ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

МАГІСТР

за спеціальністю 053 Психологія

ЧЕПІЛЬ АННИ ВОЛОДИМИРІВНИ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
«26» січня 2026 р.

Науковий керівник:
Самойленко О.А.,
доктор педагогічних наук,
професор
Рецензент:
Комар Т.В.,
доктор психологічних наук,
професор

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано до захисту

	О.А. Самойленко
підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК

	Н.В. Волинець
підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК

	С.А. Палій
підпис	ініціали, прізвище

	В.Б. Синякова
підпис	ініціали, прізвище

	О.Л. Туриніна
підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК

	Д.В. Бур’ян
підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*
курс ІІ *(магістратура)*

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу магістра
Чепіль Анни Володимирівни

1. Тема роботи: Роль емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості.

2. Цільова установка: Центр психологічного консультування та психокорекції МАУП; вихідні дані: матеріали професійної та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.

3. Перелік графічного матеріалу 23 табл., 9 рис.

4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	**Консультант (Прізвище, ініціали)**	**Підпис, дата**	
		Завдання видав	**Завдання прийняв**
Розділ 1	Самойленко О.А.		
Розділ 2	Самойленко О.А.		
Розділ 3	Самойленко О.А.		

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту та лідерства в психології

Розділ 2. Емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей.

Розділ 3. Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра.	грудень 2024	грудень 2024
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи магістра.	лютий 2025	лютий 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи магістра, затвердження його керівником.	квітень 2025	квітень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	травень 2025	травень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	вересень 2025	вересень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	жовтень-грудень 2025	жовтень-грудень 2025
7.	Подання кваліфікаційної роботи магістра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	січень 2026	січень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра на засіданні Екзаменаційної комісії.	лютий 2026	лютий 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	березень 2026	березень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Самойленко О.А.)

Завдання прийняв(ла) до виконання здобувач(ка) _____ (Чепіль А.В.)

ЗМІСТ

ВСТУП.....7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСТВА В ПСИХОЛОГІЇ.....10
1.1. Поняття емоційного інтелекту в сучасній психологічній науці.....10
1.2. Лідерські якості особистості: психологічна сутність та класифікація.....16
1.3. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та лідерських якостей.....22
Висновки до розділу 1……..…….….32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....32
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження.....32
2.2. Аналіз результатів дослідження.....39
2.3. Узагальнення та інтерпретація даних.....48
Висновки до розділу 2.....51
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....53
3.1. Програма розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей.....53
3.2. Практичні рекомендації щодо впровадження програми.....58
3.3. Оцінка ефективності запропонованої програми розвитку.....62
Висновки до розділу 3.....70
ВИСНОВКИ.....73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....76
ДОДАТКИ.....83

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 85 сторінок, 23 таблиці, 9 рисунків, 70 джерел.

Об'єкт дослідження – психологічні особливості розвитку особистості як суб'єкта лідерської діяльності.

Предмет дослідження – роль емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості, а також у розробці програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерського потенціалу.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту позитивно впливає на формування та прояв лідерських якостей особистості, а цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню ефективності лідерської поведінки.

Методи дослідження:

- теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел),
- емпіричні (психодіагностичні методики дослідження емоційного інтелекту та лідерських якостей: Методика визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл); Методика діагностики емоційного інтелекту (Д. Люсін, «ЕмІн»); Методика діагностики лідерських якостей особистості; Методика оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ)),
- методи математико-статистичної обробки даних.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, ЛІДЕРСТВО, ОСОБИСТІСТЬ, СТУДЕНТИ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК.

EMOTIONAL INTELLIGENCE, LEADERSHIP QUALITIES, LEADERSHIP, PERSONALITY, STUDENTS, PSYCHOLOGICAL DEVELOPMENT.

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю поглибленого аналізу психологічних механізмів взаємозв'язку емоційного інтелекту та лідерських якостей, а також потребою розробки й упровадження ефективних програм розвитку емоційного інтелекту в контексті формування лідерського потенціалу особистості. Особливої значущості дана проблема набуває в умовах підвищених соціальних викликів, професійного стресу та зростання вимог до психологічної зрілості лідерів у різних сферах діяльності.

Сучасні соціально-економічні трансформації, динамічні зміни професійного середовища та зростання ролі міжособистісної взаємодії актуалізують проблему лідерства як важливого психологічного феномену. Успішна лідерська діяльність сьогодні визначається не лише рівнем інтелектуального розвитку, професійною компетентністю чи управлінськими навичками, а й здатністю особистості усвідомлювати, регулювати власні емоції та ефективно взаємодіяти з емоційними станами інших людей. У цьому контексті особливого значення набуває емоційний інтелект як інтегративна психологічна характеристика, що забезпечує продуктивну соціальну взаємодію та ефективне лідерство.

Поняття емоційного інтелекту посідає важливе місце в сучасній психологічній науці та активно досліджується в межах особистісної, соціальної, організаційної та управлінської психології. Наукові праці засвідчують, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє розвитку таких лідерських якостей, як емпатійність, емоційна стійкість, здатність до мотивації, ефективна комунікація, конструктивне вирішення конфліктів і формування позитивного соціально-психологічного клімату в групі. Водночас у практиці психологічного супроводу та професійної підготовки фахівців проблема цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей залишається недостатньо розробленою.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості, а також у розробці програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерського потенціалу.

Для досягнення поставленої мети передбачено розв'язання таких **завдань дослідження**:

1. Проаналізувати основні наукові підходи до вивчення емоційного інтелекту в сучасній психології;
2. Розкрити психологічну сутність та класифікацію лідерських якостей особистості;
3. Дослідити взаємозв'язок емоційного інтелекту та лідерських якостей на основі емпіричних даних;
4. Здійснити аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження;
5. Розробити програму розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей;
6. Оцінити ефективність запропонованої програми та сформулювати практичні рекомендації щодо її впровадження.

Об'єкт дослідження – психологічні особливості розвитку особистості як суб'єкта лідерської діяльності.

Предмет дослідження – роль емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту позитивно впливає на формування та прояв лідерських якостей особистості, а цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню ефективності лідерської поведінки.

У процесі дослідження використано такі **методи**: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел), емпіричні (психодіагностичні методики дослідження емоційного інтелекту та лідерських якостей: Методика визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл); Методика діагностики емоційного інтелекту (Д. Люсін, «ЕмІн»); Методика

діагностики лідерських якостей особистості; Методика оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ)), а також методи математико-статистичної обробки даних.

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні уявлень про психологічні механізми взаємозв'язку емоційного інтелекту та лідерських якостей, а також у розробці й апробації програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерського потенціалу.

Теоретичне значення дослідження полягає у всебічному вихначенні теоретичних особливостей дослідження поняття емоційного інтелекту в психологічній науці.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання отриманих результатів у практиці психологічного консультування, тренінгової роботи, професійної підготовки та розвитку лідерських якостей у різних соціальних і професійних групах.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок. Перелік використаних джерел налічує 70 найменувань. Робота містить 23 таблиці, 9 рисунків та 5 додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСТВА В ПСИХОЛОГІЇ

1.1. Поняття емоційного інтелекту в сучасній психологічній науці

У сучасній психологічній науці проблема емоційного інтелекту набула особливої актуальності у зв'язку зі зростанням інтересу до емоційної регуляції, міжособистісної взаємодії та соціальної ефективності особистості. Традиційні уявлення про інтелект як виключно когнітивну здатність поступово зазнали суттєвого перегляду, що зумовило формування інтегративних концепцій, у межах яких емоційна сфера розглядається як невід'ємний компонент інтелектуального функціонування людини. У цьому контексті емоційний інтелект постає як складне багатовимірне утворення, що поєднує емоційні, когнітивні та соціально-поведінкові характеристики особистості.

Перші наукові передумови виникнення концепції емоційного інтелекту пов'язані з дослідженнями емоцій у межах загальної та диференціальної психології. Уже в працях Ч. Дарвіна, В. Джемса, З. Фройда простежується розуміння важливої ролі емоцій у регуляції поведінки людини [14]. Подальший розвиток ідей про взаємозв'язок емоцій і пізнання знайшов відображення в роботах Ж. Піаже, Л. Виготського, які підкреслювали єдність афективних і когнітивних процесів у психічному розвитку особистості. Саме ці положення стали теоретичною основою для формування сучасних моделей емоційного інтелекту [19].

Термін «емоційний інтелект» уперше був запропонований у науковому контексті наприкінці XX століття американськими психологами П. Саловеєм та Дж. Маєром [57]. Вони визначили емоційний інтелект як здатність особистості сприймати, розуміти, регулювати власні емоції та емоції інших людей з метою оптимізації мислення та поведінки. На відміну від

традиційного коефіцієнта інтелекту, який вимірює л[огіко-аналітичні здібності, емоційний інтелект орієнтований на ефективне використання емоційної інформації в процесі соціальної взаємодії.

У подальшому концепція емоційного інтелекту зазнала значного поширення й уточнення. У науковій літературі сформувалися різні підходи до його розуміння, що відрізняються за теоретичними засновками, структурою та методами вимірювання. Найбільш поширеними є здатнісні, змішані та особистісно-орієнтовані моделі емоційного інтелекту.

Здатнісний підхід розглядає емоційний інтелект як специфічний вид інтелектуальних здібностей, пов’язаних з обробкою емоційної інформації. У межах цього підходу емоційний інтелект трактується як когнітивна здатність, що піддається об’єктивному вимірюванню за допомогою спеціалізованих тестів. Представники цього напряму наголошують на тому, що емоції можуть виконувати інформаційну функцію, сприяючи прийняттю рішень, адаптації та соціальній ефективності.

Змішані моделі емоційного інтелекту, навпаки, включають до його структури не лише когнітивні здібності, а й особистісні риси, мотиваційні характеристики, соціальні навички та поведінкові стратегії. У таких моделях емоційний інтелект розглядається як комплексна інтегративна характеристика особистості, що визначає успішність її діяльності в різних сферах життя. Саме в межах змішаного підходу емоційний інтелект найчастіше пов’язується з лідерством, управлінською ефективністю та професійною компетентністю.

