



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 159.378

doi: 10.20998/2616-3241.2019.1.05

Ніна Підбуцька

професор кафедри педагогіки та психології ім. акад. І.А. Зязюна, д.психол.н.,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-5319-1996

E-mail: podbutskaya_nina@ukr.net

Дар'я Мишакова

бакалавр психології, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-9813-5074

E-mail: d20.06@yandex.ru

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ЛІДЕРІВ

Анотація: У статті досліджено проблему особистісних ресурсів, що використовують лідери у складних життєвих ситуаціях. Дослідження ґрунтується на підході про парадоксальне лідерство (О.Г. Романовський) та ресурсному підході Conservation of Resources (С. Хобфолл). Визначено типи та рівні лідерства, відповідно до яких вибірку поділено на групи. Розкриваються особливості копінг-поведінки, життєстійкості залежно від рівнів лідерських якостей.

Ключові слова: лідер, майбутній фахівець, копінг-стратегії, особистісні ресурси.

Nina Pidbuts'ka

Professor of the Chair of Pedagogics and Psychology. acad. IA Zyazyun, Doctor of Psychological Sciences, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine

E-mail: podbutskaya_nina@ukr.net

Dar'ia Myshakova

Bachelor of Psychology, National Technical University
«Kharkov Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine

E-mail: d20.06@yandex.ru

FEATURES OF USE OF INDIVIDUAL RESOURCES OF LEADERS

Abstract: The article research the problem of personal resources that are used by leaders in

© Ніна Підбуцька, Дар'я Мишакова, 2019

difficult life situations. The study is based on the paradoxical leadership approach (A. G. Romanovsky) and the resource approach Conservation of Resources (S. Hobfall). The types and levels of leadership are determined according to which the sample is divided into groups. The features of coping behavior, resilience, depending on the levels of leadership qualities are revealed.

Key words: leader, future specialist, coping strategies, personal resources.

Nina Pidbut's'ka, Dar'ia Myshakova

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Features of use of individual resources of leaders”

Problem setting. The challenge of modernity is the preparation of new elite. It should be capable of transforming the existing socio-economic situation in the country. This can make young charismatic student - leaders. They are prepared by the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after Acad. I.A. Zyazyun NTU "KPI" in the framework of two projects "Education for Leadership, Intelligence and Talent Development" ELITE "(TEMPUS, 2013-2017)" and "The Leadership Potential Development Program of Universities of Ukraine (British Council, 2018-2019)". The implementation of tasks by a charismatic leader is always associated with certain difficulties, because he "is constantly in the process of searching for the truth" [2, p. 13]. Therefore, there is a need to attract personal resources. These are physical (external) or spiritual (internal) human capabilities, which will constitute a real potential for the development and transformation of stress situations. The use of constructive resources determines the development and manifestation of the hardiness and self-determination of the personal potential of leaders.

Recent research and publications analysis. The problem of leadership is actively researched over a fairly long period of time. Beginning in the late twentieth century and in the twenty-first century, there was even more interest from scientists. It was causally understood that "a prerequisite for ensuring the very existence, normal functioning and successful development of

society is the presence in it and in every social group of leaders who consolidate the relevant community, regulate interpersonal relations and coordinate goals, aspirations and interests of people". Therefore, today there are sufficiently large numbers of leadership theories that clarify the term "leader" and "leadership" (J. Mac-Gregor Burns, R. Tucker, B. Kellerman, J. Page, A.G. Romanovsky, A.S. Ponomareva, G. Tannenbaum, etc.). Of particular importance for understanding the key issues related to the phenomenon of leadership are the works of A.A. and S.I. Nestulya, B.D. Parygin, A.G. Romanovsky, T.V. Gura.

Paper objective - the study of personal resources, coping strategies, depending on the level of leadership qualities and type of leadership.

Paper main body. The following psychodiagnostic methods were used:

D. A. Leontiev's test of life-sense orientations, S. Muddy's test of hardiness (adaptation by D. A. Leontiev), questionnaire SVF120 for overcoming difficult life situations V. Yanke, G. Erdmann, adaptation by N.E. Vodopyanova, B. Bass and B. Avolio multifactorial leadership questionnaire (MLQ Form 5X-Short). Method of mathematical statistics is the mathematical criterion of H-Kruskal-Wallis. The study involved 60 people aged 19 to 22 years, of which 20 boys and 40 girls, the average age of 20.5 years.

