

ситуаціях допомагає стабілізувати психоемоційний стан клієнта, витримувати та толерувати «вибухи агресії». Навички саморегуляції як предмет свідомого контролю допомагають психологу професійно оцінити ситуацію та допомогти в координації психічних можливостей.

Третя професійно-значуща якість психолога – здатність до **психологічного відновлення (resilience – a capacity to recovery)** [4]. Робота з більш складними випадками, що пов'язані із ситуаціями втрати близьких, насильства незмінно передбачає роботу з клієнтами, які описують травматичні події, тому після опрацювання травматичних спогадів, консультанту потрібне психоемоційне відновлення, адже це впливає на якість консультативної підтримки в подальшому.

Психологічна відновлюваність – це якість психолога-консультанта, яка допомагає включити смисложиттєві адаптаційні процеси, які допомагають у швидкому постратравматичному зростанні [5]. Чим краще розвинута ця якість, тим менше часу потрібно для відновлення консультанту. Це здатність консультанта керувати балансом фізичного, психологічного, соціального та духовного ресурсів, що підтримують відновлення ментального здоров'я та благополуччя.

Ще однією з важливих якостей консультанта телефону довіри є здатність проявляти емпатійну підтримку на підставі мовних конструктивів вжитих у процесі консультування [7]. Як вже вище зазначалося, консультативний характер Телефону довіри є аудіальним. Консультант не бачить тіла, міміки, жестів, він лише чує висловлювання клієнта, тому для нього є важче здійснити діагностику та аналіз проблеми абонента. Основними засобами виступають психолінгвістичні прийоми у веденні консультативної бесіди: техніки активного слухання, перефразування, емпатійної конфронтації, стимулювання ініціативи вербалізації, а це в свою чергу вимагає від консультанта високого рівня рефлексивності, розуміння смислового значення висловлювання у контексті життєвого сценарію клієнта.

Отож, можемо зробити висновок, що професійно-значущі якості консультанта зумовлюють розвиток закономірностей процесу психологічного відновлення та адаптаційних процесів, а це в свою чергу актуалізує дослідження проблеми адаптаційних ресурсів, які для кожної особистості є індивідуальними, різних форм активності консультанта, який розглядається як потенціал, що забезпечує високий рівень досягнень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. Москва : ЭКСМОПРЕС, 1999. 421 с.
2. Чаплак Я. В. Концептуальна модель готовності майбутніх психологів-практиків до консультативної роботи. Науковий вісник Чернівецького університету. Педагогіка і психологія. Чернівці : Рута, 2010. Вип. 498-499. С.190-195.
3. Ditte Hoffmann, Lisbeth Frosthalm, in Hoffmann, Lisbeth Frosthalm, in The Clinician's Guide to Treating Health Anxiety, 2019
4. Reivich K. The Resilience Factor 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles. New York : Randon House Inc., 2002. 352 p.
5. Sternberg, R.L., Conway, B.E., Ketron, J.L., & Bernstein, M. (1981). People's conceptions of intelligence. Journal of Personality and Social Psychology, 41, 37-55.

Дядько Ігор

Науковий керівник – викл. Андрійчук І.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У сучасних умовах гострою проблемою в Збройних Силах України є здійснення командирами підрозділів ефективного керівництва підпорядкованим особовим складом. Однією з причин цього є дефіцит командирів-лідерів. Науковці стверджують, що бути формальним лідером підрозділу недостатньо для здійснення ефективного керівництва у складній ситуації. Командири підрозділів повинні бути не лише всебічно розвинутими особистостями, але й спроможними до здійснення творчої управлінської праці. Але в Збройних

Силах України нині так не вистачає справжніх лідерів. Вони не народжуються і не готуються ким-небудь – лідери формують себе самі [4].

Очевидно, що потреба у командирі-лідері з'явилася не сьогодні, однак саме зараз вона особливо загострилася, адже за помилкові або несвоєчасні рішення інколи доводиться розплачуватись людським життям.