Особливу популярність у науковому та прикладному дискурсі набула концепція емоційного інтелекту, запропонована Д. Гоулманом [41]. Він розглядав емоційний інтелект як сукупність умінь і навичок, що забезпечують усвідомлення власних емоцій, управління ними, розуміння емоцій інших людей та ефективну соціальну взаємодію. Гоулман підкреслював, що саме емоційний інтелект, а не рівень IQ, значною мірою визначає життєвий і професійний успіх особистості, особливо в управлінській і лідерській діяльності.

Узагальнюючи підходи різних авторів, можна виділити основні функціональні компоненти емоційного інтелекту, які найчастіше згадуються в наукових дослідженнях (Рис. 1.1).

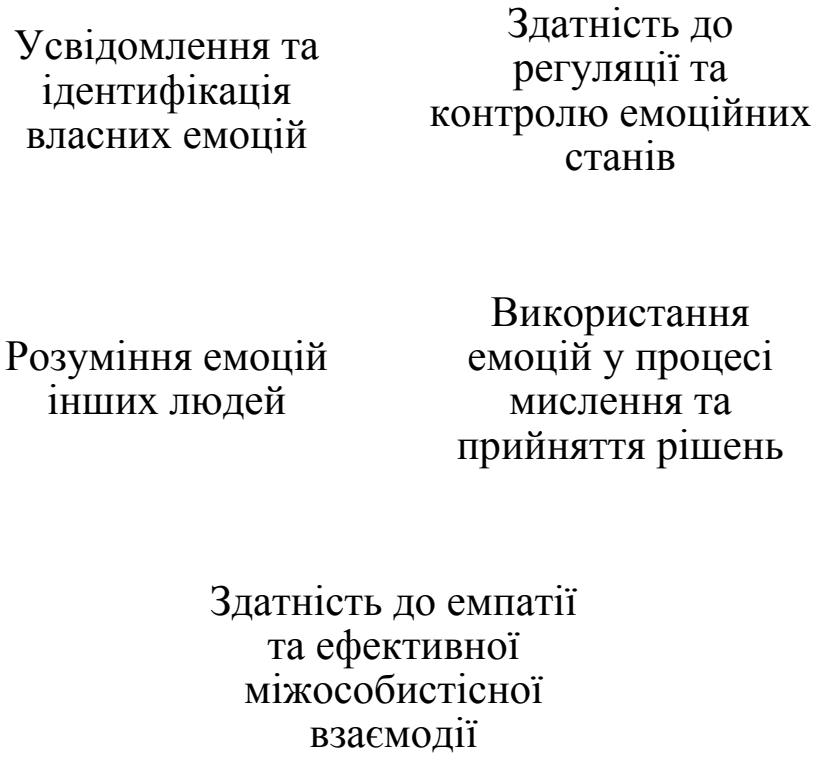


Рис. 1.1. Основні функціональні компоненти емоційного інтелекту

Джерело: сформовано автором за [42]

Різноманіття підходів до трактування емоційного інтелекту зумовлює необхідність їх систематизації. З цією метою доцільно порівняти основні моделі емоційного інтелекту, що представлені в сучасній психологічній науці.

Аналіз наведених моделей свідчить про відсутність єдиного універсального визначення емоційного інтелекту. Водночас більшість дослідників сходяться на думці, що емоційний інтелект виконує регулятивну функцію, забезпечуючи адаптацію особистості до соціального середовища та підвищуючи ефективність її діяльності.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика основних моделей емоційного інтелекту

Автори	Тип моделі	Ключові компоненти	Особливості підходу
П. Саловей, Дж. Маєр	Здатнісна	Сприйняття, розуміння, управління емоціями	Розгляд ЕІ як когнітивної здібності
Д. Гоулман	Змішана	Самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички	Орієнтація на практичне застосування
Р. Бар-Он	Особистісна	Емоційна адаптивність, стресостійкість, міжособистісні навички	Інтеграція особистісних рис

Джерело: сформовано автором за [57; 41; 25]

У сучасній психології емоційний інтелект також розглядається як динамічне утворення, здатне до розвитку протягом життя. На відміну від загального інтелекту, який значною мірою має біологічну детермінованість, емоційний інтелект формується під впливом соціального досвіду, виховання, навчання та цілеспрямованих психологічних впливів. Це положення є надзвичайно важливим у контексті підготовки лідерів і управлінців, оскільки відкриває можливості для розробки тренінгових програм і корекційно-розвивальних заходів.

У дослідженнях наголошується, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє формуванню психологічної стійкості, зниженню рівня стресу, підвищенню задоволеності міжособистісними відносинами та ефективності комунікації. У професійній діяльності це проявляється у здатності адекватно реагувати на складні ситуації, приймати зважені рішення та підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі.

З позицій сучасної психології емоційний інтелект виконує низку важливих функцій, серед яких можна виокремити ті, що представлені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Функції емоційного інтелекту в психологічному функціонуванні особистості

Функція	Зміст
Адаптивна	Забезпечує ефективну взаємодію з соціальним середовищем
Регулятивна	Сприяє контролю та управлінню емоційними станами
Комунікативна	Полегшує міжособистісне спілкування
Мотиваційна	Підтримує досягнення цілей

Джерело: сформовано автором за [26]

Отже, наведені в таблиці дані свідчать про багатофункціональний характер емоційного інтелекту в психологічному функціонуванні особистості. Реалізація адаптивної функції забезпечує ефективну взаємодію людини із соціальним середовищем і сприяє успішній соціальній адаптації. Регулятивна функція емоційного інтелекту відіграє ключову роль у контролі та управлінні емоційними станами, що є необхідною умовою психологічної стійкості та саморегуляції поведінки. Комунікативна функція зумовлює покращення міжособистісного спілкування, формування взаєморозуміння та позитивного емоційного клімату в соціальних групах. Мотиваційна функція підтримує цілеспрямовану активність особистості, сприяючи досягненню значущих цілей і реалізації особистісного та лідерського потенціалу. У сукупності зазначені функції підкреслюють системоутворювальну роль емоційного інтелекту в розвитку особистості та її ефективному функціонуванні в різних сферах життєдіяльності.

Особливе місце в сучасних дослідженнях займає проблема вимірювання емоційного інтелекту. Різні теоретичні підходи зумовили появу численних психодіагностичних методик, що відрізняються за змістом, форматом і валідністю. Здатнісні тести спрямовані на оцінку реальних умінь роботи з емоційною інформацією, тоді як опитувальники змішаного типу більше відображають суб’єктивне уявлення особистості про власні емоційні компетентності.

Таблиця 1.3

Основні психодіагностичні підходи до вимірювання емоційного інтелекту

Тип методик	Представники	Характеристика
Тести здібностей	MSCEIT	Об’єктивна оцінка емоційних здібностей
Опитувальники	EQ Бар-Она, методика Холла	Суб’єктивна самооцінка
Комплексні методи	Комбіновані підходи	Поєднання різних типів оцінювання

Джерело: сформовано автором за [30]

Узагальнюючи сучасні наукові підходи, можна стверджувати, що емоційний інтелект є складним психологічним конструктом, який поєднує когнітивні, емоційні та соціальні компоненти. Його розвиток відіграє важливу роль у формуванні особистісної зрілості, соціальної компетентності та лідерських якостей, що зумовлює доцільність подальших емпіричних досліджень у цьому напрямі.

Таким чином, аналіз поняття емоційного інтелекту в сучасній психологічній науці дозволяє розглядати його як ключовий чинник особистісного та професійного розвитку. Різноманіття теоретичних моделей і підходів свідчить про багатовимірність даного феномену та необхідність комплексного підходу до його вивчення. У контексті даного дослідження емоційний інтелект розглядається як психологічна основа формування лідерських якостей, що визначає ефективність міжособистісної взаємодії та лідерської поведінки.

1.2. Лідерські якості особистості: психологічна сутність та класифікація

У сучасній психологічній науці феномен лідерства розглядається як складне соціально-психологічне явище, що виникає в процесі міжособистісної взаємодії та зумовлюється індивідуальними, груповими й ситуаційними чинниками. Лідерство не зводиться виключно до формального статусу чи управлінської позиції, а розглядається як здатність особистості впливати на інших, організовувати спільну діяльність, спрямовувати групу на досягнення спільної мети та підтримувати ефективний соціально-психологічний клімат. У цьому контексті особливого значення набуває аналіз лідерських якостей як психологічних характеристик, що забезпечують реалізацію лідерської функції.

У наукових дослідженнях лідерські якості трактуються як відносно стійкі індивідуально-психологічні властивості особистості, які визначають її здатність до лідерської поведінки та ефективного соціального впливу. Вони формуються у процесі соціалізації, професійної діяльності та міжособистісної взаємодії й можуть змінюватися залежно від умов середовища та життєвого досвіду. Таким чином, лідерські якості слід розглядати не як вроджений набір характеристик, а як динамічну систему психологічних утворень [7].

Перші наукові підходи до вивчення лідерських якостей сформувалися в межах так званих теорій рис. Представники цього напряму виходили з припущення, що ефективні лідери володіють певним універсальним набором особистісних рис, які відрізняють їх від інших членів групи. До таких рис відносили інтелект, домінантність, впевненість у собі, рішучість, відповідальність, соціальну активність. Проте подальші емпіричні дослідження засвідчили, що жоден набір рис не може гарантувати лідерську ефективність у всіх ситуаціях, що зумовило перегляд цього підходу.

У межах поведінкових теорій акцент змістився з особистісних характеристик на стиль лідерської поведінки. Лідерські якості в цьому

контексті розглядалися як здатність демонструвати певні поведінкові патерни, спрямовані на досягнення завдань і підтримку групових відносин. Водночас було встановлено, що ефективність лідера залежить не лише від стилю поведінки, а й від ситуаційних умов, що сприяло розвитку ситуаційних і контингентних теорій лідерства.

Сучасна психологія розглядає лідерські якості як інтегративне утворення, що поєднує когнітивні, емоційні, мотиваційні та соціально-поведінкові компоненти. Такий підхід дозволяє врахувати багатовимірність лідерства та пояснити індивідуальні відмінності у лідерській ефективності. Особливу увагу в цьому контексті приділяють внутрішнім психологічним механізмам, що забезпечують здатність особистості впливати на інших і підтримувати лідерську позицію.

У психологічній літературі лідерські якості часто описуються через систему базових характеристик, що забезпечують ефективну лідерську діяльність (Рис. 1.2).