To determine the level of leadership development, we used B. Bass and

B. Avolio's "Multi-Factor Leadership Questionnaire", according to the results of which students were divided into 3 groups: group №1 - high leadership indicators (18 people); Group №2 - average leadership indicators (31 people); Group №3 - low levels of leadership (11 people).

Analysis of the results of groups II and III shows that, with generally similar results, the latter is characterized by high rates on a subscale "management with deviations (active)". Accordingly, these respondents consider it necessary to intervene in the implementation process only in cases where serious errors occur.

We used the leadership questionnaire to distribute the respondents into three groups for further comparison by the styles and types of personal resources that they use in difficult situations.

It has been established that for the I group such coping strategies are characteristic, such as self-approval, self-justification, distraction, self-affirmation, control over the situation, self-control, positive self-motivation, search for social support. Accordingly, this type of leaders tends to avoid stress and personal responsibility for the situation, they are trying to distract from it. At the same time with this behavior they want to ensure success for themselves, controlling their actions and maintaining self-control. In general, positive coping strategies are inherent in this group of respondents, which allow you to defend yourself, to distract from stress and to control your actions.

It has been established that in the group with a high level of leadership qualities almost all indicators of the meaning of life are at a high level of development. That is, these respondents are distinguished by purposefulness, orientation in activity simultaneously, both on the process and on the result. They believe that they have enough freedom of choice to build their lives in accordance with their goals and ideas

about its meaning, also to control their lives, to make decisions freely and implement them. It is determined that respondents with a high level of leadership have more developed all coping strategies according to the method of resilience. They understand that everything that happens to them provides opportunities to find something new and important for themselves. They enjoy the activities, which they perform. Respondents believe that the struggle with a difficult situation affects the achievement of success. They take the risk. They believe that everything that happens to them contributes to the development of knowledge and experience.

Students with low and medium levels of leadership have almost identical results on strategies in difficult situations. They are characterized by the emergence of a feeling of rejection from life, their own helplessness, a lack of understanding that any experience is necessary for a person.

Conclusions of the research. *It has been established that 15% of students have high levels of leadership, the average is 77.5%; low - 7.5%. Most of them have a transactional leadership style based on constructive or corrective transactions. For respondents with a high level of leadership, the coping strategy of "positive self-motivation" is inherent, which involves attributing competencies to oneself and the ability to control the situation. For a group with an average level of leadership, the strategy is inherent - a "worn film". They do not know how to distract from thoughts about a difficult situation, they constantly think about it. A common strategy for a group with a low level of leadership is mental muscle relaxation. The overall level of life meaningful orientations increases depending on the level of manifestation of leadership qualities. The overall level of resilience grows with the level of leadership, so, the higher level of leadership, than the higher the resilience. Thus, students with a high level of leadership qualities and a transformational type of leadership have developed constructive coping strategies. They allow you to defend yourself, to distract from*

stress and control your actions, therefore, in accordance with the effective solution of the

problem situation.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Викликами сьогодення є підготовка нової еліти, яка була б здатною до перетворення існуючої соціально-економічної ситуації країни з метою її подальшої розбудови. На це здатні молоді харизматичні лідери-студенти, які в рамках двох проектів «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту “ELITE” (TEMPUS, 2013-2017 рр.)» та «Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України (Британська рада, 2018-2019 рр.)» готуються кафедрою педагогіки та психології управління соціальними системами імені акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ». Реалізація завдань харизматичним лідером завжди пов'язана із певними труднощами, оскільки він «постійно перебуває в процесі пошуку істини» [2, с. 13]. Відповідно виникає необхідність у цих складних ситуаціях залучати особистісні ресурси, тобто фізичні (зовнішні) або духовні (внутрішні) можливості людини, які складуть реальний потенціал для опанування та трансформації стресогенних станів. Використання конструктивних ресурсів зумовлює розвиток та прояв життєстійкості та самодетермінації особистісного потенціалу лідерів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблему лідерства активно досліджують протягом тривалого часу, але з кінця ХХ та у ХХІ сторіччі з боку науковців інтерес збільшився, що було зумовлено розумінням того, що «неодмінною умовою забезпечення самого існування, нормального функціонування і успішного розвитку суспільства постає наявність в ньому і в кожній соціальній групі лідерів, які