Попри численні дослідження, все ще недостатньо уваги сьогодні приділено формуванню лідерських якостей у військовослужбовців. Саме тому **метою статті** є теоретичне обґрунтування можливих чинників, які впливають на формування лідерських компетенцій військовослужбовців.

Проблему лідерства та розвитку лідерських якостей особистості висвітлювали у своїх дослідженнях такі зарубіжні науковці як В. Басс, А. Філлей, Р. Хаус, С. Керр, Б. Честер, Ч. Шрішейм, Ф. Фідлер, К. Бланшард, Е. Богардус, Вешлер, В. Врум, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, С. Сміт, А. Сосланд, Р. Танненбаум, та ін. Проблема лідерства у військовому колективі розглядалась і у дослідженнях вітчизняних психологів Коцериби Д.М., Романовського О.Г., Шевченка Г.Г., Маковського О.К., та ін.

Теорії лідерства доводять, що лідер як особистість повинен володіти багатьма якостями, проте головними на сьогодні виділяють інтелект і вміння відчувати ситуацію, оскільки люди не статичні і не поводять себе однаково у всіх ситуаціях – навпаки, вони постійно змінюються і адаптуються. Доведено, що наявність певної комбінації рис ще не робить особистість лідером. Спостереження і практика засвідчили, що лідером у групі стає той, хто найкраще розуміє завдання, які стоять перед групою, і шляхи їх досягнення. Тож більш ймовірним є те, що лідерство має складну природу і залежить не стільки від якостей особистості, скільки від місця особистості та позицій в структурі взаємин у групі.

Позиція лідера – це роль у певній системі. Людина формально виконує роль лідера, може володіти, а може й не володіти лідерськими якостями і здатністю керувати. Лідерство має прямий стосунок до особистих умінь, здібностей і впливу. Часто лідерство може бути притаманним людині, яка не є формальним лідером [3].

Командир та лідер не є тотожними поняттями. Командир для впливу на особовий склад перш за все використовує владу, надану йому за посадою, лідерство ж базується більше на процесі соціального діяння, а точніше взаємодії у підрозділі. Воно дає змогу розширити знання, а значить світогляд, вивести продуктивність праці на інший якісний рівень, бережливо ставитися до гідності людини та її потреб. Крім того, використання лідерства дає можливість удосконалити внутрішньоуправлінську структуру стосунків у підрозділі, забезпечити результативність роботи та спрямованість на результат.

На формування лідерських компетенцій військовослужбовців впливає низка чинників. Так, Плішко І.О. та Ткаченко В.В. розділяють такі чинники на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників (об'єктивно-ситуаційних) вони відносять: умови життєдіяльності підрозділів; умови організації спільної діяльності; особливості професійної взаємодії; вплив ситуації, в якій реалізується лідерство; вплив групи (рівень організації групи, її соціально-психологічний клімат); гендерні особливості групи; офіційні владні повноваження та функції керівництва у військово-навчальному підрозділі; особливості професійної діяльності; критичні ситуації; чинник групової нестійкості; специфіка вирішуваних задач та їх значущість; чинник потреб лідера; вплив фізичної підготовки та спорту; комплекс педагогічних умов організації навчання у закладах вищої освіти.

До внутрішніх чинників (суб'єктивно-особистісних) формування лідерських якостей вищевказані науковці відносять: особистісний адаптаційний потенціал; суб'єктивний контроль як показник готовності до лідерства; вікові особливості; колишній і теперішній особистий досвід лідерства в спілкуванні (в сім'ї, в школі, з товаришами по вузівській навчальній групі); внутрішня мотивація лідерської діяльності (потреби в досягненні, домінуванні, саморозвитку, самоутвердженні, самовдосконаленні); особистісні характеристики курсантів; соціальні та емоційні корені лідерства (сім'я як найближче соціальне оточення, соціально-емоційні травми, інтелектуальні та креативні проблеми) [1].

Лідерство передбачає дотримання певних цінностей та принципів діяльності, які стосуються як управління загалом, так і управління людськими ресурсами. Відповідно, лідерство розглядається як те, чому навчаються і що можна розвивати [5].