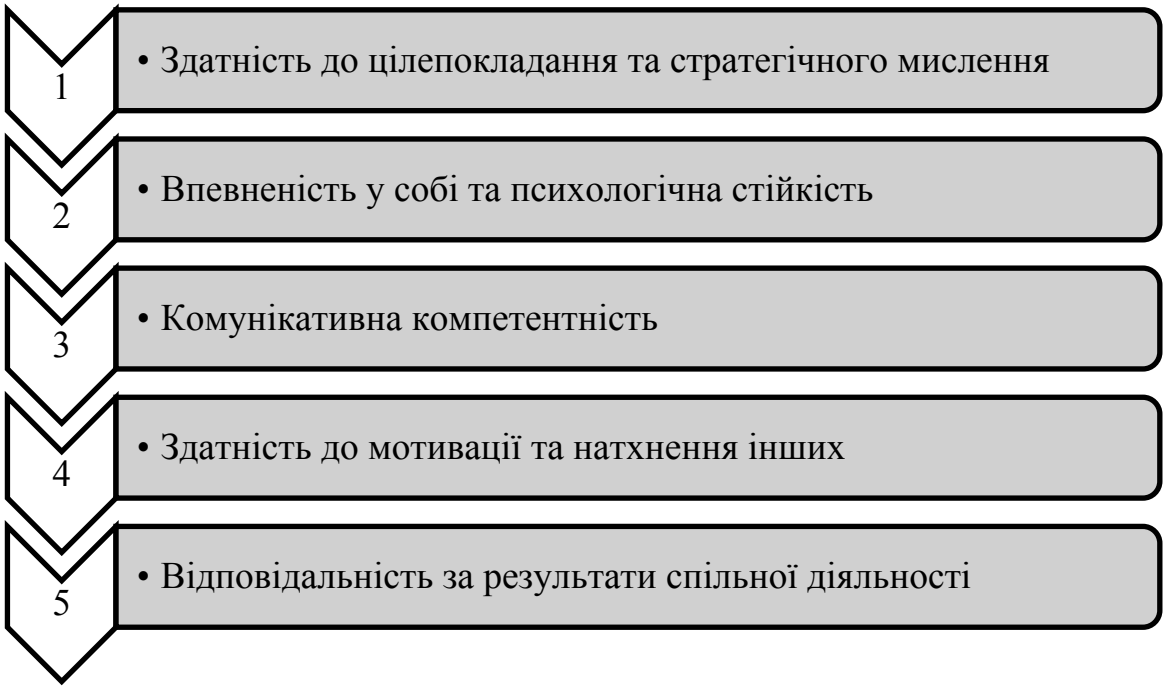


Рис. 1.2. Характеристики лідерських якостей

Джерело: сформовано автором за [2]

Аналіз сучасних досліджень свідчить, що лідерські якості не є ізольованими рисами, а функціонують як цілісна система, елементи якої

перебувають у постійній взаємодії. Зміна або розвиток однієї якості може впливати на інші, що особливо важливо враховувати в процесі психологічного розвитку та підготовки лідерів.

З метою систематизації наукових підходів до розуміння лідерських якостей доцільно розглянути основні теоретичні парадигми лідерства та їхній внесок у визначення психологічної сутності даного феномену (таблиця 1.4).

Таблиця 1.2

Основні психологічні підходи до вивчення лідерських якостей

Підхід	Ключові представники	Основний акцент	Розуміння лідерських якостей
Теорії рис	Г. Олпорт, Р. Кеттелл	Особистісні характеристики	Стійкі індивідуальні риси
Поведінкові теорії	Майєр, Карузо	Стиль поведінки	Поведінкові патерни
Ситуаційні теорії	Ф. Фідлер, П. Херсі	Контекст і умови	Адаптивність
Інтегративні підходи	Сучасні дослідники	Комплексність	Система якостей

Джерело: сформовано автором за [53; 56; 20]

У межах інтегративного підходу лідерські якості розглядаються як багаторівнева структура, що включає різні групи психологічних характеристик. Найчастіше в науковій літературі виокремлюють когнітивні, емоційно-вольові, мотиваційні та соціально-комунікативні компоненти лідерських якостей. Кожен із цих компонентів виконує специфічну функцію у процесі лідерської діяльності та взаємодії з групою.

Когнітивний компонент лідерських якостей пов’язаний зі здатністю до аналізу ситуацій, прогнозування наслідків, прийняття рішень та стратегічного планування. Лідер з розвиненими когнітивними якостями здатний ефективно орієнтуватися в складних умовах, швидко обробляти інформацію та знаходити оптимальні рішення. Водночас когнітивні здібності самі по собі не гарантують

лідерської ефективності без належного рівня емоційної та соціальної компетентності.

Емоційно-вольовий компонент включає здатність до саморегуляції, емоційної стійкості, витримки та контролю імпульсивних реакцій. Саме цей компонент забезпечує стабільність лідерської поведінки в умовах стресу, невизначеності та міжособистісних конфліктів.

Дослідження показують, що лідери з низьким рівнем емоційної регуляції часто стикаються з труднощами у підтриманні авторитету та довіри з боку групи.

Мотиваційний компонент лідерських якостей відображає внутрішню спрямованість особистості на досягнення, розвиток і самореалізацію. Лідер із високою мотивацією здатний не лише досягати власних цілей, а й залучати інших до спільної діяльності, формуючи колективну мотивацію. У цьому контексті важливу роль відіграють ціннісні орієнтації, смисложиттєві установки та рівень відповідальності.

Соціально-комунікативний компонент лідерських якостей охоплює навички міжособистісної взаємодії, емпатію, здатність до переконання та встановлення ефективних соціальних контактів. Саме цей компонент забезпечує реалізацію лідерського впливу в групі та формування позитивного соціально-психологічного клімату.

Недостатній розвиток соціально-комунікативних якостей може значно обмежувати лідерський потенціал навіть за наявності високих когнітивних здібностей.

Узагальнюючи зазначене, можна виділити основні структурні компоненти лідерських якостей (таблиця 1.5).

Таблиця 1.5

Структура лідерських якостей особистості

Компонент	Зміст	Психологічна функція
Когнітивний	Аналіз, прогнозування, прийняття рішень	Забезпечення раціональності
Емоційно-вольовий	Саморегуляція, стійкість	Контроль поведінки
Мотиваційний	Спрямованість на досягнення	Активація діяльності
Соціально-комунікативний	Взаємодія, емпатія	Соціальний вплив

Джерело: сформовано автором за [32]

Важливим аспектом дослідження лідерських якостей є їх класифікація. У психології існують різні підходи до класифікації, які ґрунтуються на функціональних, структурних або поведінкових критеріях. Найбільш поширеним є поділ лідерських якостей на особистісні, ділові та соціально-психологічні, що дозволяє комплексно охарактеризувати лідерський потенціал особистості.

Особистісні лідерські якості охоплюють індивідуально-психологічні характеристики, що визначають внутрішню готовність особистості до лідерської ролі. До них відносять упевненість у собі, самостійність, відповідальність, внутрішній локус контролю, стресостійкість. Ці якості формують психологічну основу лідерської поведінки та визначають рівень саморегуляції.

Ділові лідерські якості пов’язані з організацією діяльності, прийняттям рішень і досягненням результатів. Вони включають цілеспрямованість, наполегливість, здатність до планування, організаторські здібності та відповідальність за результат. Саме ділові якості найчастіше оцінюються в професійному та управлінському контексті.

Соціально-психологічні лідерські якості відображають здатність особистості до ефективної взаємодії з іншими людьми. До них належать комунікативність, емпатійність, здатність до переконання, толерантність і

гнучкість у спілкуванні. Ці якості забезпечують соціальну підтримку лідера та сприяють формуванню довіри в групі (таблиця 1.6).

Таблиця 1.6

Класифікація лідерських якостей особистості

Група якостей	Приклади	Функціональне значення
Особистісні	Упевненість, стійкість	Саморегуляція
Ділові	Організованість, відповідальність	Досягнення результатів
Соціально-психологічні	Комунікація, емпатія	Соціальний вплив

Джерело: сформовано автором за [47]

Сучасні дослідження дедалі частіше підкреслюють, що ефективне лідерство неможливе без гармонійного розвитку всіх груп лідерських якостей. Домінування однієї групи за недостатнього розвитку інших може призводити до дисбалансу лідерської поведінки та зниження її ефективності. У цьому контексті особливої уваги набуває роль емоційної сфери, яка інтегрує особистісні, мотиваційні та соціальні аспекти лідерства.

Таким чином, лідерські якості особистості є складним багатовимірним психологічним утворенням, що формується в процесі соціальної взаємодії та професійного розвитку. Їхня класифікація та структурний аналіз дозволяють глибше зрозуміти психологічні механізми лідерства й створюють теоретичну основу для дослідження ролі емоційного інтелекту у формуванні лідерських якостей, що буде розглянуто в наступному підрозділі.

1.3. Взаємозв’язок емоційного інтелекту та лідерських якостей

У сучасній психологічній науці проблема взаємозв’язку емоційного інтелекту та лідерських якостей посідає центральне місце в дослідженнях особистісної ефективності, соціального впливу та управлінської діяльності. Зростання інтересу до цієї проблематики зумовлене усвідомленням того, що традиційні когнітивні показники інтелекту не здатні повною мірою пояснити успішність лідерів у складних соціальних системах. У цьому контексті емоційний інтелект розглядається як ключовий психологічний ресурс, що забезпечує ефективну реалізацію лідерських функцій.

Психологічна сутність взаємозв’язку емоційного інтелекту та лідерських якостей ґрунтується на уявленні про емоції як регулятор поведінки та соціальної взаємодії. Лідерська діяльність за своєю природою є емоційно насиченою, оскільки передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, вплив на їх мотивацію, переживання та поведінку. Саме тому здатність лідера усвідомлювати емоційні процеси, керувати власними емоційними станами та адекватно реагувати на емоції інших виступає необхідною умовою ефективного лідерства [5].

Дослідження в галузі соціальної та організаційної психології свідчать, що лідери з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють більшу гнучкість у поведінці, краще справляються зі стресовими ситуаціями та здатні формувати позитивний соціально-психологічний клімат у групі. Вони більш успішно вирішують міжособистісні конфлікти, виявляють емпатію та створюють атмосферу довіри, що сприяє підвищенню ефективності спільної діяльності.

