації щодо впровадження програм розвитку лідерства у систему професійної підготовки студентів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання розробленої програми психологічного супроводу в освітньому процесі закладів вищої освіти з метою підвищення рівня готовності студентів до працевлаштування, розвитку їх активності, впевненості у собі та здатності до успішної професійної самореалізації.

Обсяг роботи складає 73 сторінки, містить 7 таблиць, 10 рисунків. Список використаних джерел налічує 50 найменувань.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА АКТИВНОСТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	10
1.1. Лідерство як психологічний феномен: основні теоретичні підходи.....	10
1.2. Психологічні особливості активності студентів під час працевлаштування.....	14
1.3. Взаємозв'язок лідерських якостей та професійної самореалізації молоді.....	18
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ НА АКТИВНІСТЬ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ.....	24
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	24
2.2. Аналіз результатів дослідження рівня лідерських здібностей студентів та їх активності на етапі працевлаштування.....	27
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	40
3.1. Програма розвитку лідерських здібностей студентів.....	40
3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми розвитку лідерських якостей.....	43
3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення активності студентів у працевлаштуванні.....	57
Висновки до розділу 3.....	60
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах трансформації ринку праці та зростання вимог до професійної підготовки молодих фахівців особливої значущості набуває проблема активності студентської молоді у процесі працевлаштування. Випускники закладів вищої освіти дедалі частіше стикаються з труднощами входження у професійне середовище, високою конкуренцією, невизначеністю кар'єрних перспектив та необхідністю швидкої адаптації до вимог роботодавців. У зв'язку з цим важливим стає дослідження психологічних чинників, що сприяють підвищенню активності особистості у процесі пошуку роботи.

Одним із таких чинників є лідерські здібності, які забезпечують ініціативність, відповідальність, впевненість у собі, здатність до ефективної комунікації, прийняття рішень та організації власної діяльності. Саме лідерські якості дозволяють студентам проявляти активність у професійному самовизначенні, бути більш конкурентоспроможними та успішно реалізовувати свій потенціал на ринку праці.

Мета дослідження — з'ясувати психологічні особливості впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді у процесі працевлаштування та окреслити шляхи їх розвитку.

Об'єкт дослідження — лідерські здібності особистості.

Предмет дослідження — взаємозв'язок лідерських здібностей студентської молоді та їх активності під час працевлаштування.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що високий рівень розвитку лідерських здібностей сприяє підвищенню активності студентської молоді на етапі працевлаштування, що проявляється у ініціативності, наполегливості, впевненості у собі та готовності до професійної самореалізації.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння лідерства як психологічного феномену.
2. Розкрити психологічні особливості активності студентської молоді у процесі працевлаштування.
3. Організувати та провести емпіричне дослідження лідерських здібностей та активності із працевлаштування студентів.
4. Проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських здібностей та активністю у працевлаштуванні студентської молоді.
5. Розробити програму розвитку лідерських якостей як чинника підвищення активності студентської молоді. на етапі працевлаштування.

Методи дослідження. У дослідженні було використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема: методику Джуліан Роттер «Опитувальник лідерських якостей», методику Теодор Елерс «Мотивація до успіху», а також методику Кеннет Томас для визначення стилів поведінки в конфлікті. Додатково було використано авторську методику, спрямовану на виявлення особливостей активності студентів у процесі працевлаштування. Для обробки результатів застосовано методи кількісного та якісного аналізу даних.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні особливостей взаємозв'язку лідерських здібностей та активності студентської молоді у процесі працевлаштування.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів і розробленої програми розвитку лідерських здібностей у системі професійної підготовки студентів, з метою підвищення їх конкурентоспроможності та готовності до працевлаштування.

Структура та обсяг роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 76 сторінок, містить 7 таблиць, 10 рисунків та 4 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА АКТИВНОСТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1. Лідерство як психологічний феномен: основні теоретичні підходи

Проблема лідерства належить до числа фундаментальних у сучасній психології, соціології та управлінських науках, оскільки вона безпосередньо пов'язана з організацією соціальної взаємодії, ефективністю групової діяльності та процесами соціального впливу. У найзагальнішому розумінні лідерство визначається як здатність особистості здійснювати вплив на інших людей з метою досягнення спільних цілей, координувати їх діяльність і забезпечувати згуртованість групи. Водночас у науковій літературі існує значна кількість підходів до трактування цього феномену, що зумовлене його багатовимірністю та складністю [12, с. 54].

У класичних дослідженнях лідерство розглядалося переважно як функція індивідуально-психологічних якостей особистості. Зокрема, у межах теорії рис (trait theory) основна увага приділялася виявленню універсального набору характеристик, які відрізняють лідера від інших членів групи. До таких якостей зазвичай залічують: впевненість у собі, рішучість, ініціативність, енергійність, відповідальність, комунікативні здібності та здатність до впливу. Прихильники цього підходу вважали, що лідерські якості мають відносно стабільний характер і значною мірою зумовлені природними задатками особистості [21, с. 33]. Однак подальші емпіричні дослідження виявили, що жоден набір рис не може гарантувати ефективного лідерства у всіх ситуаціях, що поставило під сумнів універсальність цього підходу.

Із розвитком психологічної науки увага дослідників змістилася від вивчення внутрішніх характеристик особистості до аналізу її поведінки. У межах поведінкового підходу лідерство почали розглядати як сукупність певних дій і стратегій взаємодії, які можна спостерігати, описувати та формувати. Дослідження цього напрямку дали змогу виокремити два базові

виміри лідерської поведінки: орієнтацію на завдання та орієнтацію на міжособистісні відносини. Орієнтація на завдання передбачає чітке планування, організацію діяльності, контроль за виконанням і досягненням результату, тоді як орієнтація на відносини пов'язана з підтримкою позитивного психологічного клімату, розвитком довіри та взаємоповаги в колективі [5, с. 88]. Значущість цього підходу полягає у тому, що він відкрив можливість цілеспрямованого розвитку лідерських умінь через навчання та тренінгові програми.

Наступним важливим етапом у розвитку уявлень про лідерство стало формування ситуаційного підходу, який акцентує увагу на ролі зовнішніх умов у визначенні ефективності лідерської поведінки. Згідно з цим підходом, не існує універсального стилю лідерства, який був би однаково ефективним у різних умовах. Навпаки, успішність лідера визначається його здатністю гнучко адаптувати свою поведінку до конкретної ситуації, враховувати рівень розвитку групи, характер завдань, мотивацію та індивідуальні особливості її членів [18, с. 142]. Таким чином, лідерство постає як динамічний процес взаємодії між особистістю та соціальним середовищем, що змінюється залежно від контексту.

У межах подальшого розвитку наукових уявлень сформувалися інтегративні підходи до вивчення лідерства, які поєднують елементи різних теоретичних концепцій. Ці підходи розглядають лідерство як складну систему, що включає особистісні характеристики, поведінкові стратегії та ситуаційні чинники. Особлива увага приділяється мотиваційній сфері особистості, її ціннісним орієнтаціям, рівню розвитку емоційного інтелекту та здатності до саморегуляції. У цьому контексті лідерство визначається не лише як здатність впливати на інших, але й як уміння організовувати власну діяльність, приймати відповідальні рішення та ефективно діяти в умовах невизначеності [9, с. 201].

Сучасні психологічні дослідження також акцентують увагу на соціально-психологічних механізмах лідерства. Зокрема, важливу роль

відіграють процеси соціального впливу, ідентифікації, наслідування та групової динаміки. Лідер виступає не лише як організатор діяльності, але й як носій цінностей, норм і моделей поведінки, які визначають функціонування групи. Його вплив реалізується через комунікацію, переконання, емоційне зараження та особистий приклад. У цьому контексті особливого значення набуває здатність до ефективної комунікації, яка забезпечує координацію дій, передачу інформації та підтримку мотивації членів групи [3, с. 67].

Важливим напрямом сучасних досліджень є вивчення лідерства у контексті професійного становлення особистості. У студентському віці відбувається активне формування професійної ідентичності, розвиток особистісних якостей та визначення життєвих пріоритетів. Саме в цей період лідерські здібності можуть виступати важливим ресурсом, що забезпечує успішність навчання, соціальну активність та готовність до професійної діяльності. Студенти з високим рівнем розвитку лідерських якостей характеризуються більшою ініціативністю, самостійністю, відповідальністю та здатністю до самореалізації, що позитивно впливає на їхню конкурентоспроможність на ринку праці [15, с. 98].

Окремої уваги заслуговує зв'язок лідерства з мотиваційною сферою особистості. Лідерські здібності тісно пов'язані з внутрішньою мотивацією до досягнення успіху, прагненням до самореалізації, готовністю брати на себе відповідальність та долати труднощі. Саме мотиваційні чинники визначають рівень активності особистості, її наполегливість у досягненні цілей та здатність до саморегуляції. У цьому контексті лідерство можна розглядати як інтегративну характеристику особистості, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти [7, с. 156].

З урахуванням різноманіття теоретичних підходів до вивчення лідерства доцільно узагальнити їх основні характеристики, що дозволяє більш чітко зрозуміти сутність цього феномену (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Основні теоретичні підходи до розуміння лідерства

<i>Підхід</i>	<i>Основна ідея</i>	<i>Ключові характеристики</i>	<i>Обмеження</i>
Теорія рис	Лідерство визначається набором особистісних якостей	Впевненість, рішучість, комунікативність	Ігнорування ситуації
Поведінковий	Лідерство — це стиль поведінки	Орієнтація на завдання і на людей	Недостатній облік індивідуальних особливостей
Ситуаційний	Ефективність залежить від умов	Гнучкість, адаптивність	Відсутність універсальних критеріїв
Інтегративний	Поєднання рис, поведінки та ситуації	Комплексний підхід	Складність дослідження

Таким чином, узагальнення різних теоретичних підходів дозволяє зробити висновок, що лідерство є складним багатовимірним феноменом, який не може бути пояснений лише через окремі особистісні характеристики або поведінкові моделі. Воно формується у процесі взаємодії особистості з соціальним середовищем і залежить як від внутрішніх ресурсів індивіда, так і від зовнішніх умов діяльності.

Сучасні підходи до розуміння лідерства підкреслюють його динамічний характер і можливість розвитку під час навчання та соціалізації. Це має особливе значення для студентської молоді, оскільки саме в цей період закладаються основи професійної діяльності, формуються життєві стратегії та розвиваються ключові компетентності. У зв'язку з цим розвиток лідерських здібностей є важливим завданням психологічної підготовки студентів, що сприяє підвищенню їх активності під час працевлаштування та успішній професійній самореалізації.

1.2. Психологічні особливості активності студентів у процесі працевлаштування

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку проблема працевлаштування студентської молоді набуває особливої актуальності, оскільки саме цей етап є ключовим під час переходу від навчальної діяльності до професійної. Активність студентів на етапі працевлаштування розглядається як інтегративна характеристика особистості, що відображає рівень її ініціативності, самостійності, мотивації до професійної діяльності та здатності до цілеспрямованого пошуку роботи. Вона є важливим показником готовності молоді до входження у професійне середовище та успішної соціальної адаптації [14, с. 72].

Активність у працевлаштуванні має складну психологічну структуру й уміщує когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Когнітивний компонент пов'язаний із усвідомленням власних професійних цілей, оцінкою своїх можливостей та орієнтацією у вимогах ринку праці. Емоційний компонент відображає ставлення особистості до процесу працевлаштування, рівень впевненості у собі, наявність або відсутність тривожності та страху невдачі. Поведінковий компонент проявляється у конкретних діях, спрямованих на пошук роботи, таких як складання резюме, участь у співбесідах, встановлення професійних контактів та активний пошук інформації про вакансії [8, с. 119].

