

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ **КОНФЕРЕНЦІЇ**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ ПРОВЕДЕННЯ
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ



М. РІВНЕ, УКРАЇНА

**28 ЛИСТОПАДА
2025 РІК**

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

.....

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ ПРОВЕДЕННЯ
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

.....

м. Рівне, Україна

28 листопада 2025 рік

**УДК 082:001
А 43**



Голова оргкомітету: Коренюк І.О.

Верстка: Білоус Т.В.

Дизайн: Бондаренко І.В.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Інституту науково-технічної інтеграції та співпраці. Протокол № 47 від 27.11.2025 року.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою «УкрІНТЕІ» в базі даних науково-технічних заходів України та бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (Посвідчення № 458 від 10.06.2025).

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

А 43

Актуальні питання та перспективи проведення наукових досліджень:
матеріали ІХ Міжнародної студентської наукової конференції,
м. Рівне, 28 листопада, 2025 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». —
Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025. — 998 с.

ISBN 978-617-8582-02-9

DOI 10.62732/liga-inter-28.11.2025

Викладено матеріали учасників ІХ Міжнародної мультидисциплінарної студентської наукової конференції «Актуальні питання та перспективи проведення наукових досліджень», яка відбулася 28 листопада 2025 року у місті Рівне, Україна.

УДК 082:001

ISBN 978-617-8582-02-9

© Колектив учасників конференції, 2025

© ГО «Молодіжна наукова ліга», 2025

© ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025

ВПЛИВ ВІЙНИ НА СТРЕСОСТІЙКІСТЬ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ Сидоренко Ж.Ю., Науковий керівник: Єрмакова Н.О.	818
ВПЛИВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ТА КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО Богачук К.С., Науковий керівник: Шинкаренко І.О.	821
ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТРАВМИ ВІЙНИ НА ТІЛЕСНО-ЕМОЦІЙНЕ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ Достойна В.В., Науковий керівник: Мельничук О.Б.	824
ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ Кардаш О.П., Науковий керівник: Оран М.О.	826
ВПЛИВ ТИПУ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЮРИСТА Владисенко В.О., Науковий керівник: Слободиська О.А.	829
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЇ Кісільова К.О., Науковий керівник: Ванюшина О.Ф.	831
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ Недашківська О.М., Науковий керівник: Можаровська Т.В.	834
ЕРГОТЕРАПІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ТА КОМПЛЕКСНИЙ МЕТОД РЕАБІЛІТАЦІЇ Волинець М.В., Науковий керівник: Литвинчук А.І.	839
ІГРОВА ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ ПСИХОЕМОЦІЙНОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ, ЩО ПЕРЕЖИВАЮТЬ НАСЛІДКИ ВІЙНИ Біла К.Ю.	842
КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ Спеціальний Є.І.	847
КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРИВОЖНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ Тимошенко М.	850
ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ Пелих М.А.	855
ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ДОРΟΣЛИХ ІЗ РОЗЛАДОМ ДЕФІЦИТУ УВАГИ З ГІПЕРАКТИВНІСТЮ Аболмасова О.В., Науковий керівник: Костюк О.І.	857
ПРАКТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ Сарафинюк С.М., Науковий керівник: Корольова Н.Д.	859
ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ Балашова В.А., Науковий керівник: Рева О.М.	863
ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЧЛЕНІВ РОДИН УКРАЇНСЬКИХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ Гоцюк О.Л., Науковий керівник: Каламаж Р.В.	866

Кардаш Олена Петрівна, здобувач вищої освіти факультету педагогіки і психології
Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка, Україна

Науковий керівник: Орап Марина Олегівна, д-р психол. наук
Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка, Україна

ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Актуальність. Проблема лідерства та його впливу на внутрішні процеси організації є одним із центральних питань сучасної психології управління. Динамічні зміни суспільства, гібридні форми зайнятості, підвищення ролі емоційного інтелекту вимагають нового бачення взаємодії у колективі. Лідер виступає як психологічний модератор групових процесів, який формує атмосферу довіри, згуртованості та розвитку.

Корпоративна культура в цьому контексті постає як складний психологічний феномен, що об'єднує систему цінностей, норм, переконань і поведінкових моделей, які забезпечують єдність організації. Вона визначає не лише формальні принципи роботи, а й соціально-психологічний клімат, характер міжособистісних стосунків, рівень довіри та готовність до інновацій. Лідер, виступаючи провідником організаційних цінностей, впливає на ці процеси не лише через управлінські рішення, а передусім через власні емоційні реакції, стиль спілкування, моральні орієнтири й здатність створювати психологічно безпечне середовище.