З позицій здатнісного підходу емоційний інтелект розглядається як сукупність когнітивних здібностей, що забезпечують обробку емоційної інформації. У цьому контексті взаємозв’язок емоційного інтелекту та лідерських якостей проявляється через здатність лідера адекватно оцінювати

емоційний стан групи, прогнозувати реакції членів колективу та приймати рішення з урахуванням емоційних чинників. Такий підхід підкреслює інтелектуальний аспект лідерської діяльності, пов’язаний із використанням емоцій як джерела інформації.

У межах змішаних моделей емоційного інтелекту акцент робиться на інтеграції емоційних здібностей із особистісними рисами та соціальними навичками. Згідно з цими моделями, емоційний інтелект безпосередньо впливає на формування таких лідерських якостей, як упевненість у собі, мотивація до досягнення, відповідальність, комунікативна компетентність та здатність до натхнення інших. У цьому випадку емоційний інтелект виступає системоутворювальним чинником, що поєднує різні компоненти лідерського потенціалу [11].

Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділено аналізу ролі емоційної саморегуляції в лідерській діяльності. Лідери часто опиняються в ситуаціях високої відповідальності, невизначеності та соціального тиску, що потребує здатності контролювати власні емоційні реакції. Недостатній рівень емоційної регуляції може призводити до імпульсивних рішень, зниження довіри з боку групи та погіршення соціально-психологічного клімату. Натомість високий рівень емоційного інтелекту сприяє стабільності лідерської поведінки та підвищує ефективність управлінських рішень.

У науковій літературі виокремлюють низку психологічних механізмів, через які емоційний інтелект впливає на розвиток лідерських якостей (Рис. 1.3).

Зазначені механізми дозволяють розглядати емоційний інтелект як внутрішній ресурс лідерської діяльності, що забезпечує ефективну реалізацію соціального впливу. У цьому контексті важливо підкреслити, що емоційний інтелект не лише підсилює наявні лідерські якості, а й створює умови для їх формування та розвитку.

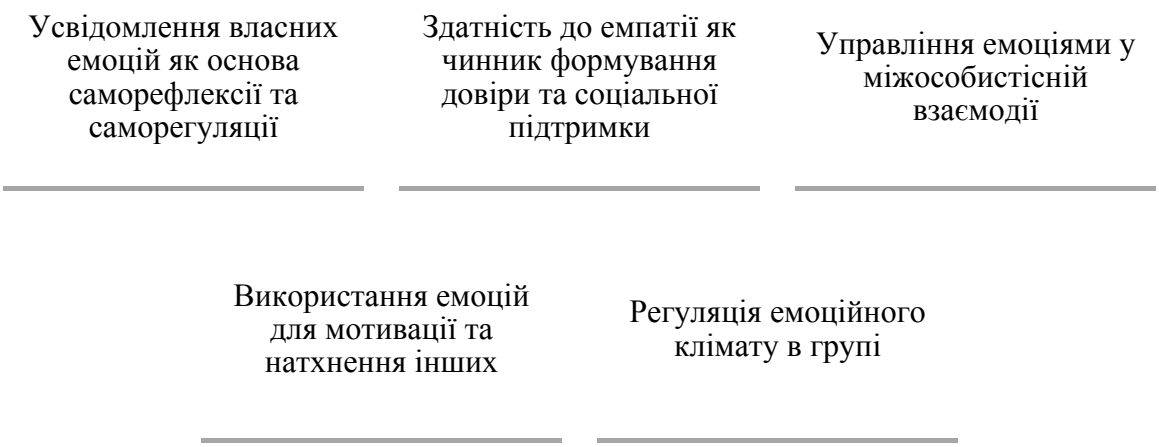


Рис. 1.3. Умови для формування лідерських якостей під впливом емоційного інтелекту

Джерело: сформовано автором за [16]

З метою поглибленого аналізу взаємозв’язку між емоційним інтелектом та лідерськими якостями доцільно розглянути психологічні механізми впливу окремих компонентів емоційного інтелекту на формування й прояви лідерства. Кожен компонент емоційного інтелекту виконує специфічну функцію, що визначає особливості лідерської поведінки, ефективність управління собою та іншими, а також здатність лідера впливати на групові процеси.

У таблиці 1.7 систематизовано основні компоненти емоційного інтелекту та розкрито напрями їх впливу на розвиток ключових лідерських якостей особистості.

Емпіричні дослідження підтверджують наявність статистично значущих кореляцій між рівнем емоційного інтелекту та показниками лідерської ефективності. Зокрема, встановлено, що високий рівень емпатії та емоційної обізнаності пов’язаний із демократичним стилем лідерства, тоді як низький рівень емоційного інтелекту частіше асоціюється з авторитарними або неефективними стилями управління. Такі результати свідчать про те, що

емоційний інтелект впливає не лише на наявність лідерських якостей, а й на характер їх прояву.

Таблиця 1.7

Психологічні механізми впливу емоційного інтелекту на лідерські якості

Компонент емоційного інтелекту	Вплив на лідерські якості
Усвідомлення емоцій	Розвиток саморефлексії та відповідальності
Саморегуляція	Підвищення стійкості та надійності лідера
Емпатія	Формування довіри та згуртованості
Соціальні навички	Посилення комунікативного впливу
Мотивація	Натхнення та залучення послідовників

Джерело: сформовано автором за [22]

Значну увагу дослідники приділяють ролі емоційного інтелекту у формуванні трансформаційного лідерства. Трансформаційні лідери характеризуються здатністю надихати, мотивувати та залучати послідовників до досягнення спільних цілей. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє таким лідерам краще розуміти потреби й очікування групи, формувати спільні цінності та підтримувати позитивну емоційну атмосферу.

Для всебічного розуміння ролі емоційного інтелекту в реалізації лідерської поведінки доцільно проаналізувати його зв’язок із різними стилями лідерства. Стиль лідерства визначає характер взаємодії лідера з підлеглими, способи прийняття рішень та механізми впливу на групу, тоді як рівень розвитку емоційного інтелекту значною мірою зумовлює ефективність застосування того чи іншого стилю. У таблиці 1.8 узагальнено особливості основних стилів лідерства та показано роль емоційного інтелекту в їх формуванні й реалізації.

Таблиця 1.8

Зв’язок емоційного інтелекту зі стилями лідерства

Стиль лідерства	Характеристика	Роль емоційного інтелекту
Авторитарний	Контроль, директивність	Низький рівень емпатії
Демократичний	Співпраця, участь	Високий рівень соціальних навичок
Трансформаційний	Натхнення, мотивація	Розвинений емоційний інтелект

Джерело: сформовано автором за [29]

Окремий напрям досліджень присвячено вивченню впливу емоційного інтелекту на лідерські якості в умовах стресу та кризових ситуацій. Встановлено, що лідери з високим рівнем емоційного інтелекту здатні зберігати психологічну рівновагу, підтримувати емоційний стан групи та забезпечувати стабільність функціонування колективу навіть у складних умовах. Це особливо актуально в сучасному соціальному контексті, що характеризується високою невизначеністю та динамічними змінами.

У межах особистісно-орієнтованих підходів емоційний інтелект розглядається як інтегральна характеристика, що опосередковує вплив інших психологічних якостей на лідерську поведінку. У цьому випадку він виступає своєрідним «модератором», який підсилює або послаблює прояви когнітивних, мотиваційних і соціальних характеристик особистості.

До ключових лідерських якостей, розвиток яких значною мірою залежить від рівня емоційного інтелекту, належать елементи, представлені в таблиці 1.9.

Таким чином, аналіз наукових підходів до проблеми взаємозв’язку емоційного інтелекту та лідерських якостей дозволяє дійти висновку, що емоційний інтелект є одним із ключових психологічних чинників формування ефективного лідерства. Він забезпечує інтеграцію когнітивних, емоційних і соціальних компонентів лідерської поведінки, сприяє розвитку особистісної зрілості та підвищує здатність до соціального впливу.

Таблиця 1.9

Лідерські якості, пов’язані з емоційним інтелектом

Лідерська якість	Компонент емоційного інтелекту
Емоційна стійкість	Саморегуляція
Емпатія	Розуміння емоцій інших
Комунікативність	Соціальні навички
Мотивація	Управління емоціями
Саморефлексія	Усвідомлення емоцій

Джерело: сформовано автором за [10]

У контексті даного дослідження емоційний інтелект розглядається не лише як характеристика, що супроводжує лідерські якості, а як активний чинник їх розвитку. Це положення створює теоретичне підґрунтя для проведення емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей взаємозв’язку між рівнем емоційного інтелекту та лідерськими якостями особистості, що буде реалізовано в наступному розділі Кваліфікаційної роботи.

Висновки до розділу 1

У першому розділі Кваліфікаційної роботи здійснено теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту та лідерських якостей у сучасній психологічній науці, що дозволило сформувати цілісне уявлення про психологічну сутність досліджуваних феноменів і обґрунтувати їх взаємозв’язок.

У результаті аналізу наукових джерел з’ясовано, що емоційний інтелект є складним багатовимірним психологічним утворенням, яке поєднує здатність особистості до усвідомлення, розуміння, регуляції власних емоцій та емоцій інших людей, а також до ефективного використання емоційної інформації в процесі мислення й поведінки. Сучасні підходи до трактування емоційного інтелекту (здатнісний, змішаний, особистісно-орієнтований) свідчать про відсутність єдиного універсального визначення, проте водночас підтверджують його важливу регулятивну, адаптивну та соціальну функції.

Аналіз феномену лідерських якостей особистості показав, що вони є системою відносно стійких, але динамічних індивідуально-психологічних характеристик, які забезпечують здатність особистості здійснювати соціальний вплив, організовувати спільну діяльність і підтримувати ефективну взаємодію в групі. Лідерські якості розглядаються в межах різних теоретичних підходів – від теорій рис до інтегративних моделей, що дозволяє трактувати їх як багаторівневу структуру, яка включає когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний та соціально-комунікативний компоненти.

У межах розділу встановлено, що сучасна психологія розглядає лідерські якості не як вроджений набір рис, а як такі, що формуються й розвиваються в процесі соціалізації, професійної діяльності та міжособистісної взаємодії. Особливе значення при цьому надається емоційній сфері особистості, яка забезпечує саморегуляцію, емоційну стійкість, емпатію та комунікативну ефективність лідера.