Важливу роль у формуванні активності студентів у працевлаштуванні відіграє мотиваційна сфера особистості. Зокрема, мотивація до досягнення успіху є одним із ключових чинників, що визначають рівень ініціативності та наполегливості у досягненні професійних цілей. Особи з високим рівнем мотивації до успіху характеризуються прагненням до самореалізації, готовністю долати труднощі, орієнтацією на результат та здатністю до самостійного прийняття рішень. Натомість низький рівень мотивації часто

супроводжується пасивністю, уникненням складних ситуацій та невпевненістю у власних силах [6, с. 93].

Не менш значущим чинником є рівень розвитку самосвідомості та адекватність самооцінки студентів. Самооцінка визначає ставлення особистості до власних можливостей і значною мірою впливає на її поведінку у процесі працевлаштування. Студенти з адекватною або високою самооцінкою, як правило, демонструють більшу впевненість у собі, активніше шукають можливості професійної реалізації та легше долають труднощі, пов'язані з відмовами або невдачами. Водночас занижена самооцінка може виступати бар'єром для прояву активності, оскільки супроводжується страхом оцінювання, сумнівами у власній компетентності та уникненням ситуацій, пов'язаних із самопрезентацією [11, с. 57].

Під час працевлаштування важливу роль відіграють також комунікативні здібності особистості, які забезпечують ефективну взаємодію з потенційними роботодавцями, колегами та професійним середовищем загалом. Розвинені комунікативні навички сприяють успішному проходженню співбесід, встановленню ділових контактів та формуванню позитивного іміджу. Окрім того, вони дозволяють особистості більш ефективно презентувати свої професійні якості та досягнення, що є важливим чинником конкурентоспроможності на ринку праці [4, с. 134].

Особливе значення у контексті дослідження активності студентів у працевлаштуванні має проблема подолання психологічних бар'єрів. До них належать страх невдачі, невпевненість у собі, низький рівень професійної визначеності, а також відсутність досвіду взаємодії з роботодавцями. Ці чинники можуть суттєво знижувати рівень активності студентів, обмежуючи їхню готовність до пошуку роботи та участі у професійній діяльності. У зазначеному контексті важливим є формування у студентів психологічної готовності до працевлаштування, що включає розвиток впевненості у собі, стресостійкості та здатності до адаптації [10, с. 165].

Суттєвий вплив на активність студентів у працевлаштуванні здійснюють соціальні чинники, зокрема освітнє середовище, підтримка з боку викладачів і родини, а також наявність можливостей для професійного розвитку. Університети відіграють важливу роль у підготовці студентів до працевлаштування, забезпечуючи їх не лише знаннями, але й практичними навичками, необхідними для успішної професійної діяльності. Участь у тренінгах, стажуваннях, практиках та інших формах активного навчання сприяє розвитку впевненості у собі та формуванню готовності до входження у професійне середовище [13, с. 81].

Окремої уваги заслуговує вплив особистісних якостей на активність студентів у працевлаштуванні. До таких якостей належать ініціативність, відповідальність, наполегливість, гнучкість мислення та здатність до саморегуляції. Саме ці характеристики забезпечують активну позицію особистості під час пошуку роботи, дозволяють ефективно долати труднощі та адаптуватися до змінних умов ринку праці. У згаданому контексті особливо важливими є лідерські здібності, які інтегрують у собі зазначені якості та виступають важливим ресурсом професійної самореалізації [15, с. 102].

З метою узагальнення основних психологічних чинників, що впливають на активність студентів у процесі працевлаштування представимо їх у вигляді таблиці (див. табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Психологічні чинники активності студентів у процесі
працевлаштування

<i>Група чинників</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Вплив на активність</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Мотиваційні	Мотивація до успіху, прагнення до самореалізації	Визначають рівень ініціативності та наполегливості
Когнітивні	Усвідомлення цілей, знання ринку праці	Сприяють ефективному плануванню діяльності
Емоційні	Впевненість у собі, рівень тривожності	Впливають на готовність до дій

Продовження табл. 1.2

1	2	3
Поведінкові	Активні дії щодо пошуку роботи	Визначають реальний рівень активності
Соціальні	Підтримка, освітнє середовище	Сприяють формуванню професійної готовності

Таким чином, активність студентської молоді під час працевлаштування є складним багатокомпонентним явищем, що формується під впливом різноманітних психологічних і соціальних чинників. Вона відображає не лише рівень готовності особистості до професійної діяльності, але й і її здатність до самореалізації, адаптації та ефективної взаємодії із соціальним середовищем.

Аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що ключову роль у формуванні активності студентів відіграють мотиваційні, емоційні та особистісні характеристики, серед яких особливе місце займають лідерські здібності. Саме вони забезпечують ініціативність, впевненість у собі, здатність до прийняття рішень і відповідальність, що є необхідними умовами успішного працевлаштування. Це зумовлює необхідність подальшого дослідження взаємозв'язку лідерських якостей та активності студентів у процесі працевлаштування, що і буде розглянуто у наступному підрозділі.

1.3. Взаємозв'язок лідерських якостей та професійної самореалізації молоді

У сучасній психологічній науці проблема професійної самореалізації особистості розглядається як один із ключових аспектів її розвитку та соціальної інтеграції. Професійна самореалізація визначається як процес і результат розкриття індивідуального потенціалу особистості у професійній діяльності, що супроводжується досягненням значущих цілей, відчуттям задоволеності від виконуваної роботи та усвідомленням власної значущості у

соціальному середовищі [16, с. 45]. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження тих психологічних чинників, які сприяють або, навпаки, гальмують процес самореалізації, серед яких важливе місце посідають лідерські якості.

Лідерські здібності виступають інтегративною характеристикою особистості, що включає комплекс когнітивних, емоційно-вольових та поведінкових компонентів, які забезпечують ефективну організацію діяльності та взаємодії з іншими людьми. До таких компонентів належать ініціативність, відповідальність, впевненість у собі, здатність до прийняття рішень, комунікативні здібності та орієнтація на досягнення результату. Саме ці якості створюють основу для активної позиції особистості у процесі професійного становлення та сприяють її успішній самореалізації [7, с. 158].

Взаємозв'язок лідерства та професійної самореалізації проявляється передусім у тому, що лідерські якості стимулюють внутрішню активність особистості, її прагнення до саморозвитку та досягнення поставлених цілей. Особи з розвиненими лідерськими здібностями, як правило, характеризуються високим рівнем внутрішньої мотивації, орієнтацією на успіх, готовністю брати на себе відповідальність за результати власної діяльності. Вони більш активно включаються у професійну діяльність, демонструють ініціативність у пошуку можливостей для розвитку та здатність до самостійного прийняття рішень [6, с. 97].

Важливим аспектом взаємозв'язку лідерства та самореалізації є здатність особистості до саморегуляції та управління власною діяльністю. Лідерські якості передбачають уміння ставити цілі, планувати свою діяльність, контролювати її виконання та оцінювати результати. Це забезпечує ефективність професійної діяльності та сприяє досягненню високих результатів. Крім того, здатність до саморегуляції дозволяє особистості адаптуватися до змінних умов професійного середовища, що є важливою умовою успішної самореалізації [10, с. 169].

Не менш значущим є зв'язок лідерських якостей із розвитком комунікативної компетентності особистості. Ефективна професійна діяльність у більшості випадків передбачає взаємодію з іншими людьми, тому здатність встановлювати контакти, вести переговори, переконувати та впливати на оточення є важливими складовими професійного успіху. Лідерські якості сприяють розвитку цих умінь, що, у свою чергу, підвищує рівень соціальної адаптації та сприяє професійній самореалізації [4, с. 137].

У контексті професійного становлення студентської молоді лідерські здібності відіграють особливу роль, оскільки саме в цей період формується готовність до майбутньої професійної діяльності. Студенти з розвиненими лідерськими якостями частіше беруть участь у різноманітних видах активності, таких як навчальні проєкти, волонтерська діяльність, стажування, що сприяє накопиченню практичного досвіду та підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці. Вони також більш схильні до самостійного пошуку можливостей для професійного розвитку та реалізації власного потенціалу [13, с. 84].

Суттєвим аспектом є також вплив лідерських якостей на подолання труднощів, що виникають у процесі професійної самореалізації. Лідерство пов'язане з високим рівнем стресостійкості, здатністю долати невдачі, зберігати впевненість у собі та продовжувати рух до поставленої мети. Ці якості є особливо важливими в умовах сучасного ринку праці, який характеризується високим рівнем конкуренції та невизначеності [11, с. 61].

Аналіз наукових досліджень свідчить про те, що лідерські якості не лише сприяють професійній самореалізації, але й є її важливим індикатором. Рівень розвитку лідерських здібностей може відображати ступінь готовності особистості до професійної діяльності, її здатність до самостійного прийняття рішень та відповідальності за результати власної діяльності. У цьому контексті лідерство можна розглядати як один із ключових ресурсів професійного розвитку особистості [15, с. 105].

З метою узагальнення взаємозв'язку лідерських якостей та професійної самореалізації доцільно представити основні аспекти цього взаємозв'язку у вигляді таблиці (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Взаємозв'язок лідерських якостей та професійної самореалізації

<i>Лідерські якості</i>	<i>Прояв у професійній діяльності</i>	<i>Вплив на самореалізацію</i>
Ініціативність	Активний пошук можливостей	Підвищує шанс працевлаштування
Впевненість у собі	Успішна самопрезентація	Сприяє професійному успіху
Відповідальність	Надійність у виконанні завдань	Формує позитивний імідж
Комунікативність	Взаємодія з роботодавцями	Полегшує професійну адаптацію
Наполегливість	Подолання труднощів	Забезпечує досягнення цілей

Таким чином, лідерські якості відіграють важливу роль у процесі професійної самореалізації студентської молоді, оскільки вони забезпечують активну життєву позицію, сприяють розвитку мотивації досягнення, формують здатність до ефективної взаємодії та саморегуляції. Вони є важливим психологічним ресурсом, який дозволяє особистості успішно адаптуватися до вимог сучасного ринку праці та реалізувати свій потенціал у професійній діяльності.

Узагальнюючи викладене, можемо стверджувати, що розвиток лідерських здібностей є важливою умовою підвищення рівня професійної самореалізації студентської молоді. Це, у свою чергу, визначає необхідність цілеспрямованого формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки, що дозволить підвищити активність студентів у працевлаштуванні та забезпечити їх успішну інтеграцію у професійне середовище.

Висновки до 1 розділу

У першому розділі бакалаврської кваліфікаційної роботи здійснено комплексний теоретичний аналіз проблеми лідерських здібностей та їх впливу на активність студентської молоді у процесі працевлаштування. Проведене дослідження дозволило систематизувати наукові підходи до розуміння лідерства як психологічного феномену, визначити сутність активності особистості у професійному становленні, а також обґрунтувати взаємозв'язок лідерських якостей і професійної самореалізації молоді.

Під час аналізу наукових джерел встановлено, що лідерство є складним, багатовимірним і динамічним явищем, яке не зводиться лише до наявності окремих особистісних характеристик. У межах теорії рис лідерство розглядалося як результат наявності певних індивідуально-психологічних якостей, однак подальші дослідження довели обмеженість цього підходу. Поведінкові теорії змістили акцент на аналіз стилів взаємодії лідера з групою, що дозволило розглядати лідерство як процес, який можна формувати і розвивати. Ситуаційний підхід підкреслив залежність ефективності лідерства від конкретних умов діяльності, а сучасні інтегративні концепції об'єднали попередні підходи, розглядаючи лідерство як результат взаємодії особистісних, поведінкових і соціальних чинників.