Стиль лідера визначає не лише спосіб досягнення стратегічних цілей а й формує корпоративну культуру – систему цінностей, норм, правил поведінки, що впливають на командні взаємодії та атмосферу в організації. Таким чином, питання взаємозв'язку між стилем лідерства та типом корпоративної культури набуває особливої ваги в контексті психологічної науки та практики управління персоналом.

Метою є розкриття психологічного змісту впливу стилів лідерства на формування, розвиток і функціонування корпоративної культури в організації.

Виклад основного матеріалу. Взагалі лідерство властиве самій природі людини і є якнайдавнішою формою організації життя людей, дієвим засобом вирішення питань сьогодення. Вже на перших етапах розвитку людства вибирався такий порядок суспільного життя, де провідну роль грали досвідченіші, розумніші, сильніші та людяніші люди. Вони отримували визнання, довіру, авторитет серед своїх родичів і ставали лідерами. У міру розвитку соціального життя ускладнювалася система лідерства, множилися відповідні зв'язки і відносини, росла кількість вирішуваних питань. Від особистісного лідерства суспільство переходило до складніших його форм. Проблематику лідерства досліджували Н.Макіавеллі, Ш. Монтеск'є, З. Фройд, Ф. Ніцше, П. Друкер, Р. Дафт, Б. Басс, Р. Грінліф, Р. Бояцис та Е. Маккі, С. Кові, У. Бенніс, В. Бланк, Ю. Зущик, О. Кривошеєнко, В. Яблонський, Д. Видрін, Б. Кухти, Н. Теплоухова, А. Пахарева та інші.

На сьогоднішній день лідерство у найбільш загальному розумінні психології розглядається як процес соціально-психологічного впливу, що забезпечує узгодження цілей лідера і групи та активізує потенціал колективу для їх

досягнення[2]. Лідер, за словами Чернова С.І. та Гайдученко С.О. – це особа, яка має вплив, авторитет і здатність надихати та мотивувати інших до досягнення спільних цілей. Визначення лідера включає аналіз його особистісних якостей, навичок, стилів лідерства та способів взаємодії з командою [3]. Лідер формує не лише напрям діяльності, а й створює емоційно-психологічну атмосферу, у якій реалізується потенціал колективу. Його поведінка задає стандарти спілкування, способи розв'язання конфліктів, рівень відкритості та співпраці.

У науковій літературі виокремлюють кілька стилів лідерства, що по-різному впливають на ефективність і культуру організації. Авторитарний стиль характеризується високим рівнем контролю, централізованим прийняттям рішень і жорсткою ієрархічною структурою. У такій системі корпоративна культура набуває рис підпорядкування, дисциплінованості, орієнтації на результат і мінімізації помилок. З психологічного погляду, це нерідко призводить до зниження внутрішньої мотивації, виникнення емоційного напруження й страху перед помилками [2, с.74]. Однак у кризових умовах авторитарний лідер може забезпечити стабільність і швидкість прийняття рішень. Демократичний стиль передбачає діалогічність, спільне прийняття рішень, повагу до особистості й партнерські взаємини. Саме у такій системі формується культура довіри, взаємної підтримки, психологічної безпеки та готовності до співпраці. Демократичне лідерство підсилює внутрішню мотивацію працівників, сприяє розвитку ініціативи й формуванню почуття належності до колективу [6]. Ліберальний стиль, в свою чергу, характеризується мінімальним втручанням лідера, що інколи стимулює творчість, але може призводити до неузгодженості дій і зниження результативності [7, с.66].

В останнє десятиліття особливу увагу науковців привертає трансформаційне лідерство, описане Б.Басом і Б. Аволіо [10]. Його сутність полягає у здатності лідера надихати послідовників, створювати ціннісну єдність і підвищувати рівень самореалізації працівників. У трансформаційних лідерів спостерігається високий рівень емпатії, інноваційного мислення й моральної зрілості. Внаслідок цього корпоративна культура набуває гуманістичного характеру – з орієнтацією на розвиток, довіру та самореалізацію [8]. Таким чином, стиль лідерства впливає на корпоративну культуру та визначає особливості комунікації, прийняття рішень і вирішення завдань у колективі.