Теоретичний аналіз взаємозв’язку емоційного інтелекту та лідерських якостей дозволив дійти висновку, що емоційний інтелект виступає одним із ключових психологічних чинників формування та реалізації лідерського потенціалу особистості. Він забезпечує інтеграцію різних компонентів лідерських якостей, опосередковує прояви когнітивних і мотиваційних характеристик та значною мірою визначає ефективність лідерської поведінки в різних соціальних ситуаціях.

Узагальнення результатів теоретичного аналізу свідчить про те, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє формуванню таких важливих лідерських якостей, як емоційна стійкість, здатність до саморефлексії, емпатійність, комунікативна гнучкість і мотиваційний вплив на інших. Водночас недостатній розвиток емоційного інтелекту може обмежувати реалізацію лідерського потенціалу навіть за наявності високих когнітивних здібностей або професійної компетентності.

Таким чином, результати першого розділу створюють ґрунтовну теоретичну основу для подальшого емпіричного дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості. Отримані висновки обґрунтовують доцільність експериментальної перевірки висунутої гіпотези та визначають логіку побудови другого розділу Кваліфікаційної роботи, присвяченого емпіричному аналізу взаємозв’язку між рівнем емоційного інтелекту та лідерськими якостями.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості було організоване з урахуванням теоретичних положень, викладених у першому розділі Кваліфікаційної роботи, а також відповідно до мети, завдань і висунутої гіпотези дослідження. Методологічною основою практичної частини виступає положення про те, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником формування лідерських якостей, а його рівень може бути емпірично зафіксований і проаналізований у взаємозв'язку з характеристиками лідерського потенціалу.

Базою проведення емпіричного дослідження став Міжрегіональний академічний університет управління персоналом (МАУП, м. Київ), що зумовлено профілем підготовки студентів, орієнтованим на розвиток управлінських, комунікативних і лідерських компетентностей. Освітнє середовище закладу створює сприятливі умови для вивчення психологічних чинників лідерства, зокрема емоційного інтелекту, у процесі професійного становлення майбутніх фахівців.

Вибірку дослідження склали 40 студентів МАУП. Формування вибірки здійснювалося за принципом добровільної участі з дотриманням етичних норм психологічного дослідження, зокрема інформованої згоди, анонімності та конфіденційності отриманих даних. Усі респонденти були поінформовані про мету дослідження, його загальну структуру та умови участі. Вибір саме студентської вибірки зумовлений тим, що період навчання у закладі вищої освіти є важливим етапом формування особистісних і лідерських якостей, розвитку саморегуляції, комунікативної компетентності та емоційної зрілості.

Межі дослідження охоплюють період із січня по лютий 2026 року. Обрані часові рамки дозволили здійснити повноцінне емпіричне обстеження респондентів, провести первинну обробку результатів та здійснити їхній аналіз і узагальнення без порушення навчального процесу. Просторові межі дослідження обмежені освітнім середовищем МАУП (м. Київ), а змістові межі – вивченням емоційного інтелекту та лідерських якостей як психологічних характеристик особистості студентів.

Емпіричне дослідження проводилося у кілька послідовних етапів. На підготовчому етапі було здійснено добір психодіагностичних методик, розроблено інструкції для респондентів та підготовлено необхідні матеріали для проведення дослідження. Основний етап включав безпосереднє проведення психодіагностичного обстеження студентів із застосуванням обраних методик. На завершальному етапі здійснювалася обробка, аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних.

З урахуванням мети дослідження та необхідності комплексного вивчення досліджуваних психологічних феноменів у роботі було використано сукупність взаємодоповнювальних методів. Теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація) застосовувалися для опрацювання наукових джерел і побудови концептуальної моделі дослідження. Емпіричні методи були спрямовані на безпосереднє вимірювання рівня емоційного інтелекту та лідерських якостей студентів. Методи математико-статистичної обробки використовувалися з метою кількісного аналізу результатів і виявлення взаємозв’язків між досліджуваними показниками [49].

Для дослідження емоційного інтелекту застосовувалися психодіагностичні методики, які дозволяють оцінити такі його компоненти, як усвідомлення власних емоцій, здатність до емоційної саморегуляції, розуміння емоцій інших людей та ефективність міжособистісної взаємодії. Обрані методики відповідають вимогам надійності та валідності, широко використовуються у психологічних дослідженнях і дозволяють отримати кількісні показники рівня розвитку емоційного інтелекту.

Для вивчення лідерських якостей особистості використовувалися психодіагностичні інструменти, спрямовані на оцінку комунікативних, мотиваційних, організаторських і емоційно-вольових характеристик, що визначають лідерський потенціал. Це дало змогу отримати комплексне уявлення про структуру лідерських якостей студентів і співвіднести їх із показниками емоційного інтелекту.

Процедура дослідження передбачала групове тестування в умовах аудиторних занять, що забезпечило однакові умови для всіх респондентів. Час виконання психодіагностичних методик відповідав рекомендованим нормативам і не перевищував допустимого психологічного навантаження. У процесі дослідження дотримувалися принципи добровільності, відсутності оцінювання результатів у навчальних цілях та психологічної безпеки учасників [50].

Отримані емпіричні дані підлягали кількісній та якісній обробці. Кількісний аналіз включав розрахунок описових статистик, визначення рівнів розвитку досліджуваних показників та виявлення кореляційних зв’язків між емоційним інтелектом і лідерськими якостями. Якісний аналіз був спрямований на інтерпретацію результатів з урахуванням психологічного змісту досліджуваних феноменів і контексту професійного становлення студентів.

Таким чином, організація та методика емпіричного дослідження забезпечили наукову обґрунтованість, логічну послідовність і методичну цілісність практичної частини Кваліфікаційної роботи. Застосований комплекс методів дозволив отримати репрезентативні емпіричні дані, необхідні для подальшого аналізу ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості, що буде розглянуто в наступних підрозділах.

У межах емпіричного дослідження було використано систему загальнонаукових і спеціально-психологічних методів. Загальнонаукові методи дозволили здійснити аналіз теоретичних підходів і побудувати

концептуальну модель дослідження, тоді як спеціально-психологічні методи забезпечили отримання емпіричних даних та їх кількісно-якісну обробку.

У процесі дослідження застосовувалися методи психологічного дослідження, що представлені на рисунку 2.1.

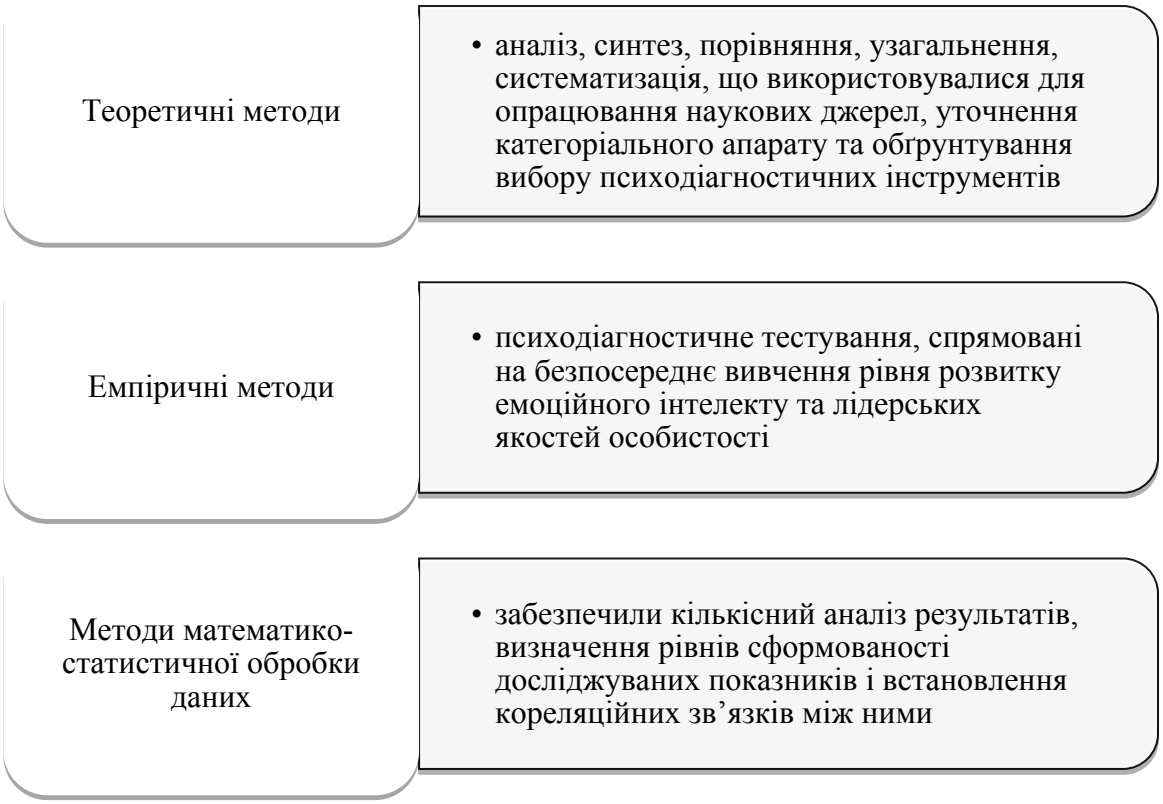


Рис. 2.1. Методи психологічного дослідження

Джерело – сформовано автором за [63]

Емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості ґрунтувалося на принципах системності, комплексності, наукової обґрунтованості та етичності психологічного дослідження. Застосування комплексу взаємодоповнювальних методів і методик дало змогу всебічно охарактеризувати досліджувані психологічні феномени, виявити рівень їх сформованості та встановити особливості взаємозв’язку між емоційним інтелектом і лідерськими якостями студентської молоді.

Методологічну основу дослідження становлять положення сучасної особистісної, соціальної та організаційної психології, згідно з якими лідерство розглядається як багатовимірний феномен, а емоційний інтелект – як інтегративна психологічна характеристика, що забезпечує ефективну міжособистісну взаємодію та соціальний вплив. Відповідно до цього підходу, вибір методів і методик був спрямований на комплексне дослідження як емоційної сфери особистості, так і характеристик лідерського потенціалу.