здійснюють консолідацію відповідної спільноти, регулювання міжособистісних відносин та узгодження цілей, прагнень та інтересів людей» [1, с. 303]. Тож на сьогодні існує чимала кількість теорій лідерства, що роз'яснюють термін «лідерство» і «лідер» (Т. Костамо, Г. Коузиса, С. Нормана, О. Романовського, О. Пономарьова, Р. Танненбаума, Г. Хьорста та ін.) [8, 9, 10, 12]. Особливе значення для розуміння ключових питань, пов'язаних з феноменом лідерства, мають роботи О. Нестулі та С. Нестулі, А. Книш, О. Романовського, Т. Гури [3, 4]. Серед згаданих нами вище авторських концепцій найбільш цінною для подальшого розвитку свого змісту та вдосконалення практики використання, на нашу думку, є теорія парадоксального харизматичного лідерства, відповідно до якої «глибинною причиною парадоксів харизматичного лідерства виступає здатність лідера системно підходити до аналізу складних проблемних ситуацій і бачити всю множину альтернативних шляхів і способів їх подолання. Для своїх рішень лідер використовує не тільки раціональні шляхи, а й розвинену інтуїцію, якій він довіряє» [5, с. 14]. Відповідно до визначеного постає питання про те, які особистісні ресурси залучає лідер під час вирішення складних завдань, які копінги він використовує для конструктивного підходу до стресових ситуацій [6, 7]. Відповідно до ресурсної концепції стресу С. Хобфолла [11], особистісні ресурси допомагають адаптуватися людині у складних життєвих ситуаціях, копінг-стратегії сприяють здоланню щоденного стресу шляхом когнітивних, емоційних і поведінкових стратегій.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. На сьогодні, не зважаючи на поширеність питання серед

науковців та пильну увагу до застосування життєвих орієнтирів, їхньої продуктивності у складних ситуаціях, вкрай недостатньо дослідженою та не вирішеною є проблема особливостей використання особистісних ресурсів лідерів.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета дослідження полягає у розкритті особистісних ресурсів, копінг-стратегій залежно від рівня лідерських якостей та типу лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Беручи до уваги змістовне спрямування обумовлених метою дослідження задач, та наявних у розпорядженні авторів цієї публікації організаційних ресурсів, були обрані такі психодіагностичні методики: тест смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва, тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д. Леонтьєв), опитувальник

SVF120 подолання важких життєвих ситуацій В. Янке, Г. Ердманн, адаптація Н. Водоп'янової, багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса та Б. Аволіо (MLQ Form 5X-Short). Методи математичної статистики – математичний критерій Н-Краскела-Уоліса. У дослідженні брали участь 60 осіб віком від 19 до 22 років, з них 20 юнаків та 40 дівчат, середній вік 20,5 років.

Для визначення рівня розвитку лідерства нами був використаний «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. Басса та Б. Аволіо, за результатами якого студентів поділено на 3 групи: 1 група – високі показники лідерства (18 осіб); 2 група – середні показники лідерства (31 особа); 3 група – низькі показники лідерства (11 осіб). Результати аналізу відповідей респондентів наведено в таблиці 1.

Таблиця 1. – Особливості лідерства студентів (сер.бал)

№	Шкали та субшкали тесту	I група	II група	III група
1.	Трансформаційний стиль лідерства	60,33	46,9	21,33
1.1	Ідейний вплив (поведінковий)	13,33	9,25	6
1.2	Ідейний вплив (особистісний)	12	8,68	3
1.3	Надихаюче мотивування	12	9,58	4,67
1.4	Інтелектуальне стимулювання	10	9,32	3,67
1.5	Індивідуальний підхід	13	10,06	4
2.	Транзакційний стиль лідерства	36,33	27,61	20
2.1	Залежні винагороди (коригувальні транзакції)	13,5	10,39	4,67
2.2	Управління за відхиленнями (активне)	13,33	9,71	10,33
2.3	Управління за відхиленнями (пасивне)	9,67	7,83	5
3.	Нетранзакційний стиль лідерства (невтручання)	4,17	6,23	7,33
4.	Наслідки лідерства	29,17	20,93	10
4.1	Додаткові зусилля	9,67	6,61	2,67
4.2	Задоволеність лідером	6,33	5,42	1,67
4.3	Індивідуальна, групова та організаційна Ефективність	13,17	9,16	5,67