Кожна людина є володарем унікального набору особистісних якостей, навичок, умінь, компетенцій. Саме поєднання цих елементів породжує унікальний стиль лідерства особистості. Але, на жаль, часто буває так, що одні сторони особистості, необхідні для лідерства, розвинені у людини добре, в той час як інші, розвинені дуже слабко і потребують вдосконалення.

Так, на думку Романовського О.Г., Гури Т.В., Книша А.Є. та Бондаренко В.В. підготовка лідерів повинна здійснюватися за двома основними напрямками:

- 1) розвиток внутрішніх ресурсів особистості;
- 2) розвиток навичок взаємодії людини з оточуючими та їх активізація в динаміці дій лідера.

Щодо першого напрямку, вказані науковці обрали п'ять кроків розвитку особистості людини, які максимально сприяють активізації внутрішнього лідерського потенціалу. А саме:

1. Розвиток пам'яті, мислення та інтелекту людини. Саме здатність критично мислити, постійно працювати над розвитком свого інтелекту і пам'яті забезпечує формування когнітивного базису успішної діяльності лідера.

2. Розвиток емоційного інтелекту лідера. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру управляти своїми послідовниками не через команди і вказівки, а через натхнення і психологічне заохочення, що значно покращує результати роботи будь-якої команди.

3. Розвиток креативності лідера. Креативність являє собою готовність до прийняття і створення принципово нових ідей, що відхиляються від традиційних або прийнятих схем мислення, а також здатність вирішувати нестандартні проблеми. Саме креативність забезпечує здатність лідера до швидкої адаптації в непередбачуваних умовах.

4. Розвиток позитивного мислення.

5. Формування здатності до адаптивного управління лідера. Висококласному лідерові потрібно вміти передбачати зміни і бути здатним адаптуватися до їх впливу.

Важливою особливістю лідерства є те, що це не стільки особистісний, скільки соціальний феномен. Лідер - це людина, яка веде за собою інших. Лідер неможливий без групи послідовників. Людина може володіти дуже сильною особистістю, але якщо вона не вміє впливати на інших, взаємодіяти з іншими, то її лідерська енергія так і залишиться потенційною і не знайде свого виходу в реальному житті.

Саме тому другим важливим напрямком Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є. та Бондаренко В.В. виділили розвиток здібностей до міжособистісної взаємодії та обрали для цього наступні кроки.

1. Розвиток комунікативної компетентності. Тренінг комунікативної компетентності дозволяє дізнатися, які існують бар'єри в спілкуванні між людьми; види перешкод у спілкуванні та як їх можна подолати за допомогою комунікативних умінь.

2. Формування конфліктологічної культури. Конфлікти є обов'язковою стороною будь-якої людської взаємодії. Уміння «читати» конфлікти, розуміти їх суть і ефективно вирішувати, є обов'язковими для будь-якого лідера.

3. Розвиток риторичної культури лідера. Виступи перед іншими людьми є невід'ємною частиною діяльності лідера. Від здатності донести до послідовників свої основні ідеї залежить успішність не тільки лідера, але й всієї його організації.

4. Розвиток навичок побудови команди.

5. Розвиток ділової етики лідера. Ділова етика є зведенням принципів і правил, які формують моральний образ організації та її лідера. При цьому моральне лідерство має на увазі не тільки слідування власним принципам, а й здійснення грамотного управління своїми послідовниками з урахуванням їх моральних профілів [2].

Військові науковці провідних країн світу вважають, що набуття майбутніми офіцерами знань, умінь, навичок і професійного досвіду спрямоване на вдосконалення їхньої компетентності, сприяє інтелектуальному і культурному розвитку особистості, формуванню в неї здатності швидко реагувати на запити часу.