Центральне місце в емпіричному дослідженні посіли психодіагностичні методики, добір яких здійснювався з урахуванням мети дослідження, характеристик вибірки та вимог до валідності й надійності інструментарію. Загалом у дослідженні було використано чотири психодіагностичні методики, дві з яких спрямовані на вимірювання емоційного інтелекту, а дві – на дослідження лідерських якостей особистості [51].

Першою методикою, використаною для дослідження емоційного інтелекту, стала методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла. Дана методика є однією з найбільш поширених у психологічній практиці та дозволяє оцінити ключові компоненти емоційного інтелекту. Опитувальник містить шкали, що відображають емоційну обізнаність, здатність до управління власними емоціями, самомотивацію, емпатію та розпізнавання емоцій інших людей. Методика є зручною для використання в групових дослідженнях, має чітку процедуру підрахунку результатів і дозволяє здійснювати інтерпретацію показників за рівнями.

Другою методикою дослідження емоційного інтелекту була методика діагностики емоційного інтелекту за Д. Люсіним (ЕмІн). Вона орієнтована на вимірювання внутрішньоособистісного та міжособистісного емоційного інтелекту й дозволяє глибше проаналізувати здатність особистості до усвідомлення та регуляції емоцій як у власному досвіді, так і у взаємодії з іншими. Використання цієї методики дало змогу доповнити результати, отримані за методикою Н. Холла, та підвищити достовірність висновків щодо рівня розвитку емоційного інтелекту досліджуваних.

Для дослідження лідерських якостей особистості було застосовано методику діагностики лідерських якостей особистості, яка дозволяє оцінити рівень сформованості таких характеристик, як ініціативність, відповідальність, комунікативність, здатність до організації спільної діяльності та впливу на інших. Методика орієнтована на виявлення загального рівня лідерського потенціалу та широко використовується в психологічних дослідженнях і практиці професійної підготовки.

Четвертою методикою, застосованою в межах дослідження, стала методика оцінки організаторських і комунікативних здібностей (КОЗ), яка дозволяє дослідити важливі соціально-психологічні аспекти лідерства. Вона спрямована на виявлення здатності особистості встановлювати міжособистісні контакти, координувати групову діяльність і ефективно взаємодіяти в соціальному середовищі. Застосування цієї методики дало змогу конкретизувати структуру лідерських якостей і виявити їх зв'язок із показниками емоційного інтелекту.

Таблиця 2.1

Психодіагностичні методики, використані в дослідженні

№	Назва методики	Об'єкт дослідження	Основні показники
1	Методика Н. Холла	Емоційний інтелект	Емоційна обізнаність, емпатія
2	Методика Д. Люсіна (ЕмІн)	Емоційний інтелект	Внутрішній і міжособистісний ЕІ
3	Методика діагностики лідерських якостей	Лідерські якості	Лідерський потенціал
4	Методика КОЗ	Комунікативні й організаторські здібності	Соціальна ефективність

Джерело – сформовано автором за методиками, що представлені в додатках

Застосування кількох методик для дослідження кожного з феноменів дозволило реалізувати принцип методичної тріангуляції та підвищити

надійність емпіричних висновків. Поєднання різних за змістом і структурою психодіагностичних інструментів забезпечило комплексний підхід до аналізу досліджуваних характеристик.

Процедура проведення дослідження передбачала групове психодіагностичне тестування студентів у навчальних аудиторіях МАУП. Усі методики застосовувалися відповідно до стандартних інструкцій. Перед початком тестування учасники отримували роз'яснення щодо мети дослідження та правил виконання завдань, що сприяло зниженню тривожності та підвищенню достовірності відповідей.

Процес обробки емпіричних даних включав кілька етапів: первинний підрахунок результатів, визначення індивідуальних і групових показників, класифікацію рівнів розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей, а також аналіз взаємозв'язків між досліджуваними змінними (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Рівні інтерпретації показників у дослідженні

Рівень	Характеристика
Низький	Недостатня сформованість показника
Середній	Часткова сформованість
Високий	Сформований рівень

Джерело – сформовано автором за методиками, що представлені в додатках

Для статистичної обробки результатів застосовувалися методи описової статистики та кореляційного аналізу, що дозволило виявити загальні тенденції розвитку досліджуваних характеристик і встановити характер зв'язків між емоційним інтелектом та лідерськими якостями.

Результати, отримані за допомогою застосованих методик, аналізувалися з урахуванням психологічного змісту досліджуваних феноменів, що дало змогу здійснити якісну інтерпретацію емпіричних даних (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Відповідність методик завданням дослідження

Завдання дослідження	Методика
Дослідження емоційного інтелекту	Н. Холл, Д. Люсін
Оцінка лідерських якостей	Методика лідерських якостей
Аналіз комунікативних здібностей	КОЗ

Джерело – сформовано автором за методиками, що представлені в додатках

Таким чином, використаний у дослідженні комплекс методів і психодіагностичних методик забезпечив наукову обґрунтованість і методичну цілісність емпіричного дослідження. Поєднання кількох інструментів для вивчення емоційного інтелекту та лідерських якостей створило надійну основу для подальшого аналізу результатів і формулювання обґрунтованих висновків щодо ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості.

2.2. Аналіз результатів дослідження

У цьому підрозділі представлено кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості студентів. Аналіз здійснювався відповідно до завдань дослідження та з урахуванням методик, застосованих у практичній частині роботи. Отримані емпіричні дані дозволяють охарактеризувати рівень розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей у досліджуваній вибірці, а також виявити загальні тенденції й закономірності їх прояву.

Дослідження охоплювало 40 студентів Міжрегіонального академічного університету управління персоналом (м. Київ). Для зручності аналізу результати за кожною методикою були згруповані за рівнями (низький, середній, високий) та представлені в кількісних і відсоткових показниках.

Першим етапом аналізу стало вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту за методикою Н. Холла. Ця методика дозволяє оцінити інтегральний показник емоційного інтелекту, а також його окремі компоненти. У межах даного дослідження було проаналізовано загальний рівень емоційного інтелекту досліджуваних (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

Рівні розвитку емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	9	22,5
Середній	21	52,5
Високий	10	25,0
Разом	40	100

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Як свідчать дані таблиці 2.4, у більшості досліджуваних (52,5 %) зафіксовано середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Це свідчить про наявність базових навичок усвідомлення та регуляції емоцій, проте недостатню стабільність їх прояву в різних ситуаціях.

Високий рівень емоційного інтелекту виявлено у 25 % студентів, що свідчить про сформовану здатність до емоційної саморегуляції, емпатії та ефективної міжособистісної взаємодії.

Водночас у 22,5 % респондентів зафіксовано низький рівень емоційного інтелекту, що може ускладнювати процеси соціальної адаптації та лідерської самореалізації.

Візуально результати оцінки інтегрального показника емоційного інтелекту, а також його рівнів у респондентів, представлені на рисунку 2.2.

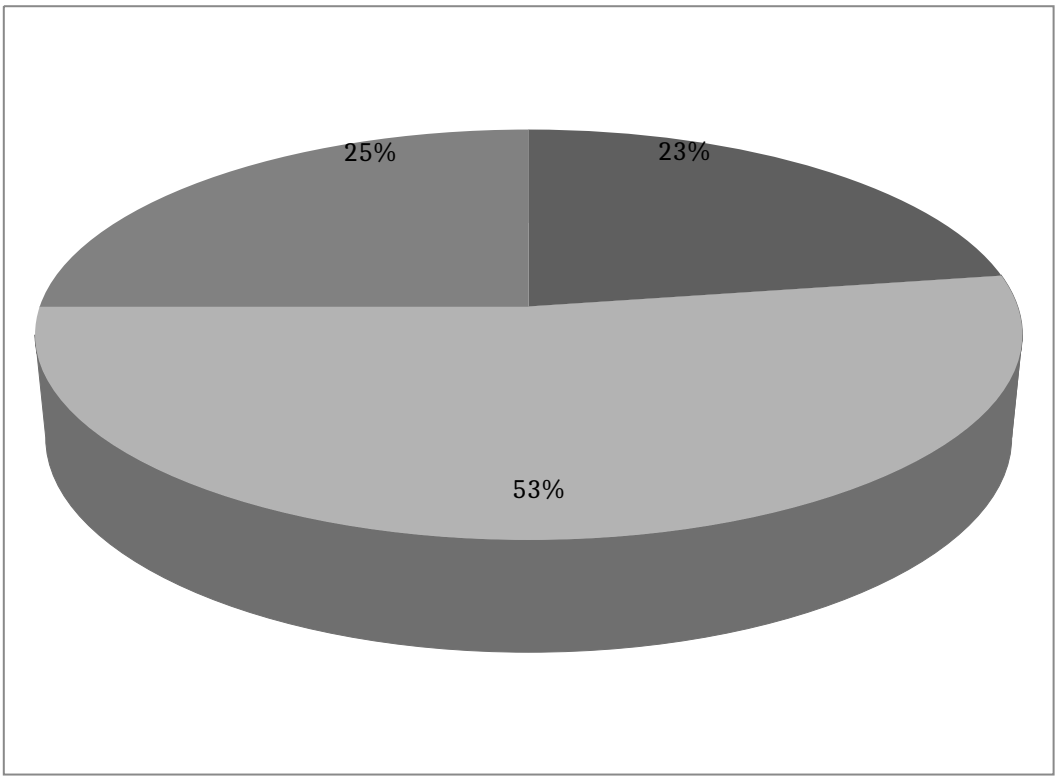


Рис. 2.2. Рівні розвитку емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Другим етапом аналізу стало дослідження емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна, яка дозволяє більш детально оцінити внутрішньоособистісний та міжособистісний компоненти емоційного інтелекту (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5

Рівні розвитку емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	11	27,5
Середній	19	47,5
Високий	10	25,0
Разом	40	100

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Аналіз результатів за методикою Д. Люсіна показав, що майже половина респондентів (47,5 %) має середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Це вказує на часткову сформованість здатності до усвідомлення та розуміння

емоцій, як власних, так і чужих. Високий рівень емоційного інтелекту виявлено у чверті студентів, що підтверджує їхню готовність до ефективної емоційної взаємодії та саморегуляції. Разом із тим у 27,5 % досліджуваних зафіксовано низький рівень емоційного інтелекту, що може негативно впливати на формування комунікативних і лідерських якостей.