Встановлено, що у I групі усі показники мають високий рівень, окрім субшкали «управління при відхиленнях (пасивне)» та «задоволеність лідером», які мають

середній рівень прояву. Тож, не зважаючи на високий рівень лідерства в цілому, респонденти вважають за необхідне відстежувати процес виконання дій та

здійснювати втручання лише тоді, коли виникають серйозні проблеми. За шкалою «невтручання» студенти мають низький рівень, відповідно вони вважають, що не треба уникати будь-яких транзакцій або угод з підлеглими і не усуватися від лідерства. Тож, такі студенти вважають, що необхідно здійснювати втручання у виконання, надавати зворотній зв'язок, намагатися мотивувати підлеглих, розуміти або задовольняти їхні потреби.

Щодо результатів II групи, то можна сказати, що вони є середніми, жодна з шкал та субшкал не показали високих або низьких результатів. При цьому за середніми показниками переважає трансформаційний тип лідерства, який передбачає прояв працездатності, наполегливості, цілеспрямованості, оптимізму, ентузіазму. Вони намагаються креативно підходити до вирішення завдань, постійно розвиваються, як в особистісній, так і професійній сферах.

Результати III групи показали, що субшкала «ідейний вплив (поведінковий)» та «індивідуальна, групова та організаційна ефективність», та шкала «транзакційне лідерство» мають середні показники, а всі інші – низькі. Це говорить про те, що респонденти доволі часто намагаються вести себе так, як це викликає у послідовників захоплення, повагу, довіру і бажання їх наслідувати. Вони здатні проявляти працездатність, наполегливість і цілеспрямованість. Встановлено, що такий тип особистості здійснює або конструктивні або коригуючі транзакції. При першому типі транзакції вони використовують позитивні підкріплення, так звані залежні винагороди, при другому – негативні, тобто відбувається активне або пасивне управління в ситуаціях відхилення від норми. Ефективність такого типу лідера характеризується у таких сферах: задоволеність при намаганнях задовольнити

потреби підлеглих; представлення інтересів і потреб підлеглих перед вищим керівництвом; внесок в організаційну ефективність; ефективність тієї групи, де він є лідером.

Порівнюючи показники усіх трьох груп, можна стверджувати, що результати I до III груп в цілому співпадають, не враховуючи лише шкалу «нетранзакційний стиль лідерства». Найвищий показник має III група, а найнижчий – I група. Оскільки невтручання є здійсненням лідерства без жодних транзакцій (найбільш неефективний підхід). При такому типі лідерства особистість уникає будь-яких транзакцій або угод з підлеглими, не втручається у здійснення діяльності, не надає зворотний зв'язок, не мотивує підлеглих, не розуміє та, відповідно, не задовольняє їхні потреби, що фактично виглядає як самоусунення від лідерства.

Аналіз результатів II і III груп свідчить, що, за умови схожих результатів, для останньої характерно високі показники за субшкалою «управління при відхиленнях (активне)». Відповідно, ці респонденти вважають за необхідне втручатися у процес здійснення діяльності лише у тих випадках, коли виникають серйозні помилки.

Опитувальник лідерства нами був використаний для розподілу респондентів на три групи для подальшого їхнього порівняння за стилями та типами особистих ресурсів, які вони використовують у складних ситуаціях.

За допомогою опитувальника «Подолання важких життєвих ситуацій» (ПТЖС) В. Янке і Г. Ердманн (адаптація Н.Є. Водоп'янової) діагностовано типові способи подолання стресових ситуацій (копінг-стратегії) залежно від типу лідерства (табл. 2), було визначено особливості копінг-поведінки.

Таблиця 2. – Особливості копінг-поведінки відповідно до типу лідерства

№	Назва стратегії	I група	II група	III група
1.	Зниження значення стресової ситуації	16,17	16,55	14,33
2.	Самосхвалення	18,5	14,61	16,33
3.	Самовиправдання	18,5	15,71	16,67
4.	Відволікання	20,17	16,84	15
5.	Заміщення	14,83	18,03	15,67
6.	Самоствердження	20,33	16,26	13,33
7.	Психом'язова релаксація	18,83	16,39	17,33
8.	Контроль над ситуацією	20,83	17,19	13
9.	Самоконтроль /самовладання	22,17	17,90	16,33
10.	Позитивна самомотивація	23,17	17,65	13,33
11.	Пошук соціальної підтримки, пошук бесіди (дискусії), соціальної підтримки і допомоги	20	17,03	13
12.	Антициповане уникнення	17,33	18,26	11,33
13.	Втеча від стресової ситуації	12,5	16	11,33
14.	Соціальна замкнутість	13,67	15,45	9,33
15.	«Заїжджена плівка»	17,83	19,71	11
16.	Безпорадність	12,83	14,65	9
17.	Жалість до себе	12,5	15,58	9,33
18.	Самозвинувачення	15,67	17,29	9
19.	Агресія	18	17,19	12,33
20.	Прийом ліків	9	13,87	9,67