Лідерство - це не стільки функція особистості чи групи, скільки результат складного і багатопланового впливу різних чинників і ситуацій. Найбільш загальним визначенням лідерства є пояснення даного феномену як соціально-психологічного процесу в колективі чи групі, що базується на впливі особистого авторитету людини на поведінку її членів для досягнення певного результату на взаємовигідній основі.

Однією з найголовніших умов формування командира-лідера є його напружена професійна діяльність із значними фізичними і психічними навантаженнями. Командири завжди повинні бути професіоналами в своїй справі, здоровими і безпечними у поведінці - це їх прями́й обов'язок.

Отже, лідерські якості військовослужбовця формуються в першу чергу впродовж всієї служби. На сьогодні особливий стан суспільної свідомості та поведінки українців, специфічна ситуація сприйняття та оцінки дійсності, вимагають впровадження у військове управління нових форм організації діяльності, які б з одного боку забезпечили результативність управління, а з іншого забезпечили задоволення потреб військовослужбовців. Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному вивченні порушеної проблеми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пішко І.О., Ткаченко В.В. Соціально-психологічні чинники формування лідерських компетенцій військовослужбовців. Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України, Київ: Вид-во НУОУ, 2012. Вип. 5 (30). С.252-257.
2. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.
3. Льюїс Гарет. Менеджер – наставник. Стратегія раскрытия таланта и распространения знаний; пер. с англ. Минск: Амалфея, 1998. 283 с.
4. Бойко О. Офіцер-лідер - дійсна потреба чи черговий міф? [Електронний ресурс] URL: <https://gurt.org.ua/blogs/4850/811/>.
5. Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 25 с.

Левчук Юлія

Науковий керівник – доц. Олексюк В.

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ НА САМООЦІНКУ ДИТИНИ

Сім'я є складним соціокультурним явищем, яке зачіпає практично всі аспекти людської життєдіяльності і на сучасному етапі розвитку суспільства посідає чільне місце серед переліку цінностей людини. У психологічному контексті важливим є дослідження таких аспектів сім'ї, як взаємодія з суспільними інститутами, а також, зокрема, взаємозв'язку стилю сімейного виховання та самооцінки дитини молодшого шкільного віку.

Проблеми сім'ї та сімейного виховання належно представлені у психологічній літературі. Так, доведено, що сім'я чинить вирішальний вплив на формування особистості: становлення характеру, формування ціннісних орієнтацій, провідних пріоритетів, соціальної зрілості тощо (Т. Андреева, Ж. Дюльдіна та ін.). Крім цілеспрямованого виховання, яке здійснюють батьки, на дитину впливає внутрішньо-сімейна атмосфера, причому ефект цього впливу проявляється з віком, відбиваючись у структурі особистості (Н. Билкіна, А. Захарова, І. Сопрун, О. Сорока, Г. Федоришин, С. Якобсон та ін.). Однак досить актуальною залишається проблема взаємозв'язку стилю сімейного виховання із розвитком самооцінки дитини молодшого шкільного віку, оскільки трактується психологами як стрижнева у процесі взаємодії батьків та дітей

Мета статті – обґрунтувати психологічні особливості впливу стилю сімейного виховання на самооцінку дитини молодшого шкільного віку.

Сім'я – це первинний осередок соціальної спільноти людей, найдавніший і один з найважливіших соціальних інститутів. Головна цінність сім'ї лежить у відтворенні поколінь, їх вихованні та інституалізації особистості загалом. Роль сім'ї в житті людини надзвичайно велика і багатогранна. На відміну від інших соціальних інститутів, вона впливає на людину упродовж всього її життя, особливе місце займаючи у дитячому віці.

Сім'я, як мала соціальна група, характеризується безпосередніми особистими контактами між усіма її членами, сформованими емоційними взаєминами симпатій і антипатій, специфічними груповими цінностями, установками, нормами та правилами поведінки. У процесі вивчення сім'ї було виділено наступні її характеристики: сімейні цілі; конкретні традиції, цінності та сімейних установки, які залежать від особливостей культури; наявність чітко окресленої гетерогенної структури сім'ї (за статтю та віком) [6]. Виявлено, що сімейна