Візуальна інтерпретація результатів дослідження за методикою, представлені на рисунку 2.3.

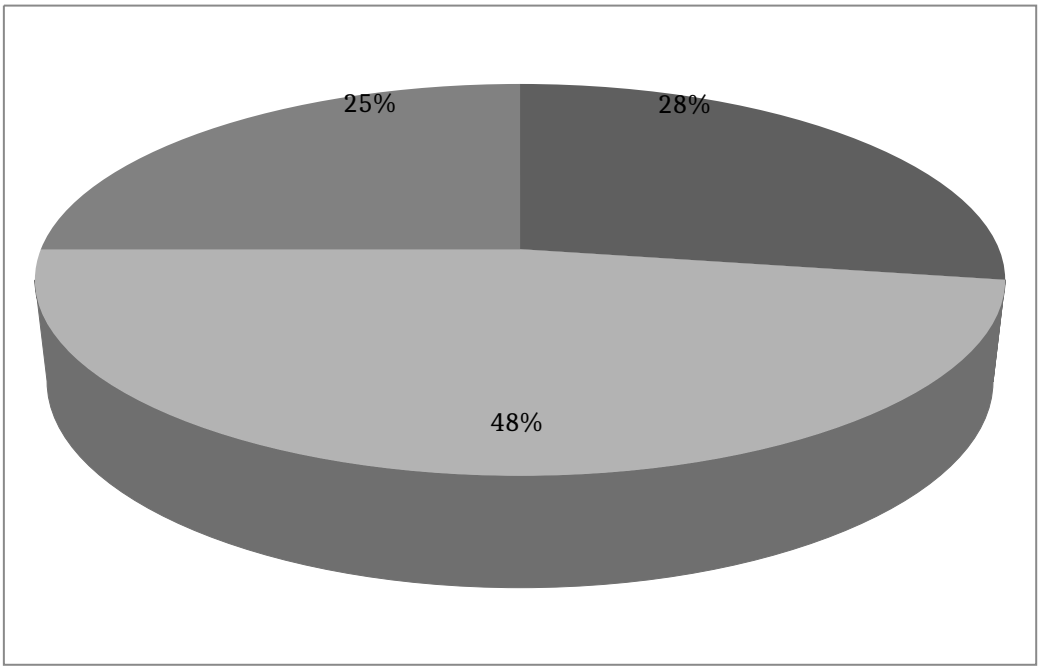


Рис. 2.3. Рівні розвитку емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Порівняння результатів двох методик дозволяє зробити висновок про узгодженість отриманих даних і підтверджує доцільність використання кількох інструментів для дослідження емоційного інтелекту.

Наступним етапом аналізу стало дослідження рівня розвитку лідерських якостей особистості студентів (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Рівні розвитку лідерських якостей за методикою діагностики лідерських якостей

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	8	20,0
Середній	23	57,5
Високий	9	22,5
Разом	40	100

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Отримані результати діагностики рівнів розвитку лідерських якостей свідчать про неоднорідність сформованості лідерського потенціалу серед досліджуваних студентів. Переважна більшість респондентів (57,5 %) демонструє середній рівень розвитку лідерських якостей, що вказує на наявність окремих лідерських умінь і схильностей, однак їх недостатню цілісність і стабільність. Такі студенти здатні проявляти ініціативу, брати участь у груповій діяльності та виконувати організаторські функції, проте в складних або стресових соціальних ситуаціях не завжди виявляють послідовну та впевнену лідерську поведінку.

Високий рівень розвитку лідерських якостей зафіксовано у 22,5 % студентів, що свідчить про сформований лідерський потенціал, здатність брати відповідальність за прийняття рішень, впливати на групу та ефективно організовувати спільну діяльність. Представники цієї групи характеризуються впевненістю в собі, високим рівнем комунікативної активності, здатністю мотивувати інших та підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Водночас навіть у цієї категорії студентів ефективність лідерської поведінки може залежати від рівня розвитку емоційного інтелекту, зокрема навичок емоційної саморегуляції та емпатії.

Низький рівень розвитку лідерських якостей виявлено у 20 % досліджуваних, що свідчить про недостатню сформованість організаторських і комунікативних умінь, низьку готовність до прийняття відповідальності та

обмежену здатність до соціального впливу. Такий рівень може бути зумовлений недостатнім розвитком емоційно-вольової сфери, невпевненістю у власних можливостях, труднощами у міжособистісному спілкуванні та недостатнім рівнем емоційного інтелекту.

Візуальна інтерпретація результатів дослідження за методикою, представлені на рисунку 2.4.

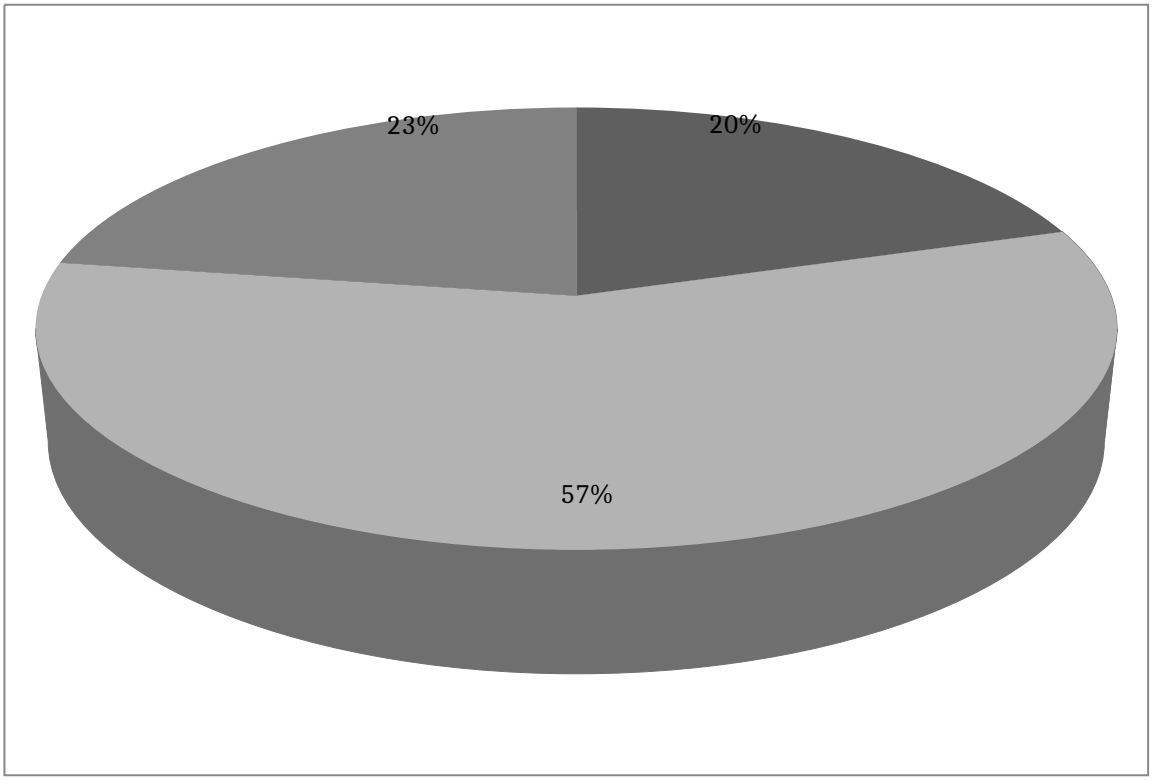


Рис. 2.4. Рівні розвитку лідерських якостей за методикою діагностики лідерських якостей

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Отримані результати свідчать, що у більшості студентів (57,5 %) спостерігається середній рівень розвитку лідерських якостей. Це означає, що респонденти володіють окремими лідерськими проявами, однак не завжди здатні стабільно реалізовувати лідерську поведінку в різних соціальних ситуаціях. Високий рівень лідерських якостей зафіксовано у 22,5 % студентів, що вказує на сформований лідерський потенціал. Низький рівень лідерських

якостей виявлено у 20 % досліджуваних, що може бути пов’язано з недостатнім розвитком комунікативних і емоційно-вольових характеристик.

Загалом отримані дані підтверджують, що для більшості студентів характерний потенціал до розвитку лідерських якостей, який потребує цілеспрямованого психологічного супроводу та спеціально організованого розвитку. Виявлений розподіл рівнів розвитку лідерських якостей обґрунтовує доцільність впровадження програми розвитку емоційного інтелекту як важливого психологічного чинника формування ефективної та стабільної лідерської поведінки. Результати цього етапу дослідження створюють підґрунтя для подальшого аналізу взаємозв’язку між емоційним інтелектом і лідерськими якостями та слугують вихідною точкою для оцінки ефективності корекційно-розвивальної програми, представленої в третьому розділі роботи.

З метою поглибленого аналізу соціально-психологічних аспектів лідерства було проаналізовано результати за методикою КОЗ (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7

Рівні розвитку комунікативних та організаторських здібностей

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	10	25,0
Середній	20	50,0
Високий	10	25,0
Разом	40	100

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Аналіз результатів показав, що половина досліджуваних (50 %) має середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Це свідчить про наявність базових навичок міжособистісної взаємодії та організації спільної діяльності, проте недостатню впевненість у їх застосуванні. Високий рівень зафіксовано у 25 % студентів, що підтверджує їхню здатність до ефективного соціального впливу. Водночас у 25 % респондентів виявлено низький рівень розвитку даних здібностей.

Загальний аналіз результатів емпіричного дослідження дозволяє констатувати наявність спільних тенденцій у розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей студентів. Переважання середнього рівня за всіма методиками свідчить про те, що досліджувана вибірка перебуває на етапі активного формування особистісних і соціально-психологічних характеристик, пов’язаних із лідерством.

Візуальна інтерпретація результатів дослідження за методикою, представлені на рисунку 2.5.