Узагальнення теоретичних підходів дозволило визначити, що лідерські здібності включають комплекс таких якостей, як ініціативність, відповідальність, впевненість у собі, здатність до прийняття рішень, комунікативність, емоційна стійкість і орієнтація на досягнення результату. Встановлено, що ці якості формуються у процесі соціалізації, навчання та практичної діяльності, що свідчить про можливість їх цілеспрямованого розвитку у студентської молоді.

Аналіз проблеми активності студентів у процесі працевлаштування показав, що вона є інтегративною характеристикою особистості, яка поєднує когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Когнітивний компонент

відображає усвідомлення професійних цілей та орієнтацію у вимогах ринку праці; емоційний — характеризує рівень впевненості, тривожності та ставлення до процесу працевлаштування; поведінковий — проявляється у конкретних діях, спрямованих на пошук роботи. Встановлено, що рівень активності студентів значною мірою визначається їх мотивацією досягнення, самооцінкою, рівнем саморегуляції та сформованістю комунікативних умінь.

Особливу увагу в розділі приділено аналізу психологічних чинників, що впливають на активність студентської молоді у працевлаштуванні. З'ясовано, що до ключових чинників належать мотиваційні (прагнення до успіху, потреба у самореалізації), когнітивні (усвідомлення професійних перспектив), емоційні (впевненість у собі, рівень тривожності), поведінкові (готовність до активних дій) та соціальні (підтримка, освітнє середовище). Виявлено, що недостатній рівень розвитку цих чинників може призводити до пасивності, невпевненості та труднощів у процесі працевлаштування.

Обґрунтовується наявність тісного взаємозв'язку між лідерськими якостями та професійною самореалізацією студентської молоді. Доведено, що лідерські здібності виступають важливим внутрішнім ресурсом особистості, який забезпечує її активність, ініціативність та готовність до професійної діяльності. Особи з високим рівнем розвитку лідерських якостей демонструють більш виражену мотивацію досягнення, здатність до саморегуляції, наполегливість у досягненні цілей та ефективну комунікативну поведінку, що сприяє їх успішній професійній самореалізації.

Встановлено, що лідерські якості позитивно впливають на здатність студентів долати труднощі, пов'язані з процесом працевлаштування, знижують рівень тривожності та сприяють формуванню впевненості у власних силах. Вони також забезпечують більш ефективну самопрезентацію, що є важливим чинником успішного проходження співбесід і встановлення професійних контактів. У цьому контексті лідерство виступає не лише як характеристика особистості, але і як важливий чинник її соціальної адаптації та професійного становлення.

Таким чином, результати теоретичного аналізу підтверджують, що лідерські здібності є суттєвим психологічним чинником, який впливає на рівень активності студентської молоді під час працевлаштування та їхню професійну самореалізацію. Вони визначають готовність особистості до активних дій, здатність до подолання труднощів та ефективну взаємодію з соціальним середовищем.

Отримані теоретичні узагальнення створюють підґрунтя для проведення емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей взаємозв'язку лідерських здібностей та активності студентів у процесі працевлаштування, що буде реалізовано у другому розділі роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ НА АКТИВНІСТЬ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді на етапі працевлаштування спрямоване на виявлення рівня сформованості лідерських якостей, визначення особливостей мотиваційної та поведінкової активності студентів, а також аналіз взаємозв'язку між лідерським потенціалом і готовністю до професійної самореалізації. Необхідність проведення такого дослідження зумовлена сучасними умовами функціонування ринку праці, які характеризуються високим рівнем конкуренції, підвищеними вимогами до особистісних і професійних якостей молодих фахівців та необхідністю активної позиції у процесі пошуку роботи.

Період навчання у закладі вищої освіти, особливо на етапі професійного становлення, супроводжується формуванням професійної ідентичності, розвитком особистісних ресурсів та визначенням життєвих стратегій. У цих умовах лідерські здібності виступають важливим психологічним ресурсом, що забезпечує ініціативність, впевненість у собі, здатність до прийняття рішень та ефективну взаємодію з соціальним середовищем. Саме ці якості сприяють підвищенню активності студентів у процесі працевлаштування, що проявляється у наполегливості, готовності до самопрезентації та пошуку професійних можливостей.

Мета емпіричного дослідження полягає у виявленні особливостей впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді під час працевлаштування.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання дослідження:

- здійснити діагностику рівня розвитку лідерських здібностей студентів;

- визначити рівень мотивації досягнення успіху як чинника активності;
- дослідити особливості поведінки студентів у ситуаціях міжособистісної взаємодії;
- проаналізувати рівень активності студентів на етапі працевлаштування;
- виявити взаємозв'язок між лідерськими здібностями та активністю особистості в пошуку роботи.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що студенти з високим рівнем розвитку лідерських здібностей характеризуються більш високою активністю у процесі працевлаштування, що проявляється у ініціативності, впевненості у собі, наполегливості та готовності до професійної самореалізації, тоді як студенти з низьким рівнем лідерських якостей демонструють пасивність, невпевненість та труднощі у самопрезентації.

Вибірку дослідження склали 30 студентів закладу вищої освіти віком від 18 до 22 років, серед яких 20 дівчат та 10 хлопців, які навчаються на 2–3 курсах. Саме цей контингент було обрано не випадково, оскільки він перебуває на етапі активного професійного становлення, що характеризується формуванням професійної ідентичності, розвитком особистісних якостей та визначенням подальших життєвих перспектив.

Вибірка характеризується відносною однорідністю за віковими, освітніми та соціальними показниками, що дозволяє мінімізувати вплив сторонніх факторів і забезпечити більш об'єктивний аналіз отриманих результатів. Така однорідність також сприяє виявленню типових закономірностей у розвитку лідерських здібностей і формуванні активності у працевлаштуванні серед студентської молоді.

Дослідження проводилося у груповій формі в умовах навчальної аудиторії. Перед початком дослідження учасникам було надано детальну інструкцію щодо заповнення опитувальників, роз'яснено мету дослідження та забезпечено добровільність участі. Особлива увага приділялася дотриманню етичних принципів психологічного дослідження, зокрема конфіденційності

отриманої інформації, анонімності відповідей та відсутності будь-якого психологічного тиску на респондентів.

Методичною основою дослідження виступив комплекс психодіагностичних методик, що забезпечує всебічне та системне вивчення лідерських здібностей та активності студентів як взаємопов'язаних психологічних феноменів. Використання декількох взаємодоповнюючих методик дозволяє отримати більш об'єктивну картину досліджуваного явища, поєднуючи кількісні показники з якісним аналізом.

Зокрема, у дослідженні було використано методику Джуліан Роттер «Опитувальник лідерських якостей», яка дозволяє визначити рівень сформованості таких характеристик, як відповідальність, ініціативність, впевненість у собі та здатність до контролю власної діяльності. Дана методика базується на концепції локусу контролю та дозволяє оцінити ступінь орієнтації особистості на внутрішні або зовнішні фактори впливу, що є важливим показником лідерського потенціалу.

Для дослідження мотиваційної складової активності було застосовано методику Теодор Елерс «Мотивація до успіху», яка дозволяє визначити рівень прагнення особистості до досягнення результату, її наполегливість, орієнтацію на успіх та готовність долати труднощі. Ця методика є важливою для розуміння внутрішніх механізмів, що зумовлюють активність студентів у процесі працевлаштування.

З метою дослідження особливостей поведінки студентів у ситуаціях взаємодії було використано методику Кеннет Томас для визначення стилів поведінки в конфлікті. Вона дозволяє виявити домінуючі стратегії поведінки особистості, такі як співпраця, компроміс, суперництво, уникнення та пристосування, що відображають рівень комунікативної компетентності та соціальної адаптивності.

З метою доповнення кількісних показників було використано авторську методику (див. дод. А), спрямований на виявлення рівня активності студентів у процесі працевлаштування. Опитувальник дозволяє оцінити такі показники,

як ініціативність у пошуку роботи, готовність до проходження співбесід, рівень впевненості у власних професійних можливостях, а також використання різних стратегій працевлаштування. Особливістю цього інструменту є орієнтація на змістовий аналіз поведінкових проявів активності.

Обробка результатів дослідження здійснювалася із застосуванням методів кількісного та якісного аналізу. Кількісний аналіз передбачав підрахунок індивідуальних показників за шкалами методик, визначення середніх значень та відсоткового розподілу результатів. Якісний аналіз полягав у інтерпретації отриманих даних, виявленні закономірностей та узагальненні результатів.

Організація дослідження передбачала послідовне проходження кількох етапів. На підготовчому етапі було визначено мету, завдання та гіпотезу дослідження, здійснено підбір методик та сформовано вибірку. Діагностичний етап включав проведення дослідження серед студентів. Аналітичний етап передбачав обробку, систематизацію та інтерпретацію отриманих результатів.

Таким чином, використаний комплекс психодіагностичних методик забезпечує всебічний, системний і багаторівневий аналіз лідерських здібностей та активності студентської молоді у процесі працевлаштування. Поєднання кількісного та якісного підходів дозволяє не лише визначити рівень розвитку досліджуваних показників, але й виявити їх взаємозв'язок, що створює надійне підґрунтя для подальшого аналізу результатів емпіричного дослідження.

2.2. Аналіз результатів дослідження рівня лідерських здібностей студентів та їх активності на етапі працевлаштування

На другому етапі дослідження було здійснено аналіз емпіричних даних, отриманих у результаті застосування комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня лідерських здібностей студентської молоді та

особливостей їхньої активності у процесі працевлаштування. Для реалізації поставленої мети було використано методику Дж. Роттера «Опитувальник лідерських якостей», методику Т. Елерса «Мотивація до успіху», методику К. Томаса для визначення стилів поведінки в конфлікті та авторський опитувальник активності студентів у процесі працевлаштування (див. додаток А).

Першим етапом аналізу стало визначення рівня розвитку лідерських здібностей студентів.

Аналіз результатів за методикою Дж. Роттера дозволив визначити рівень сформованості лідерських здібностей у досліджуваних (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл досліджуваних за рівнями ілідерських здібностей (у %)

<i>Рівень</i>	<i>Високий</i>	<i>Середній</i>	<i>Низький</i>
Лідерські здібності	30%	47%	23%

Отримані результати свідчать про те, що у більшості студентів переважає середній рівень розвитку лідерських здібностей (47%). Такі студенти демонструють окремі прояви лідерської поведінки, здатні брати на себе відповідальність у певних ситуаціях, однак ще недостатньо впевнені у власних можливостях для ефективного керівництва групою або організації спільної діяльності.

Високий рівень лідерських здібностей було виявлено у 30% респондентів. Для них характерні впевненість у собі, відповідальність, здатність впливати на інших людей, організовувати діяльність колективу та приймати самостійні рішення.

Низький рівень розвитку лідерських здібностей зафіксовано у 23% студентів. Такі респонденти схильні уникати відповідальності, рідко проявляють ініціативу та мають труднощі в організації міжособистісної взаємодії.

Аналіз результатів за методикою Т. Елерса дозволив визначити рівень мотивації досягнення успіху. (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Розподіл досліджуваних за рівнями мотивації до успіху (у %)

<i>Рівень</i>	<i>Високий</i>	<i>Середній</i>	<i>Низький</i>
Мотивація до успіху	33%	43%	24%

Результати дослідження показали, що у більшості студентів переважає середній рівень мотивації до успіху (43%). Це свідчить про наявність прагнення досягати поставлених цілей, однак недостатню наполегливість у подоланні труднощів та реалізації професійних намірів.