Примітка. I група – високий рівень лідерства; II група – середній рівень лідерства; III група – низький рівень лідерства.

Встановлено, що для I групи характерні такі копінг-стратегії, як: самохвалення, самовиправдання, відволікання, самоствердження, контроль над ситуацією, самоконтроль, позитивна самомотивація, пошук соціальної підтримки. Відповідно до отриманих даних такий тип лідерів схильні уникати стресу та особистісної відповідальності за ситуацію, що склалася, вони намагаються відволіктися від неї. При цьому такою поведінкою вони бажають забезпечити собі успіх, контролюючи власні дії та зберігаючи самовладання. В цілому цій групі респондентів притаманні позитивні копінг-стратегії, які дозволяють захиститися, відволіктися від стресу та контролювати власні дії.

Для II групи – заміщення, антициповане уникнення, втеча від стресової ситуації, «заїжджена плівка», самозви-

нування. Більшість з них належить до негативних копінг-стратегій. Респонденти з середнім рівнем лідерства намагаються у стресових ситуаціях звертатися до позитивного, робити собі приємне, попередити стресові ситуації, часто покійно тікають від них, постійно міркують над проблемою без подальшого її вирішення, в деяких випадках звинувачують себе в тому, що сталося.

Для III групи – психом'язова релаксація, самовиправдання. Відповідно люди з невисоким рівнем лідерства в цілому використовують позитивні стратегії, вони вміють зменшувати стрес за допомогою певних рухів тіла, відпочиваючи. Також вони раціоналізують власні дії, що призвели до стресової ситуації, що є адекватним захисним механізмом.

Підрахунок за критерієм Н-Краскела-Уоліса показав, що існують статистично

значимі відмінності між результатами груп при $p \leq 0,05$. Тобто, використання різних типів копінг-стратегій розрізняється відповідно до рівня прояву лідерських якостей.

Для визначення особливостей показників смислу життя відповідно до рівня лідерства був використаний тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. Леонтьєва (табл. 3).

Таблиця 3. – Особливості смислу життя відповідно до типу лідерства

№	Назва шкали	I група	II група	III група
1.	Цілі життя	37,17	27,64	30
2.	Процес	36,5	28,29	28
3.	Результат	29,3	22,29	23
4.	Локус контролю - «Я»	23,83	18,66	21,67
5.	Локус контролю-життя	35,83	26,41	30
Загальний показник смислу життя		167,67	123,19	132,67

Примітка. I група – високий рівень лідерства; II група – середній рівень лідерства; III група – низький рівень лідерства.

Встановлено, що у групі з високим рівнем лідерських якостей майже всі показники смислу життя знаходяться на високому рівні розвитку. Тобто ці респонденти відрізняються цілеспрямованістю, орієнтацією на діяльність одночасно, як на процес, так і на результат. Вони вважають, що мають достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс, контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя.

Респонденти з другої та третьої групи мають майже однакові результати, що відповідають середньому рівню. Ці студенти відрізняються тим, що іноді мають плани, у яких відсутні реальні підстави, недостатньо розвинений рівень особистісної відповідальності. Вони

достатньою мірою, але не завжди контролюють власне життя, вільно приймають рішення та втілюють їх.

За допомогою критерія Н-Краскела-Уоліса проведений статистичний аналіз загального рівня смисложиттєвих орієнтацій респондентів, за яким було встановлено, що відмінності між результатами груп статистично значимі при $p \leq 0,05$. Тобто, загальний рівень смисложиттєвих орієнтацій розрізняється відповідно до рівня прояву лідерських якостей.

Виявлення рівня життєстійкості, зокрема такі її типи, як залученість, контроль, прийняття ризику відповідно до рівня лідерства, було здійснено за допомогою методики життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О. Леонтьєв). Особливості їхнього прояву зображено в таблиці 4.