Факт, що в людини є підлегли, зовсім не робить її лідером. У начальників – підлегли, у лідерів – послідовники. У цьому завжди полягала і полягає сутність лідерства. Його специфіка криється у службових стосунках між лідерами та їхніми послідовниками. Як підкреслюють дослідники (О. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, М.Мескон та ін.), керівництво та лідерство взаємодоповнюють одне одного.

Якщо узагальнити дослідження, присвячені лідерству з найдавніших часів до наших днів, то можна сказати, що суть лідерства полягає у повному, аутентичному самовираженні людини, яка працює на досягнення значущої цілі, робить вплив на позитивні перетворення мети спільно з іншими людьми, що в результаті приводить до колективної діяльності. Прояв лідерських якостей ґрунтується не на посаді або повноваженнях, а на довірі і стосунках.

Корпоративна культура – це психологічний простір, у якому відбувається процес соціалізації працівників, формування спільних цінностей і норм взаємодії [9]. Стиль лідерства впливає на всі її рівні: на когнітивному рівні – формує уявлення

працівників про місію, цілі та стратегію організації; на емоційному рівні – визначає тональність міжособистісного спілкування, атмосферу довіри чи напруження; та на поведінковому рівні – здійснює моделі взаємодії, способи ухвалення рішень і вирішення конфліктів.

Ключовою цінністю корпоративної культури є люди, визнання їх значення та внеску у спільний успіх організації. Корпоративна культура формується не тільки через взаємини між працівниками, але й через створення сприятливого середовища, що підтримує особистісний розвиток та взаємну повагу. Ввічливість і увага до потреб кожного співробітника, а також належна увага до колективних досягнень, сприяють здоровому соціально-психологічному клімату в компанії.

Психологічні механізми впливу стилю лідерства на корпоративну культуру проявляються через низку процесів: ідентифікацію працівників із групою, що передбачає ототожнення працівників з лідером і його цінностями, емоційну індукцію – передачу настрою від лідера до групи, соціальне навчання – наслідування поведінкових моделей керівника моральне моделювання та мотиваційне підкріплення. Таким чином, лідерство виступає психологічним ядром корпоративної культури, визначаючи рівень відкритості комунікації, структуру цінностей і характер взаємодії у колективі.

Ефективний лідер у сучасних умовах має поєднувати компетентність із психологічною зрілістю. Його особистісна культура проявляється у здатності до саморефлексії, моральної відповідальності, толерантності до невизначеності та вмінні підтримувати конструктивні стосунки навіть у конфліктних ситуаціях.

Висновок. Різні стилі лідерства — від авторитарного до демократичного, ліберального та трансформаційного — мають різний вплив на корпоративну культуру. Авторитарний стиль забезпечує контроль і дисципліну, але обмежує ініціативу; демократичний — формує атмосферу співпраці, довіри й психологічної безпеки; ліберальний — стимулює автономність, проте знижує узгодженість дій; трансформаційний — орієнтується на розвиток особистісного потенціалу та формування спільних цінностей. Відтак, лідер виступає психологічним ядром корпоративної культури, визначаючи її зміст і динаміку.

Список використаних джерел:

1. Мельник І. П. Емоційний інтелект і лідерство: психологічний аналіз // Науковий вісник ХНПУ. — 2023. — №2. — С. 38–44.
2. Нестуля О. О. Основи лідерства. — Полтава: ПУЕТ, 2016. — 175 с.
3. Чернов С.І., Гайдученко С.О. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури в публічному управлінні. Ефективність державного управління, 2014, 40, 109-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2014_40_15
4. Чумаченко О. А. Лідерство як фактор ефективності управління персоналом // Вісник психології. — 2022. — №4. — С. 45–51.
5. Bass B. M., Riggio R. Transformational Leadership. — 3rd ed. — Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006.
6. Goleman D. Leadership That Gets Results // Harvard Business Review. — 2020. — №3. — P. 82–93.
7. Lewin K. Field Theory in Social Science. — New York: Harper & Row, 1951.
8. Likert R. New Patterns of Management. — New York: McGraw-Hill, 1967.
9. Robbins S. Organizational Behavior. — Boston: Pearson, 2020.
10. Yukl G. Leadership in Organizations. — New York: Pearson, 2021.