Високий рівень мотивації до успіху виявлено у 33% респондентів. Такі студенти характеризуються високою цілеспрямованістю, готовністю докладати значних зусиль для досягнення результату та позитивним ставленням до професійного розвитку.

Низький рівень мотивації зафіксовано у 24% досліджуваних, що може негативно впливати на їхню професійну активність та ефективність пошуку роботи.

Аналіз результатів за методикою К. Томаса дозволив виявити зміни у стилях поведінки студентів у конфліктних ситуаціях. (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Розподіл досліджуваних за стилем поведінки у конфлікті (у %)

<i>Стиль</i>	<i>Частка досліджуваних</i>
Співпраця	28%
Компроміс	32%
Суперництво	15%
Уникнення	15%
Пристосування	10%

Аналіз результатів показав, що найбільш поширеним стилем поведінки серед студентів є компроміс (32%), який передбачає взаємні поступки сторін

для досягнення прийнятного рішення. Досить поширеним також є стиль співпраці (28%), що свідчить про прагнення студентів знаходити конструктивні шляхи вирішення конфліктів та враховувати інтереси інших людей.

Водночас частина студентів використовує менш ефективні стратегії поведінки, зокрема суперництво (15%) та уникнення (15%), які можуть ускладнювати міжособистісну взаємодію та професійну адаптацію.

Наступним етапом дослідження стало визначення рівня активності студентів у процесі працевлаштування за допомогою авторського опитувальника.

Результати авторського опитувальника дозволили оцінити рівень активності студентів у процесі працевлаштування. (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розподіл досліджуваних за рівнем активності із працевлаштування (у %)

<i>Рівень</i>	<i>Високий</i>	<i>До (середній)</i>	<i>До (низький)</i>
Активність	27%	50%	23%

Було встановлено, що у половини досліджуваних (50%) спостерігається середній рівень активності у процесі працевлаштування. Такі студенти періодично здійснюють пошук вакансій, цікавляться можливостями професійної реалізації, однак не завжди проявляють достатню наполегливість та ініціативність.

Високий рівень активності виявлено лише у 27% респондентів. Вони активно шукають роботу, беруть участь у співбесідах, працюють над професійним саморозвитком та використовують різні канали працевлаштування.

Низький рівень активності встановлено у 23% студентів, що проявляється у пасивності під час пошуку роботи, недостатній впевненості у власних можливостях та відсутності чітких професійних планів.

З метою перевірки основної гіпотези дослідження було проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку між показниками лідерських здібностей та активністю студентської молоді у процесі працевлаштування.

Результати аналізу засвідчили наявність позитивного взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських здібностей та активністю студентів у процесі працевлаштування. Студенти з високими показниками лідерських якостей демонструють більшу ініціативність, активніше здійснюють пошук роботи, впевненіше проходять співбесіди та частіше використовують різноманітні можливості професійної реалізації.

Крім того, було виявлено позитивний зв'язок між мотивацією досягнення успіху та активністю у працевлаштуванні. Студенти з високою мотивацією частіше виявляють наполегливість у досягненні професійних цілей та демонструють більшу готовність до професійної конкуренції.

Також встановлено, що використання конструктивних стилів поведінки в конфлікті, насамперед співпраці та компромісу, пов'язане з вищим рівнем активності у працевлаштуванні. Це пояснюється тим, що такі студенти легше встановлюють контакти з потенційними роботодавцями та ефективніше взаємодіють у професійному середовищі.

Таким чином, результати констатувального етапу дослідження підтвердили наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських здібностей та активністю студентської молоді у процесі працевлаштування. Отримані дані стали підставою для розробки та впровадження соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток лідерських якостей студентів, опис якого подано у наступному розділі роботи.

Висновки до розділу 2

У другому розділі бакалаврської кваліфікаційної роботи було здійснено емпіричне дослідження впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді у процесі працевлаштування. Для реалізації поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволили дослідити рівень розвитку лідерських здібностей студентів, мотивацію досягнення успіху, особливості поведінки у конфліктних ситуаціях та активність у процесі працевлаштування.

Результати дослідження за методикою Дж. Роттера показали, що у більшості студентів переважає середній рівень розвитку лідерських здібностей. Це свідчить про наявність окремих лідерських якостей, однак недостатній рівень їх практичної реалізації у навчальній та професійній діяльності. Водночас значна частина респондентів продемонструвала високий рівень лідерського потенціалу, що характеризується впевненістю у власних силах, відповідальністю та здатністю впливати на оточення.

Аналіз результатів за методикою Т. Елерса дозволив встановити, що більшість студентів характеризуються середнім рівнем мотивації досягнення успіху. Отримані дані свідчать про наявність прагнення до професійної самореалізації, проте недостатню наполегливість і впевненість у досягненні поставлених цілей. Водночас частина студентів демонструє високий рівень мотивації, що є важливою передумовою їхньої професійної активності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Результати дослідження за методикою К. Томаса показали, що серед студентів переважають конструктивні стилі поведінки у конфліктних ситуаціях, зокрема компроміс і співпраця. Це свідчить про здатність більшості респондентів до ефективної взаємодії, врахування інтересів інших людей та пошуку взаємоприйнятних рішень. Разом із тим у частини студентів було виявлено схильність до уникнення або суперництва, що може ускладнювати міжособистісне спілкування та професійну адаптацію.

Аналіз результатів авторського опитувальника дозволив встановити, що більшість студентів характеризуються середнім рівнем активності у процесі працевлаштування. Це проявляється у періодичному пошуку вакансій, недостатній ініціативності та невпевненості щодо власних професійних перспектив. Високий рівень активності було виявлено лише у частини респондентів, що свідчить про потребу розвитку особистісних якостей, які сприяють успішній професійній самореалізації.

У результаті проведеного аналізу було встановлено наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських здібностей та активністю студентської молоді у процесі працевлаштування. Студенти з вищими показниками лідерських якостей характеризуються більшою впевненістю у власних можливостях, вищою мотивацією досягнення успіху, більш конструктивними стилями міжособистісної взаємодії та більшою активністю у пошуку роботи.

Отримані результати загалом підтверджують висунуту гіпотезу дослідження про те, що рівень розвитку лідерських здібностей є важливим чинником активності студентської молоді у процесі працевлаштування. Встановлені закономірності узгоджуються з теоретичними положеннями, розглянутими у першому розділі роботи, та свідчать про значущість лідерських якостей для професійного становлення особистості.

Таким чином, результати емпіричного дослідження дозволили визначити актуальні проблеми та потреби студентської молоді щодо розвитку лідерського потенціалу, а також стали підґрунтям для розробки соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток лідерських здібностей і підвищення активності студентів у процесі працевлаштування, який буде представлено у третьому розділі роботи.

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1. Програма розвитку лідерських здібностей студентів

У сучасних умовах розвитку суспільства особливої актуальності набуває проблема підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно функціонувати в умовах динамічних соціально-економічних змін, невизначеності та високої конкуренції на ринку праці. Це повною мірою стосується студентської молоді, яка перебуває на етапі професійного становлення та активно включається у процес самореалізації. У зв'язку з цим особливого значення набуває розвиток лідерських здібностей як важливої складової особистісного потенціалу, що забезпечує активність у працевлаштуванні та успішну професійну адаптацію.

Під час розробки тренінгової програми було використано положення соціально-психологічного тренінгу, запропоновані Л. Карамушкою, Н. Пов'якель, Т. Яценко, К. Левіним, К. Роджерсом, а також сучасні підходи до розвитку лідерства, комунікативної компетентності та особистісного зростання молоді. Методологічною основою програми стали принципи активності учасників, добровільності, конфіденційності, партнерської взаємодії, рефлексивності та практичної спрямованості навчання.

Період навчання у закладі вищої освіти є складним етапом розвитку особистості, що супроводжується формуванням професійної ідентичності, розвитком самосвідомості, розширенням соціальних контактів та підвищенням рівня відповідальності за власне майбутнє. Водночас цей період часто характеризується невпевненістю у власних можливостях, недостатнім рівнем сформованості навичок самопрезентації, труднощами у міжособистісній взаємодії та низькою активністю у процесі пошуку роботи. Це зумовлює необхідність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на розвиток лідерських якостей студентів.

У контексті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що поряд із достатнім рівнем розвитку окремих лідерських якостей у студентів спостерігаються і певні труднощі, зокрема недостатня впевненість у собі, пасивність у процесі працевлаштування, низький рівень ініціативності та схильність до уникнення активних дій. Це обґрунтовує необхідність розробки спеціальної програми психологічного впливу, спрямованої на розвиток лідерського потенціалу та формування активної життєвої позиції.

Одним із найбільш ефективних засобів розвитку лідерських здібностей є соціально-психологічний тренінг, який забезпечує поєднання когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів особистості. Його ефективність зумовлена активною участю студентів у процесі навчання, можливістю моделювання реальних життєвих і професійних ситуацій, отриманням зворотного зв'язку та формуванням нових поведінкових стратегій у безпечному середовищі.

З урахуванням отриманих результатів емпіричного дослідження було розроблено програму соціально-психологічного тренінгу «Лідерство та професійний успіх», спрямовану на розвиток лідерських здібностей та підвищення рівня активності студентів у процесі працевлаштування.

Метою тренінгу є розвиток лідерських здібностей студентів як чинника підвищення їх активності у процесі працевлаштування, формування впевненості у собі, ініціативності, комунікативної компетентності та готовності до професійної самореалізації.

Досягнення поставленої мети передбачає реалізацію таких завдань: розвиток усвідомлення власних особистісних ресурсів і можливостей; формування впевненості у собі та позитивного самосприйняття; розвиток навичок ефективної комунікації та самопрезентації; формування здатності до прийняття рішень і відповідальності; розвиток мотивації досягнення успіху; підвищення рівня активності у процесі працевлаштування.

Участь у тренінгу взяли 30 студентів віком від 18 до 22 років, які перебувають на етапі професійного становлення. Для більш глибокого аналізу

ефективності впливу було сформовано експериментальну групу, яка брала безпосередню участь у тренінговій програмі. Такий підхід дозволив здійснити порівняльний аналіз результатів до та після проведення тренінгу.

Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу є складовою формувального етапу дослідження і спрямована на цілеспрямований розвиток лідерських здібностей студентів. Її зміст визначено з урахуванням результатів констатувального етапу, які засвідчили наявність недостатнього рівня активності та окремих труднощів у розвитку лідерських якостей.

Оцінка ефективності тренінгової програми здійснювалася із застосуванням тих самих психодіагностичних методик, що використовувалися на попередньому етапі дослідження, а саме: методики Дж. Роттера, методики Т. Елерса, методики К. Томаса, а також авторського опитувальника. Це забезпечило можливість об'єктивного порівняння результатів та оцінки динаміки змін.

Організація тренінгу здійснювалася у комфортному навчальному середовищі, що сприяло відкритості учасників, формуванню довіри та психологічній безпеці. Використання допоміжних матеріалів (фліпчарт, роздаткові матеріали, презентації) сприяло активізації навчального процесу та підвищенню ефективності засвоєння матеріалу.

Тренінг проводився у березні–квітні 2026 року на базі закладу вищої освіти, де здійснювалося емпіричне дослідження.

Програма тренінгу була розрахована на 12 годин і реалізовувалася протягом чотирьох занять по 3 години кожне. Така структура забезпечує поступовість і логічну послідовність у формуванні лідерських якостей — від самопізнання до практичного застосування отриманих навичок.