Таблиця 4. – Особливості рівня життєстійкості в залежності від типу лідерства

№	Назва шкали	I група	II група	III група
1.	Залученість	41,17	31,48	33,67
2.	Контроль	37,17	27,26	25,33
3.	Прийняття ризику	21	16,32	17,67
Загальний рівень життєстійкості		99,33	74,74	76,67

Примітка. I група – високий рівень лідерства; II група – середній рівень лідерства; III група – низький рівень лідерства.

Визначено, що респонденти з високим рівнем лідерства мають більш розвинені усі копінг-стратегії за методикою життєстійкості. Так, вони розуміють, що все, що з ними відбувається, надає можливості знайти щось нове та важливе для себе, відповідно отримують задоволення від діяльності, що виконують. Респонденти вірять в те, що боротьба із складною ситуацією впливає на досягнення успіху. Вони приймають ризик, оскільки вважають, що все те, що з ними трапляється, сприяє розвитку за рахунок отримання знань та досвіду, як позитивного, так і негативного.

Студенти з низьким та середнім рівнем лідерства мають практично однакові результати за стратегіями у складних ситуаціях та характеризуються виникненням почуття відкинутості від життя, власної безпорадності, відсутністю розуміння про те, що будь-який досвід є необхідним для людини.

За допомогою критерію Н-Краскела-Уоліса встановлено, що відмінності між результатами груп статистично значимі при $p \leq 0,01$, тож загальний рівень життєстійкості розрізняється залежно від рівня прояву лідерських якостей.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, згідно з теорією парадоксального харизматичного лідерства, справжній лідер системно підходить до розв'язання складних проблемних ситуацій, використовуючи не тільки знання та компетентності, а й інтуїцію, що є тими особистісними ресурсами, які, з точки зору С. Хобфолла, до-

помагають адаптуватися людині у складних життєвих ситуаціях.

Встановлено, що високі показники лідерства мають 15% студентів, середні – 77,5%; низькі – 7,5%. Більшість з них мають транзакційний стиль лідерства, що ґрунтується на конструктивних або коригуючих транзакціях. Для респондентів з високим рівнем лідерства характерна копінг-стратегія «позитивна самомотивація», що передбачає приписування собі компетенції і здатність до контролю ситуації. Для групи з середнім рівнем лідерства характерна стратегія – «заїжджена плівка», тобто вони не вміють відволікатися від думок про складну ситуацію, постійно міркують про неї. Поширеною стратегією для групи з низьким рівнем лідерства характерна психом'язова релаксація. З'ясовано, що загальний рівень смисложиттєвих орієнтацій збільшується залежно від рівня прояву лідерських якостей, а загальний рівень життєстійкості зростає з рівнем лідерських якостей, тобто чим вище рівень лідерства, тим вище життєстійкість. Таким чином, у студентів із високим рівнем лідерських якостей та таких, що використовують найоптимальніший тип лідерства – трансформаційний, є більш розвинені конструктивні копінг-стратегії, які дозволяють захиститися, відволіктися від стресу та контролювати власні дії, тож відповідно ефективно вирішити проблемну ситуацію.

Перспективою подальших досліджень бачимо у розробці психолого-педагогічної програми з корекції неадекватних копінг-стратегій лідерів.

лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами.* № 1. С. 47 – 57.

3. Гура, Т. В. (2016) Розвиток когнітивних якостей у бізнес-лідерів: навч. посіб. *Проект Tempus Elite «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту»*. Київ: ДП «НВЦ» «Пріоритети», 40 с.

Список літератури:

1. Романовський, О. Г., & Понаморьов, О.С. (2016) Феномен парадоксального лідерства. *Проблеми інженерної освіти.* № 50–51. С. 300 – 307.

2. Романовський, О. Г., & Понаморьов, О.С (2017) Парадокси харизматичного

4. Книш, А. Є. (2016) Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу : навч. посіб. *Проект Tempus Elite «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту»*. Київ: ДП «НВЦ» Пріоритети», 40 с.

5. Пономар'єв, О. С. (2015) Феномен лідерства в контексті суспільних потреб. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 11 – 19.

6. Нартова–Бочавер, С. К. (1997) «Coping behavior» в системі понять психології особистості. *Психол. журн.* Т. 18, № 5. С. 20 – 30.