Методичне забезпечення тренінгу передбачало використання інтерактивних методів навчання, зокрема групових дискусій, рольових ігор, мозкового штурму, вправ на самопізнання, аналізу професійних ситуацій, тренування навичок самопрезентації та прийняття рішень. Значну увагу було

приділено вправам, спрямованим на розвиток впевненості у собі, ініціативності та комунікативної компетентності.

Структура тренінгової програми включала чотири етапи. Перший етап був спрямований на знайомство учасників, формування довіри та згуртованості групи, створення сприятливої атмосфери для подальшої роботи. Другий етап передбачав розвиток самопізнання, усвідомлення власних сильних сторін, формування впевненості у собі та позитивного самосприйняття. Третій етап був спрямований на розвиток комунікативних навичок, уміння працювати в команді, ефективно взаємодіяти та презентувати себе. Четвертий етап мав інтеграційний характер і був спрямований на закріплення отриманих знань і навичок, їх перенесення у сферу професійної діяльності та формування готовності до активного працевлаштування.

Програма соціально-психологічного тренінгу

«Тренінг самореалізація. Успішний шлях у професію»

День 1. Тема: «Я — лідер»

Міні-лекція: «Сутність лідерства та його значення»

Лідерство розглядається як здатність особистості впливати на інших, організовувати спільну діяльність та досягати поставлених цілей. Наголошується, що сучасний лідер — це не лише керівник, а й людина, яка володіє високим рівнем емоційного інтелекту, відповідальності та здатності до саморозвитку.

Вправа 1. «Мій герой-лідер»

Мета: усвідомлення власного розуміння лідерства.

Обладнання: аркуші, ручки.

Час: 20–25 хв.

Інструкція:

1. Учасникам пропонується написати ім'я людини, яку вони вважають лідером.
2. Визначити 3–5 основних якостей цієї людини.
3. Пояснити, чому саме ця особа є прикладом.

Обговорення:

Учасники презентують результати. Ведучий підкреслює, що лідерство має індивідуальне значення і формується через особистісні цінності.

Вправа 2. «Моє лідерське Я»

Мета: розвиток самоусвідомлення.

Обладнання: аркуші.

Час: 30 хв.

Інструкція:

1. Учасники завершують запропоновані фрази (наприклад: «Я впевнений у собі, коли...», «Мій ресурс як лідера...»).

2. Добровольці діляться відповідями.

Результат: формування рефлексії та усвідомлення власного потенціалу.

Вправа 3. «Якості лідера»

Мета: усвідомлення ключових компетентностей.

Обладнання: картки з якостями.

Час: 25 хв.

Інструкція:

1. Учасники обирають 3 найважливіші якості.

2. Обґрунтовують свій вибір.

Обговорення:

Формується узагальнений образ сучасного лідера.

День 2. Тема: «Лідер у дії»

Міні-лекція: «Прийняття рішень в умовах невизначеності»

У сучасних умовах професійної діяльності особливої актуальності набуває здатність особистості приймати рішення в ситуаціях невизначеності. Для студентської молоді це є надзвичайно важливою компетентністю, оскільки процес працевлаштування часто супроводжується нестачею інформації, обмеженими ресурсами та високим рівнем конкуренції.

Прийняття рішень в умовах невизначеності передбачає здатність швидко аналізувати ситуацію, оцінювати можливі варіанти дій та брати на себе

відповідальність за їх наслідки. У таких ситуаціях відсутня повна інформація про всі можливі варіанти розвитку подій, що вимагає від особистості не лише логічного мислення, але й інтуїції, гнучкості та впевненості у власних силах.

Важливим компонентом ефективного прийняття рішень є швидке мислення, яке дозволяє оперативно реагувати на зміни ситуації. Разом із тим надмірна поспішність може призводити до помилок, тому важливим є баланс між швидкістю та обґрунтованістю рішень. Лідер повинен уміти виділяти головне, відокремлювати суттєву інформацію від другорядної та діяти відповідно до поставлених цілей.

Не менш важливою складовою є відповідальність, яка передбачає усвідомлення наслідків власних рішень і готовність відповідати за них. У контексті лідерства відповідальність виступає ключовою характеристикою, що визначає довіру до лідера з боку інших членів групи. Відповідальний лідер не лише приймає рішення, але й забезпечує їх реалізацію та несе відповідальність за результат.

Окрему увагу слід приділити стресостійкості як здатності зберігати ефективність діяльності в умовах емоційного напруження. Ситуації невизначеності часто супроводжуються стресом, тривожністю та внутрішніми сумнівами, що можуть ускладнювати процес прийняття рішень. Розвинена стресостійкість дозволяє лідеру зберігати самоконтроль, мислити раціонально та діяти впевнено навіть у складних обставинах.

Таким чином, ефективне прийняття рішень в умовах невизначеності є складним багатокомпонентним процесом, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Розвиток цієї здатності є важливою умовою формування лідерських якостей та підвищення активності студентів у процесі працевлаштування, оскільки дозволяє їм діяти впевнено, самостійно та відповідально у складних життєвих і професійних ситуаціях.

Вправа 1. «Рішення під тиском»

Мета: розвиток навичок швидкого прийняття рішень.

Час: 40 хв.

Інструкція:

1. Ведучий пропонує кризові ситуації.
2. Учасник має 30 секунд на рішення.
3. Група пропонує альтернативи.

Обговорення:

Що допомогло/завадило прийняти рішення.

Вправа 2. «Башта менеджера»

Мета: розвиток командної взаємодії.

Обладнання: папір, скотч.

Час: 40 хв.

Інструкція:

1. Учасники працюють у групах.
2. Обирається лідер.
3. Завдання — побудувати башту.

Обговорення: аналіз ролі лідера, стилю управління.

День 3. Тема: «Лідер і команда»

Міні-лекція: «Комунікація як інструмент лідера»

У сучасному суспільстві ефективна комунікація виступає однією з ключових компетентностей особистості, особливо у контексті лідерства. Лідерство неможливе без взаємодії з іншими людьми, а тому здатність до конструктивного спілкування є важливим чинником успішної організації діяльності, досягнення спільних цілей та формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Комунікація як інструмент лідера передбачає не лише передачу інформації, але й уміння встановлювати контакт, впливати на інших, мотивувати, координувати дії та підтримувати взаєморозуміння в групі. Ефективна комунікація базується на чіткості висловлювань, логічності аргументації, а також здатності враховувати особливості співрозмовника.

Одним із ключових компонентів комунікації є емпатія — здатність розуміти емоційний стан іншої людини, співпереживати та адекватно

реагувати на її переживання. Емпатійний лідер здатний краще розуміти потреби членів команди, що сприяє підвищенню рівня довіри, згуртованості та ефективності спільної діяльності. Емпатія також допомагає уникати конфліктів або конструктивно їх вирішувати, враховуючи інтереси всіх сторін.

Важливим аспектом є також здатність до активного слухання, яка передбачає уважне сприйняття інформації, уточнення змісту висловлювань та демонстрацію зацікавленості у співрозмовнику. Активне слухання дозволяє не лише краще зрозуміти партнера по спілкуванню, але й сприяє формуванню довірливих відносин, що є необхідною умовою ефективного лідерства.

Комунікація лідера також включає вміння давати конструктивний зворотний зв'язок, що сприяє розвитку особистості та підвищенню результативності діяльності. Важливо, щоб зворотний зв'язок був конкретним, обґрунтованим і подавався у доброзичливій формі, що дозволяє уникнути негативних емоцій та сприяє прийняттю інформації.

Не менш значущим є вміння управляти міжособистісною взаємодією, що передбачає вибір адекватного стилю поведінки у різних ситуаціях, здатність до співпраці, компромісу та конструктивного вирішення конфліктів. Лідер виступає як координатор взаємодії, забезпечуючи ефективну комунікацію між членами команди.

Таким чином, комунікація є універсальним інструментом лідера, що забезпечує ефективну взаємодію, сприяє досягненню поставлених цілей та формує позитивний психологічний клімат у колективі. Розвиток комунікативних умінь, емпатії та навичок взаємодії є необхідною умовою формування лідерських здібностей та підвищення активності студентів у процесі працевлаштування.

Вправа 1. «Лідер і команда»

Мета: розвиток навичок командної взаємодії, усвідомлення ролі лідера у групі.

Обладнання: картки із завданнями, аркуші, ручки.

Час: 35–40 хв.

Хід вправи:

1. Учасники об'єднуються у групи по 4–5 осіб.
2. Кожна група отримує спільне завдання (наприклад: розробити ідею проєкту або вирішити ситуаційну задачу).
3. У групі обирається лідер, який:
 - о координує діяльність,
 - о розподіляє ролі,
 - о контролює процес виконання.
4. Інші учасники виконують визначені ролі.
5. По завершенні кожна група презентує результат роботи.

Обговорення:

- Які труднощі виникали у процесі взаємодії?
- Які рішення приймав лідер?
- Що сприяло ефективній роботі команди?
- Які якості лідера проявилися найбільше?

Висновок ведучого:

Лідерство проявляється не лише у керуванні, а й у здатності організувати ефективну взаємодію, враховувати думки інших та створювати сприятливу атмосферу в команді.

Вправа 2. «Зворотний зв'язок»

Мета: розвиток навичок конструктивної комунікації та формування вміння давати і приймати зворотний зв'язок.

Обладнання: аркуші, ручки.

Час: 25–30 хв.

Хід вправи:

1. Учасники працюють у парах.
2. Кожен отримує завдання описати сильні сторони партнера як члена команди.
3. Потім учасники по черзі озвучують:
 - о одну сильну сторону,

- о одну рекомендацію для розвитку.

4. Важлива умова — формулювання має бути доброзичливим і конструктивним.

Обговорення:

—Чи було легко давати зворотний зв'язок?

—Як ви сприймали зауваження?

—Що було найціннішим у цій вправі?

Висновок ведучого:

Конструктивний зворотний зв'язок сприяє розвитку особистості, підвищує ефективність команди та формує довіру між її учасниками.

Вправа 3. «Конфлікт як ресурс»

Мета: навчити учасників конструктивно вирішувати конфлікти та використовувати їх як ресурс розвитку.

Обладнання: картки з конфліктними ситуаціями.

Час: 35–40 хв.

Хід вправи:

1. Учасники об'єднуються у пари або трійки.
2. Кожна група отримує конфліктну ситуацію (наприклад: нерівномірний розподіл роботи, непорозуміння в команді тощо).
3. Учасники розігрують ситуацію двома способами:
 - о деструктивна поведінка;
 - о конструктивне вирішення конфлікту.
4. Інші учасники спостерігають та аналізують.

Обговорення:

—Які стратегії були ефективними?

—Яка поведінка загострювала конфлікт?

—Яку роль відігравав лідер?

Висновок ведучого:

Конфлікт не завжди є негативним явищем — за умови конструктивного підходу він може сприяти розвитку команди та покращенню взаємодії.

Вправа 4. «Активне слухання» (додаткова, для посилення тренінгу)

Мета: розвиток емпатії та навичок ефективного слухання.

Обладнання: не потребує спеціальних матеріалів.

Час: 20–25 хв.

Хід вправи:

1. Учасники працюють у парах.
2. Один розповідає про складну ситуацію (реальну або умовну), інший:
 - о слухає,
 - о не перебиває,
 - о використовує невербальні сигнали (кивки, контакт очей).
3. Потім слухач коротко переказує зміст почутого.
4. Учасники міняються ролями.

Обговорення:

- Що допомогло відчувати себе почутим?
- Які труднощі виникали?
- Чим відрізняється слухання від активного слухання?

Висновок ведучого:

Активне слухання є основою ефективної комунікації та важливим інструментом лідера у роботі з командою.

Тема: «Я і моя кар'єра»

Міні-лекція: «Лідерство як чинник успішного працевлаштування»

У сучасних умовах ринку праці лідерські здібності виступають важливою конкурентною перевагою особистості. Роботодавці все частіше звертають увагу не лише на професійні знання, але й на такі якості, як ініціативність, відповідальність, здатність працювати в команді, приймати рішення та ефективно комунікувати. Саме ці характеристики визначають рівень готовності особистості до професійної діяльності.

Лідерство у контексті працевлаштування проявляється у здатності активно шукати можливості, презентувати себе, адаптуватися до нових умов

та брати відповідальність за власний професійний розвиток. Важливою складовою є також уміння ставити цілі, планувати кар'єрний шлях і послідовно реалізовувати визначені завдання.

Особливу роль відіграє самопрезентація, яка дозволяє ефективно представити свої знання, уміння та особистісні якості. Успішна самопрезентація базується на впевненості у собі, чіткому усвідомленні власних сильних сторін та вмінні адаптувати свою поведінку до вимог ситуації.

Таким чином, розвиток лідерських здібностей безпосередньо впливає на активність студентів у процесі працевлаштування, сприяє формуванню впевненої поведінки та підвищує їх шанси на професійний успіх.

Вправа 1. «Мій наступний крок як лідера»

Мета: закріплення отриманих знань та формування індивідуального плану розвитку лідерських компетентностей.

Обладнання: картки або аркуші, ручки.

Час: 25–30 хв.

Хід вправи:

1. Кожен учасник отримує картку та записує три твердження:

- о «Одна моя сильна сторона як лідера...»
- о «Я хочу розвинути...»
- о «Мій конкретний крок протягом найближчого тижня...»

2. Після виконання завдання учасники за бажанням презентують свої відповіді.

3. Ведучий підкреслює важливість переходу від усвідомлення до конкретних дій.

Обговорення:

–Чи легко було визначити свої сильні сторони?

–Що заважає реалізації поставлених цілей?

–Які ресурси можуть допомогти у розвитку?

Висновок ведучого:

Лідерство починається з усвідомлення власних можливостей і

переходить у конкретні дії.

Вправа 2. «Моя кар'єрна стратегія»

Мета: формування навичок планування професійного розвитку.

Обладнання: аркуші формату А3, маркери.

Час: 35–40 хв.

Хід вправи:

1. Учасникам пропонується намалювати «карту кар'єри», яка включає:
 - о бажану професію,
 - о необхідні навички,
 - о кроки до досягнення мети,
 - о можливі труднощі та способи їх подолання.
2. Учасники презентують свої роботи групі.
3. Ведучий допомагає уточнити цілі та зробити їх більш реалістичними.

Обговорення:

— Чи є ваш план реалістичним?

— Які ресурси допоможуть його реалізувати?

— Що може стати перешкодою?

Висновок: Чітке планування є основою професійного успіху.

Вправа 3. «Співбесіда з роботодавцем»

Мета: розвиток навичок самопрезентації та впевненої поведінки.

Обладнання: картки з питаннями.

Час: 30–35 хв.

Хід вправи:

1. Учасники об'єднуються у пари: один — «роботодавець», інший — «кандидат».
2. «Роботодавець» ставить запитання:
 - о Розкажіть про себе
 - о Які ваші сильні сторони?
 - о Чому ми маємо обрати саме вас?
3. Після завершення ролі змінюються.

Обговорення:

–Що було найскладнішим?

–Чи вдалося впевнено себе презентувати?

–Які помилки були допущені?

Висновок: Самопрезентація є важливою складовою професійного успіху.

Вправа 4. «Мої ресурси для кар'єри»

Мета: усвідомлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Обладнання: аркуші, маркери.

Час: 25 хв.

Хід вправи:

1. Учасники записують:

- о свої знання,
- о навички,
- о підтримку (друзі, викладачі, досвід).

2. Групове обговорення.

Висновок: Успішне працевлаштування залежить від уміння використовувати власні ресурси.

Вправа 5. «Рефлексія тренінгу»

Мета: підбиття підсумків та усвідомлення змін.

Обладнання: анкети або аркуші.

Час: 20–25 хв.

Інструкція:

Учасники відповідають на запитання:

–Що нового я дізнався?

–Що було найціннішим?

–Що я буду використовувати у майбутньому?

Після цього відбувається обговорення у колі.

3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми розвитку лідерських якостей

Після завершення соціально-психологічного тренінгу було проведено повторне психодіагностичне обстеження учасників з використанням тих самих методик, що застосовувалися на констатувальному етапі дослідження. Це дозволило оцінити ефективність запропонованої програми та визначити характер змін, які відбулися у досліджуваних показниках.

Результати повторної діагностики за методикою Дж. Роттера засвідчили позитивну динаміку розвитку лідерських здібностей студентів. Частка студентів із високим рівнем лідерських здібностей зросла з 30% до 50%, тоді як показник низького рівня зменшився з 23% до 10%. Водночас частка осіб із середнім рівнем дещо знизилася з 47% до 40%, що пояснюється переходом частини студентів до категорії з високим рівнем розвитку лідерських якостей.

Отримані результати свідчать про підвищення впевненості у власних силах, розвиток ініціативності, відповідальності та готовності брати на себе організаційну роль у групі.

Повторне дослідження мотивації досягнення успіху за методикою Т. Елерса також засвідчило позитивні зміни. Частка студентів із високим рівнем мотивації досягнення збільшилася з 33% до 55%, а кількість осіб із низьким рівнем мотивації зменшилася з 24% до 10%. Середній рівень мотивації знизився з 43% до 35%, що також пов'язано з переходом частини респондентів до групи з високими показниками.

Зазначені результати свідчать про формування більш вираженої орієнтації на успіх, підвищення наполегливості у досягненні поставлених цілей та посилення прагнення до професійної самореалізації.

Аналіз результатів за методикою К. Томаса дозволив встановити позитивні зміни у стилях поведінки студентів у конфліктних ситуаціях. Частка студентів, які використовують стиль співпраці, збільшилася з 28% до 40%, а компроміс — з 32% до 35%. Водночас зменшилася кількість респондентів, які

надають перевагу суперництву (з 15% до 10%), уникненню (з 15% до 8%) та пристосуванню (з 10% до 7%).

Отримані результати свідчать про розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії, здатності до конструктивного вирішення конфліктів та підвищення рівня комунікативної компетентності студентів.

Позитивні зміни були виявлені й за результатами авторського опитувальника активності студентів у процесі працевлаштування. Частка студентів із високим рівнем активності збільшилася з 27% до 48%, тоді як показник низького рівня знизився з 23% до 10%. Кількість студентів із середнім рівнем активності зменшилася з 50% до 42%.

Це свідчить про підвищення рівня професійної активності студентів, їхньої готовності до пошуку роботи, участі у співбесідах, професійного саморозвитку та використання різних можливостей працевлаштування.

Для перевірки ефективності тренінгової програми було проведено статистичний аналіз отриманих результатів. Порівняння показників констатувального та контрольного етапів дослідження засвідчило наявність позитивної динаміки за всіма досліджуваними параметрами. Отримані зміни мають статистично значущий характер ($p \leq 0,05$), що свідчить про ефективність розробленої тренінгової програми та її позитивний вплив на розвиток лідерських здібностей студентської молоді.

Узагальнення результатів формувального експерименту дозволяє стверджувати, що участь у тренінгу сприяла розвитку лідерських якостей, підвищенню мотивації досягнення успіху, формуванню більш конструктивних стилів поведінки у конфліктних ситуаціях та активізації студентів у процесі працевлаштування.

Таким чином, результати контрольного етапу дослідження підтвердили ефективність запропонованої соціально-психологічної тренінгової програми. Виявлена позитивна динаміка досліджуваних показників підтверджує висунуту гіпотезу про те, що розвиток лідерських здібностей сприяє підвищенню активності студентської молоді у процесі працевлаштування.

Оцінка ефективності впровадженої програми соціально-психологічного тренінгу розвитку лідерських здібностей студентської молоді здійснювалася шляхом порівняльного аналізу результатів первинної (констатувальної) та повторної (контрольної) діагностики. Для забезпечення наукової достовірності результатів було використано комплекс взаємодоповнюючих психодіагностичних методик, а саме: методику Дж. Роттера «Опитувальник лідерських якостей», методику Т. Елерса «Мотивація до успіху», методику К. Томаса для визначення стилів поведінки в конфлікті, а також авторський опитувальник для виявлення рівня активності студентів у процесі працевлаштування.

Аналіз результатів за методикою Дж. Роттера дозволив виявити суттєві позитивні зміни у рівні сформованості лідерських здібностей студентів після проходження тренінгу. Зокрема, було зафіксовано зростання таких показників, як впевненість у собі, здатність до прийняття рішень, відповідальність та ініціативність. Це свідчить про підвищення рівня готовності студентів до виконання лідерських функцій та активної участі у професійній діяльності.

Особливої уваги заслуговує підвищення рівня мотивації досягнення за методикою Т. Елерса, що проявляється у зростанні прагнення студентів до самореалізації, постановки цілей та досягнення успіху. Отримані результати свідчать про формування більш вираженої орієнтації на результат, наполегливість у досягненні поставлених завдань та готовність долати труднощі на шляху до професійного становлення.

Водночас було зафіксовано позитивні зміни у стилях поведінки в конфлікті за методикою К. Томаса. Зокрема, зросла частка студентів, які використовують конструктивні стилі взаємодії, такі як співпраця та компроміс, що свідчить про розвиток комунікативної компетентності та здатності до ефективної взаємодії в колективі. Водночас зменшилася частка респондентів, які схильні до уникнення або суперництва, що вказує на зниження деструктивних форм поведінки.

Дані авторського опитувальника дозволили доповнити кількісний аналіз якісними характеристиками змін у поведінці студентів щодо працевлаштування. Було встановлено, що після проходження тренінгу студенти частіше проявляють ініціативність у пошуку роботи, демонструють більшу впевненість під час проходження співбесід, активніше використовують можливості професійного розвитку та більш усвідомлено підходять до планування власної кар'єри.

Під час підсумкової рефлексії учасники тренінгу відзначили низку позитивних змін, зокрема: підвищення рівня впевненості у собі, розвиток лідерських якостей, покращення комунікативних навичок, здатність ефективно працювати в команді та приймати відповідальні рішення. Більшість студентів також зазначили, що отримані знання та навички є практично значущими та можуть бути використані у процесі працевлаштування і подальшій професійній діяльності.

Важливим аспектом оцінки ефективності тренінгу є також спостереження за поведінкою учасників у процесі групової роботи. Було встановлено, що в ході тренінгу поступово зростала активність студентів, їхня відкритість до взаємодії, готовність до прояву ініціативи та прийняття відповідальності. Зменшувалася кількість проявів невпевненості, пасивності та уникнення участі у спільній діяльності.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок, що впроваджена програма соціально-психологічного тренінгу є ефективним засобом розвитку лідерських здібностей студентської молоді. Вона сприяє формуванню активної життєвої позиції, підвищенню мотивації досягнення, розвитку комунікативної компетентності та готовності до успішного працевлаштування.

Таким чином, отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження про те, що розвиток лідерських здібностей позитивно впливає на активність студентів у процесі працевлаштування та сприяє їхній професійній самореалізації.

3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення активності студентів у працевлаштуванні

На основі результатів проведеного теоретичного та емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді у процесі працевлаштування, було розроблено систему комплексних практичних рекомендацій. Їх впровадження сприятиме підвищенню рівня професійної готовності студентів, розвитку їхньої конкурентоспроможності та ефективній самореалізації на ринку праці.