7. Наливайко, Т. В. (2006) К вопросу осмысления концепции жизнестойкости С. Мадди. *Вестник интегративной психологии*. Вып. 4. С. 127 – 130.

8. Hirst, G., & Mann, L., Bain, P., Pirola–Merlo, A., Richver, A. (2004) Learning to lead: The development and testing of a model of leadership learning. *The Leadership Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*. Vol. 15, no. 3. P. 311 – 327.

9. Kostamo, T., & Virtaharju, J. (2013) Leadership, managerial work, and organizational practices An ethnographic study of supervisory work in a Finnish logistics centre. *Paper presented at the 29th EGOS Colloquium, July 4–6, 2013*, Montreal, Canada.

10. Norman, S. M., & Avolio, B. J., Luthans, F. (2010) The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*. Vol. 21, no. 3. P. 350 – 364.

11. Hobfoll, S. E., & Vanxetti, N.A., Duck, S. (1995) Social support: Will you be there when I need you? A lifetime of relationships. New York: Brooks–Cole. P. 46 – 74.

12. Kouzes, J. M., & James, M., Ponzer, Z.B. (2011) The Five Practices of Exemplary Leadership. 2nd ed. *John Wiley & Sons Limited*, 24 p.

References

1. Romanovs'kyj, O.G., & Ponomar'ov, O.S. (2016). *Fenomen paradoksal'noho liderstva* [The phenomenon of paradoxical leadership]. *Problemy inzhenernoi osvity*. № 50 – 51. P. 300–307 [in Ukrainian].

2. Romanovs'kyj, O.G., & Ponomar'ov, O.S. (2017). *Paradoksy kharyzmatychnoho liderstva* [Paradoxes of charismatic leadership]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. №1. P. 47 – 57 [in Ukrainian].

3. Hura, T.V. (2016). *Rozvytok kohnityvnykh iakостей u biznes–lideriv* [Development of cognitive qualities of business leaders]. *Proekt Tempus Elite «Osvita dlia liderstva, intelihentnosti ta rozvytku talantu»*. Kyiv: DP «NVTs» Priorytety» [in Ukrainian].

4. Knysh, A.Ye. (2016). *Diahnostyka typu moral'noho liderstva u sferi biznesu* [Diagnostics of the type of moral leadership in business]. *Proekt Tempus Elite «Osvita dlia liderstva, intelihentnosti ta rozvytku talantu»*. Kyiv: DP «NVTs» Priorytety» [in Ukrainian].

5. Ponomar'ov, O.S. (2015). *Fenomen liderstva v konteksti suspil'nykh potreb* [Diagnostics of the type of moral leadership in business]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. №4. P. 11 – 19 [in Ukrainian].

6. Nartova–Bochaver, S.K. (1997). «Coping behavior» v sisteme ponjatij psihologii lichnosti [«Coping behavior» in the system of concepts of personality psychology]. *Psihologicheskij zhurnal*. №18(5). P. 20 – 30 [in Russian].

7. Nalivajko, T.V. (2006). *K voprosu osmyslenija koncepcii zhiznestojkosti S. Maddi* [On the question of understanding the concept of vitality of S. Muddy]. *Vestnik integrativnoj psihologii*. №4. P. 127 – 130 [in Russian].

8. Hirst, G., & Mann, L., Bain, P., Pirola–Merlo, A., Richver, A. (2004) Learning to lead: The development and testing of a model of leadership learning. *The Leadership*

9. *Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*. Vol. 15, no. 3. P. 311 – 327. [in Australian].

10. Kostamo, T., & Virtaharju, J. (2013) Leadership, managerial work, and organizational practices An ethnographic study of supervisory work in a Finish logistics centre. *Paper presented at the 29th EGOS Colloquium, July 4–6, 2013* Montreal, Canada. [in Canadian].

11. Norman, S. M., & Avolio, B. J., Luthans, F. (2010) The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their

perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly: An International Journal of Political, Social and Behavioral Science*. Vol. 21, no. 3. P. 350 – 364.

12. Hobfoll, S. E., & Vanxetti, N.A., Duck, S. (1995) Social support: Will you be there when I need you? A lifetime of relationships. New York: Brooks–Cole. P. 46 – 74.

13. Kouzes, J. M., & James, M., Ponzer, Z.B. (2011) The Five Practices of Exemplary Leadership. 2nd ed. *John Wiley & Sons Limited*, 24 p.

Стаття надійшла до редколегії 25.03.2019