Отримані результати засвідчили, що активність студентів у працевлаштуванні безпосередньо пов'язана з рівнем розвитку лідерських якостей, серед яких провідне місце займають впевненість у собі, ініціативність, відповідальність, здатність до прийняття рішень, комунікативна компетентність та мотивація досягнення. У зв'язку з цим підвищення рівня активності студентської молоді потребує системного впливу на зазначені компоненти.

Першочерговим напрямом є розвиток впевненості у собі як базової характеристики лідерської особистості. Низький рівень впевненості часто виступає психологічним бар'єром у процесі працевлаштування, що проявляється у страху перед співбесідою, невпевненості у власних професійних можливостях та уникненні активних дій. У зв'язку з цим студентам доцільно застосовувати методи саморефлексії, аналізу власних досягнень, формування позитивного образу «Я», а також брати участь у тренінгах особистісного зростання, спрямованих на розвиток асертивності та впевненості.

Важливим напрямом є формування активної життєвої позиції та ініціативності. Студентам рекомендується відмовитися від пасивної стратегії очікування та перейти до активного пошуку можливостей професійної реалізації. Це передбачає участь у стажуваннях, практиках, волонтерських проєктах, конкурсах, професійних заходах та освітніх програмах. Така

діяльність не лише розширює професійний досвід, але й сприяє розвитку відповідальності, організованості та лідерських якостей.

Окремої уваги потребує розвиток мотивації досягнення як внутрішнього чинника активності. Студентам доцільно формувати чіткі професійні цілі, орієнтуватися на досягнення результату, розвивати наполегливість та готовність долати труднощі. Ефективними є методи постановки цілей (SMART-підхід), планування діяльності, а також регулярний аналіз власних результатів і досягнень.

Суттєве значення має розвиток навичок самопрезентації, які є ключовими у процесі працевлаштування. Студентам рекомендується навчатися ефективно представляти себе як фахівця, акцентувати увагу на власних досягненнях, сильних сторонах та професійних компетенціях. Доцільним є моделювання ситуацій співбесіди, підготовка резюме та мотиваційних листів, а також розвиток вербальних і невербальних засобів комунікації.

Важливим аспектом є розвиток комунікативної компетентності як необхідної умови ефективної взаємодії у професійному середовищі. Студентам слід удосконалювати навички активного слухання, ведення діалогу, аргументації власної позиції, а також конструктивного вирішення конфліктів. Це сприяє формуванню позитивного іміджу, підвищенню рівня довіри та ефективності професійної взаємодії.

Не менш значущим є розвиток навичок прийняття рішень та відповідальності. У сучасних умовах ринку праці важливо вміти швидко орієнтуватися у складних ситуаціях, аналізувати альтернативи та обирати оптимальні рішення. Студентам доцільно тренувати ці навички шляхом участі у кейс-завданнях, ділових іграх, тренінгах та практичних ситуаціях, що моделюють професійну діяльність.

Важливим напрямом є формування навичок планування кар'єри. Студентам рекомендується розробляти індивідуальні кар'єрні стратегії, визначати короткострокові та довгострокові цілі, аналізувати власні ресурси

та можливості, а також прогнозувати можливі труднощі. Планування кар'єри сприяє підвищенню усвідомленості, цілеспрямованості та ефективності професійної діяльності.

Для викладачів закладів вищої освіти доцільним є впровадження у навчальний процес інтерактивних методів навчання, спрямованих на розвиток лідерських якостей студентів. До таких методів належать тренінги, рольові ігри, групові проєкти, кейс-методи, що дозволяють формувати навички командної роботи, комунікації, відповідальності та прийняття рішень у реальних або наближених до реальних умовах.

Практичним психологам рекомендується здійснювати системну роботу зі студентами, спрямовану на розвиток лідерського потенціалу, зниження рівня тривожності та формування мотивації досягнення. Доцільним є проведення соціально-психологічних тренінгів, індивідуального консультування, психопросвітницької роботи, що сприяє підвищенню психологічної готовності до професійної діяльності.

Особливу роль відіграє створення сприятливого освітнього середовища, яке стимулює активність студентів, підтримує їх ініціативи та сприяє розвитку особистісного потенціалу. Важливим є забезпечення можливостей для самореалізації, підтримка творчих і професійних ініціатив, а також формування позитивного психологічного клімату у студентському середовищі.

Доцільним також є налагодження співпраці між закладами вищої освіти та роботодавцями, що дозволяє студентам отримати практичний досвід, ознайомитися з вимогами ринку праці та підвищити свою конкурентоспроможність. Організація ярмарків вакансій, кар'єрних консультацій, майстер-класів та зустрічей із роботодавцями сприяє активізації професійної діяльності студентів.

Таким чином, підвищення активності студентів у процесі працевлаштування потребує комплексного підходу, що включає розвиток лідерських здібностей, формування мотивації досягнення, удосконалення

комунікативних навичок, розвиток здатності до прийняття рішень та забезпечення психологічної підтримки. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню рівня професійної готовності студентської молоді, їх конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дослідження було здійснено розробку, теоретичне обґрунтування та практичну апробацію програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток лідерських здібностей студентської молоді, а також сформульовано практичні рекомендації щодо підвищення їх активності у процесі працевлаштування.

У ході дослідження встановлено, що розвиток лідерських якостей є важливою умовою формування активної професійної позиції студентів. Виявлено, що такі характеристики, як впевненість у собі, ініціативність, відповідальність, здатність до прийняття рішень і комунікативна компетентність, безпосередньо впливають на готовність студентів до працевлаштування та їхню активність у пошуку професійних можливостей.

Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу «Лідерство та професійний успіх» була спрямована на комплексний розвиток когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів лідерства. Її структура передбачала послідовне формування навичок самопізнання, прийняття рішень, ефективної комунікації, командної взаємодії та планування кар'єрного розвитку. Використання активних методів навчання, зокрема вправ, рольових ігор, групових обговорень та рефлексивних технік, забезпечило високу залученість учасників та ефективність тренінгового впливу.

Аналіз результатів формувального етапу дослідження засвідчив наявність позитивної динаміки у розвитку лідерських здібностей студентів. Було зафіксовано підвищення рівня впевненості у собі, здатності до прийняття

рішень, ініціативності та відповідальності. Крім того, спостерігалось зростання мотивації досягнення, що проявляється у прагненні студентів до самореалізації, постановки цілей та активного досягнення результатів.

Важливим результатом є також покращення комунікативної компетентності студентів, що проявилось у розвитку навичок ефективної взаємодії, здатності до співпраці та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій. Зменшення проявів пасивності, невпевненості та уникнення відповідальності свідчить про позитивний вплив тренінгу на формування активної життєвої позиції.

Окремо слід відзначити підвищення рівня активності студентів у процесі працевлаштування. Після проходження тренінгу студенти продемонстрували більшу готовність до пошуку роботи, участі у співбесідах, самопрезентації та планування власної кар'єри. Це підтверджує ефективність тренінгового впливу як засобу підвищення професійної активності.

У процесі розробки практичних рекомендацій було враховано результати емпіричного дослідження, що дозволило визначити основні напрями підвищення активності студентів у працевлаштуванні. Запропоновані рекомендації мають комплексний характер і спрямовані на розвиток лідерських якостей, формування мотивації досягнення, удосконалення комунікативних навичок та створення сприятливого освітнього середовища.

Таким чином, результати третього розділу підтверджують ефективність використання соціально-психологічного тренінгу як засобу розвитку лідерських здібностей студентської молоді. Впровадження таких програм у систему професійної підготовки сприятиме підвищенню рівня готовності студентів до працевлаштування, їх конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

ВИСНОВКИ

Під час виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи було здійснено системне теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження проблеми впливу лідерських здібностей на активність студентської молоді у процесі працевлаштування, що дозволило сформулювати низку науково обґрунтованих висновків.

У ході теоретичного аналізу встановлено, що лідерство є складним інтегративним психологічним феноменом, який охоплює систему особистісних якостей, мотиваційних установок, соціально-психологічних характеристик та поведінкових проявів. Виявлено, що сучасні підходи до розуміння лідерства акцентують увагу не лише на домінуванні та впливі, але й на здатності до ефективної взаємодії, відповідальності, емоційній компетентності та саморозвитку. Узагальнення наукових джерел дозволило визначити ключові структурні компоненти лідерських здібностей, до яких належать: впевненість у собі, ініціативність, здатність до прийняття рішень, комунікативна компетентність, мотивація досягнення та відповідальність.

Дослідження психологічних особливостей активності студентів у процесі працевлаштування показало, що цей процес є складним і багатокомпонентним, пов'язаним із необхідністю адаптації до умов ринку праці, подолання внутрішніх психологічних бар'єрів, формування навичок самопрезентації та прийняття рішень в умовах невизначеності. Було встановлено, що рівень активності студентів у працевлаштуванні значною мірою залежить від сформованості їхніх особистісних ресурсів, серед яких провідне місце займають лідерські здібності.

Емпіричне дослідження, проведене із використанням комплексу психодіагностичних методик (методика Дж. Роттера, методика Т. Елерса, методика К. Томаса та авторський опитувальник), дозволило виявити, що у більшості студентів переважає середній рівень розвитку лідерських здібностей та мотивації досягнення. Водночас було зафіксовано наявність певних

труднощів, зокрема недостатньої впевненості у собі, схильності до уникнення відповідальності, труднощів у прийнятті рішень та недостатньої активності у процесі працевлаштування. Це свідчить про необхідність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на розвиток лідерського потенціалу студентської молоді.

У ході формувального етапу дослідження було розроблено та впроваджено програму соціально-психологічного тренінгу «Лідерство та професійний успіх», яка базується на поєднанні когнітивного, емоційного та поведінкового підходів до розвитку особистості. Програма передбачала поступове формування навичок самопізнання, розвитку лідерського потенціалу, прийняття рішень, ефективної комунікації, командної взаємодії та планування кар'єрного розвитку. Використання інтерактивних методів, зокрема рольових ігор, групових вправ, ситуаційного аналізу та рефлексивних технік, забезпечило високий рівень включеності учасників та ефективність навчального процесу.

Порівняльний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів дослідження дозволив встановити виражену позитивну динаміку у розвитку лідерських здібностей студентів. Зокрема, було зафіксовано зростання рівня впевненості у собі, підвищення ініціативності, розвиток здатності до самостійного прийняття рішень та відповідальності за їх наслідки. Водночас спостерігалось підвищення рівня мотивації досягнення, що проявляється у прагненні студентів до професійного зростання, постановки чітких цілей та їх досягнення.

Важливим результатом дослідження є також встановлення позитивних змін у сфері міжособистісної взаємодії. Зокрема, було зафіксовано зростання використання конструктивних стилів поведінки у конфліктних ситуаціях (співпраця, компроміс), що свідчить про розвиток комунікативної компетентності, емпатії та здатності до ефективної взаємодії. Зменшення проявів уникнення, пасивності та невпевненості підтверджує ефективність тренінгового впливу.

Особливої уваги заслуговує встановлений взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерських здібностей та активністю студентів у процесі працевлаштування. Результати дослідження засвідчили, що студенти з більш високим рівнем сформованості лідерських якостей демонструють більшу ініціативність у пошуку роботи, впевненість у проходженні співбесід, здатність до самопрезентації та готовність до професійної самореалізації. Після проходження тренінгу було зафіксовано підвищення рівня активності студентів у працевлаштуванні, що проявляється у більш усвідомленому підході до вибору професійного шляху, активному використанні можливостей розвитку та зростанні мотивації до професійної діяльності.

На основі результатів дослідження було розроблено комплекс практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення активності студентів у працевлаштуванні. Запропоновані рекомендації передбачають розвиток лідерських якостей, формування мотивації досягнення, удосконалення комунікативних навичок, розвиток навичок самопрезентації та планування кар'єри, а також створення сприятливого освітнього середовища, що підтримує ініціативність та активність студентської молоді.

Таким чином, результати проведеного дослідження повністю підтверджують висунуту гіпотезу про те, що розвиток лідерських здібностей є важливим чинником підвищення активності студентів у процесі працевлаштування. Доведено, що цілеспрямований соціально-психологічний тренінг є ефективним інструментом формування лідерського потенціалу, розвитку особистісних ресурсів та підвищення рівня професійної готовності студентської молоді.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання розробленої тренінгової програми та практичних рекомендацій у діяльності закладів вищої освіти, центрів кар'єри та психологічних служб. Їх впровадження сприятиме підвищенню конкурентоспроможності студентів на ринку праці, розвитку їхньої професійної активності та успішній самореалізації.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаються у поглибленому вивченні окремих компонентів лідерства, їхнього впливу на професійну успішність, а також у розробці індивідуалізованих програм розвитку лідерських здібностей з урахуванням психологічних особливостей різних категорій студентської молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. О. Психологія діяльності та навчання. Київ: Либідь, 2018. 272 с.
2. Бех І. Д. Виховання особистості: підручник. Київ: Либідь, 2018. 80 с.
3. Бойко В. В. Енергія емоцій у спілкуванні: психологія емоційної культури. Київ: Академвидав, 2019. 312 с.
4. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості. Київ: Либідь, 2018. 272 с.
5. Варій М. Й. Загальна психологія. Львів: Новий Світ, 2020. 560 с.
6. Волянський В. М. Психологія управління. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 320 с.
7. Гонтарук Я. Л. Лідерство в організації: соціально-психологічні аспекти. – Київ: КНЕУ, 2021. 248 с.
8. Зязюн І. А. Філософія освіти і педагогічна психологія. Київ: Педагогічна думка, 2018. 256 с.
9. Карамушка Л. М. Психологія управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Либідь, 2021. 400 с.
10. Карамушка Л. М. Психологія управління та лідерства в організаціях. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 1. С. 45–52.
11. Карамушка Л. М., Філь О. А. Лідерство як чинник ефективності діяльності організації. *Організаційна психологія*. 2019. № 3. С. 12–20.
12. Климчук В. О. Психологія мотивації досягнення. Київ: Академвидав, 2020. 280 с.
13. Коновалова Н. В. Лідерські компетентності майбутніх фахівців. Харків: ХНУ ім. В. Каразіна, 2020. 234 с.
14. Ложкін Г. В. Психологія праці та професійного розвитку. Київ: Каравела, 2021. 312 с.
15. Максименко С. Д. Психологія особистості. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 296 с.
16. Москалець В. П. Психологія особистості. Київ: Ліра-К, 2020. 364 с.

17. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2018. 60 с.
18. Панок В. Г. Практична психологія: теорія і практика. Київ: Ніка-Центр, 2019. 320 с.
19. Панок В. Г., Чебикін О. Я. Психологія особистісного розвитку студентської молоді. Київ: Педагогічна думка, 2020. 256 с.
20. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості. Київ: Наш час, 2020. 320 с.
21. Помиткін Е. О. Психологія успішної особистості. Київ: Академвидав, 2018. 88 с.
22. Савченко О. Я. *Професійне становлення особистості в умовах сучасної освіти*. Київ: Освіта, 2021. 240 с.
23. Савчин М. В. Психологія відповідальності особистості. Київ: Академвидав, 2018. 280 с.
24. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: психологічна практика. Київ: Либідь, 2019. 304 с.
25. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2019. 376 с.
26. Шейн Е. Г. Організаційна культура та лідерство. Київ: Наш час, 2018. 378 с.
27. Antonakis J., Day D. V. *The Nature of Leadership*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018. 536 p.
28. Bandura A. Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections // *Perspectives on Psychological Science*. 2018. Vol. 13(2). P. 130–136.
29. Brown P., Hesketh A., Williams S. Employability in a knowledge-driven economy // *Journal of Education and Work*. 2020. Vol. 33(2). P. 99–112.
30. Caza A., Posner B. Z. *The Leadership Challenge Workbook*. Hoboken: Wiley, 2020. 320 p.

31. Clarke M. Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context *Studies in Higher Education*. 2018. Vol. 43(11). P. 1923–1937.
32. Day D. V., Fleenor J. W., Atwater L. E. et al. Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research. *The Leadership Quarterly*. 2019. Vol. 30(4). P. 101–118.
33. DeRue D. S., Ashford S. J. Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction. *Academy of Management Review*. 2018. Vol. 35(4). P. 627–647.
34. Fugate M., Kinicki A. J. A dispositional approach to employability // *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 65(1). P. 14–38.
35. Goleman D. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. Northampton: More Than Sound, 2018. 300 p.
36. Hirschi A. Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 109. P. 1–13.
37. Jackson D. Developing employability skills in higher education. *Education + Training*. 2020. Vol. 62(5). P. 535–547.
38. Judge T. A., Piccolo R. F. Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*. 2018. Vol. 103(6). P. 755–768.
39. Lent R. W., Brown S. D. Social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*. 2019. Vol. 66(6). P. 647–659.
40. Левін К. Динаміка груп та лідерство. Київ: Основи, 2016. 312 с.
41. Luthans F., Avolio B. J. Psychological capital and beyond. *Oxford Handbook of Positive Psychology*. 2021. P. 1–25.
42. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 9th ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2021. 494 p.
43. Salas E., Reyes D. L., McDaniel S. A. The science of teamwork. *American Psychologist*. 2018. Vol. 73(4). P. 593–600.
44. Savickas M. L. Career construction theory and practice. *Career Development Quarterly*. 2019. Vol. 67(1). P. 3–16.

45. Tomlinson M. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*. 2019. Vol. 61(2). P. 165–178.
46. Yorke M. Employability in higher education: What it is – what it is not. *Higher Education Academy*. 2018. 32 p.
47. Yukl G. *Leadership in Organizations*. 9th ed. New York: Pearson, 2020. 528 p.

ДОДАТКИ

Додаток А. Опитувальник лідерських якостей Дж. Роттера

Мета методики: визначення рівня схильності особистості до лідерства, її готовності брати на себе відповідальність, впливати на інших та здійснювати керівну роль у групі.

Короткий опис: опитувальник Дж. Роттера спрямований на вимірювання локусу контролю та схильності до лідерської поведінки. Він дозволяє оцінити, наскільки людина вважає, що її успіхи й невдачі визначаються власними зусиллями, а не зовнішніми обставинами. Чим вищий внутрішній локус контролю, тим більш виражені лідерські якості. Інструкція: оберіть той варіант, який найбільше відповідає вашій точці зору. У кожному пункті наведено два твердження. Потрібно вибрати лише одне — те, з яким ви згодні більше.

Бланк опитувальника

1)

А. Я вважаю, що успіх приходить до тих, хто докладає зусиль.

Б. Багато що в житті визначається випадковістю.

2)

А. Якщо я добре планую свою роботу, я можу уникнути помилок.

Б. Незалежно від того, як я планую, усе одно можуть статися непередбачені труднощі.

3)

А. Люди самі формують свою долю.

Б. Доля людини значною мірою визначена зовнішніми силами.

4)

А. Якщо я хочу чогось досягти, я знаходжу способи це зробити.

Б. Часто результати моїх дій не залежать від мене.

5)

А. У групі я зазвичай беру на себе відповідальність.

Б. Я радше віддаю право ухвалення рішення іншим.

6)

А. Я можу вплинути на перебіг подій.

Б. Часто події розгортаються незалежно від того, що я роблю.

7)

А. Я вважаю, що здатен вести людей за собою.

Б. Я скоріше виконую вказівки, ніж спрямовую інших.

8)

А. Успіх у роботі переважно залежить від старанності.

Б. Успіх у роботі більше залежить від обставин або людей навколо.

9)

А. Я сам відповідаю за свої успіхи і невдачі.

Б. Багато моїх результатів визначаються зовнішніми факторами.

10)

А. Я вмію організувати інших людей.

Б. Мені легше бути виконавцем, ніж організатором.

Ключ обробки результатів

- За варіант «А» нараховується 1 бал, оскільки він відображає внутрішній локус контролю та наявність виражених лідерських якостей.
- За варіант «Б» — 0 балів.

Максимальна кількість балів — 10.

Інтерпретація результатів

- 8–10 балів — високий рівень лідерських якостей. Людина має яскраво виражений внутрішній локус контролю, упевненість, ініціативність та готовність брати відповідальність.
- 5–7 балів — середній рівень. Лідерський потенціал є, однак проявляється вибірково або в певних ситуаціях. Можливий розвиток через тренінгову роботу.

- 0–4 бали — низький рівень. Схильність до пасивної позиції, уникання відповідальності. Потребує стимулювання та розвитку лідерських умінь.

**Додаток Б. Методика діагностики особистості на мотивацію
до успіху Т. Елерса**

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребуую невеликих паузах для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху

Додаток В. Результати за методикою К. Томаса визначення стилів поведінки у конфлікті

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.

10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху

Додаток Г. Авторський опитувальник «Активність студентів у процесі працевлаштування та рівень розвитку лідерських якостей»

Інструкція:

Прочитайте кожне твердження та оберіть відповідь, яка вам найбільше підходить.

Оцініть за шкалою:

- 1 – не згоден
- 2 – скоріше не згоден

3 – не знаю

4 – скоріше згоден

5 – повністю згоден

1. Лідерські якості

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Я впевнений(а) у собі					
2	Я легко приймаю рішення					
3	Я люблю бути ініціатором					
4	Я можу організувати інших					
5	Я не боюся відповідальності					
6	Я вмію висловлювати свою думку					
7	Я легко спілкуюсь з людьми					
8	Я часто беру на себе роль лідера					
9	Я контролюю свої емоції					
10	Я швидко пристосовуюсь до змін					

2. Активність у працевлаштуванні

№	Твердження	1	2	3	4	5
11	Я шукаю роботу або можливості підробітку					
12	Я переглядаю вакансії					
13	Я знаю, ким хочу працювати					
14	Я маю або готую резюме					
15	Я беру участь у тренінгах або курсах					
16	Я впевнено говорю про себе					
17	Я не боюся співбесід					
18	Я проявляю ініціативу					
19	Я готовий(а) починати з малого					
20	Я думаю про свою кар'єру					

3. Мотивація

№	Твердження	1	2	3	4	5
21	Я хочу бути успішним(ою)					
22	Я ставлю цілі					
23	Я не здаюся при труднощах					
24	Я відповідально ставлюсь до майбутнього					

№	Твердження	1	2	3	4	5
25	Я хочу розвиватися					
26	Я вірю в себе					
27	Я приймаю рішення без відкладання					
28	Я наполегливий(а)					
29	Я готовий(а) брати відповідальність					
30	Я використовую можливості для розвитку					

Обробка результатів

Порахуйте бали окремо в кожному блоці.

Рівні:

- 40–50 балів — високий
- 25–39 — середній
- 10–24 — низький

Коротка інтерпретація

- Високий рівень — ви активні, впевнені, готові до роботи
- Середній рівень — є потенціал, але потрібно розвиватися
- Низький рівень — варто працювати над собою та активністю