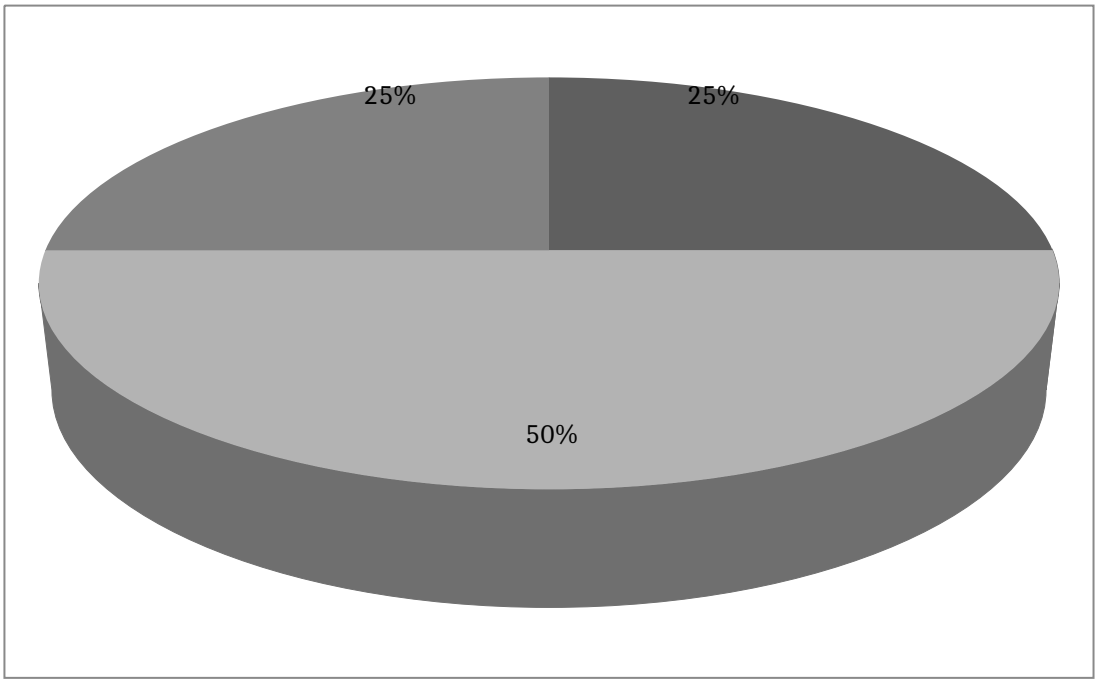


Рис. 2.5. Рівні розвитку комунікативних та організаторських здібностей
Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Виявлена частка студентів із високим рівнем емоційного інтелекту та лідерських якостей підтверджує наявність потенціалу для розвитку лідерства в межах студентського середовища. Разом із тим значна частка респондентів із низьким рівнем окремих показників свідчить про необхідність цілеспрямованих психологічних впливів, спрямованих на розвиток емоційної саморегуляції, емпатії та комунікативної компетентності.

Отримані результати створюють емпіричне підґрунтя для подальшого узагальнення та інтерпретації даних, а також для розробки програми розвитку

емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей, що буде представлено в наступних підрозділах Кваліфікаційної роботи.

2.3. Узагальнення та інтерпретація даних

Узагальнення та інтерпретація результатів емпіричного дослідження дозволяють перейти від опису кількісних показників до глибшого психологічного осмислення ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості. Отримані дані створюють цілісну картину рівня сформованості досліджуваних психологічних характеристик у студентської молоді та дають змогу виявити загальні тенденції, закономірності й проблемні зони в їх розвитку.

Результати дослідження свідчать про те, що для більшості студентів характерний середній рівень розвитку емоційного інтелекту, що підтверджується даними, отриманими за двома різними методиками. Така узгодженість результатів дозволяє говорити про їх достатню надійність і свідчить про те, що емоційна сфера особистості досліджуваних перебуває на етапі активного формування. Середній рівень емоційного інтелекту означає наявність базових умінь усвідомлення та розуміння емоцій, проте недостатню стабільність їх регуляції та використання в складних соціальних ситуаціях.

З психологічної точки зору це можна інтерпретувати як особливість вікового та професійного етапу розвитку студентів. Період навчання у закладі вищої освіти є часом інтенсивного становлення особистісної ідентичності, формування професійних цінностей та соціальних ролей. У цей період емоційний інтелект ще не має завершеної структури, а його компоненти можуть проявлятися ситуативно, залежно від умов взаємодії та рівня емоційного навантаження.

Водночас наявність значної частки студентів із високим рівнем емоційного інтелекту свідчить про потенціал для ефективної міжособистісної

взаємодії та лідерської самореалізації. Такі студенти, як правило, демонструють кращу емоційну саморегуляцію, здатність до емпатії та більш усвідомлене ставлення до власних емоційних реакцій. У контексті лідерства це створює передумови для формування стабільної лідерської поведінки, заснованої на довірі, взаєморозумінні та психологічній зрілості.

Аналіз результатів дослідження лідерських якостей показав аналогічну тенденцію: переважання середнього рівня розвитку лідерських якостей у досліджуваній вибірці. Це означає, що більшість студентів володіє окремими лідерськими проявами – ініціативністю, готовністю брати на себе відповідальність, прагненням до організації спільної діяльності, – однак ці якості ще не набули системного характеру. Лідерська поведінка таких студентів часто є нестійкою та залежить від зовнішніх умов, соціального контексту й емоційного стану.

З психологічної позиції це підтверджує положення про те, що лідерські якості не є вродженими характеристиками, а формуються поступово в процесі соціальної взаємодії та особистісного розвитку. Виявлений середній рівень розвитку лідерських якостей можна розглядати як природний результат етапу професійного становлення, коли лідерський потенціал ще не повністю реалізований, але вже чітко окреслений.

Особливої уваги заслуговують результати, отримані за методикою оцінки комунікативних та організаторських здібностей. Переважання середнього рівня розвитку цих характеристик свідчить про те, що студенти загалом здатні до міжособистісної взаємодії та організації спільної діяльності, проте нерідко відчувають труднощі у ситуаціях, що потребують активного соціального впливу, впевненості та емоційної стабільності. Це дозволяє припустити, що саме емоційна регуляція та здатність до усвідомлення власних переживань виступають ключовими обмежувальними чинниками реалізації лідерського потенціалу.

Узагальнення результатів усіх застосованих методик дає змогу зробити висновок про взаємопов’язаний характер розвитку емоційного інтелекту та

лідерських якостей. Студенти з вищими показниками емоційного інтелекту, як правило, демонструють більш виражені лідерські якості, кращі комунікативні здібності та більшу готовність до організації групової діяльності. Натомість низький рівень емоційного інтелекту часто супроводжується труднощами в соціальній взаємодії, зниженням упевненості у власних лідерських можливостях та нестійкістю лідерської поведінки.

Отримані результати підтверджують теоретичні положення, розглянуті в першому розділі Кваліфікаційної роботи, згідно з якими емоційний інтелект виступає важливим психологічним чинником формування лідерських якостей. Емоційний інтелект не лише сприяє розвитку окремих лідерських характеристик, а й виконує інтегративну функцію, поєднуючи когнітивні, мотиваційні та соціально-комунікативні компоненти лідерства.

Водночас результати дослідження свідчать про наявність резервів для розвитку як емоційного інтелекту, так і лідерських якостей у більшості студентів. Значна частка респондентів із середнім і низьким рівнем розвитку досліджуваних характеристик вказує на доцільність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на розвиток емоційної саморегуляції, емпатії, усвідомлення емоцій та навичок конструктивної міжособистісної взаємодії.

Таким чином, узагальнення та інтерпретація емпіричних даних дозволяють дійти висновку, що розвиток емоційного інтелекту є перспективним напрямом формування лідерських якостей особистості в студентському середовищі. Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу дослідження та створюють емпіричне підґрунтя для розробки та впровадження програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей, що буде представлено в третьому розділі Кваліфікаційної роботи.

Висновки до розділу 2

У другому розділі Кваліфікаційної роботи здійснено емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості, що дозволило перевірити теоретичні положення, викладені в першому розділі, та отримати конкретні кількісні й якісні результати.

У ході дослідження було організовано та проведено психодіагностичне обстеження студентів Міжрегіонального академічного університету управління персоналом (м. Київ) у період з січня по лютий 2026 року. Вибірка дослідження склала 40 осіб, що забезпечило можливість отримання репрезентативних емпіричних даних для аналізу досліджуваних психологічних характеристик.

Результати, отримані за методиками дослідження емоційного інтелекту, засвідчили, що для більшості студентів характерний середній рівень його розвитку. Це свідчить про наявність базових умінь усвідомлення, розуміння та регуляції емоцій, однак недостатню стабільність їх прояву в умовах підвищеного емоційного навантаження та соціальної відповідальності. Виявлення групи студентів із високим рівнем емоційного інтелекту підтверджує наявність потенціалу для ефективної емоційної взаємодії та лідерської самореалізації, тоді як наявність респондентів із низьким рівнем розвитку емоційного інтелекту вказує на існування проблемних зон, що потребують психологічної корекції та розвитку.

Аналіз результатів дослідження лідерських якостей особистості показав, що переважна частина студентів демонструє середній рівень їх сформованості. Це означає, що лідерський потенціал у досліджуваних загалом наявний, проте він не завжди реалізується на практиці у вигляді стійкої та ефективної лідерської поведінки. Виявлені труднощі у розвитку комунікативних та організаторських здібностей підтверджують, що саме емоційно-вольові та

соціально-психологічні чинники відіграють ключову роль у реалізації лідерських якостей.

Отримані результати емпіричного дослідження загалом підтверджують висунуту гіпотезу про те, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником розвитку лідерських якостей особистості. Встановлено, що розвиток емоційного інтелекту сприяє формуванню таких ключових лідерських характеристик, як емоційна стійкість, емпатійність, комунікативна гнучкість, здатність до саморефлексії та ефективного міжособистісного впливу.

Таким чином, результати другого розділу створюють надійну емпіричну основу для переходу до третього розділу Кваліфікаційної роботи, присвяченого розробці та обґрунтуванню програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей особистості. Отримані дані підтверджують доцільність упровадження цілеспрямованих психологічних програм розвитку емоційного інтелекту в студентському середовищі з метою підвищення лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

3.1. Програма розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей

Результати теоретичного та емпіричного дослідження, представлені в попередніх розділах Кваліфікаційної роботи, засвідчили, що емоційний інтелект є одним із ключових психологічних чинників формування та реалізації лідерських якостей особистості. Виявлене переважання середнього рівня розвитку емоційного інтелекту й лідерських якостей у студентів, а також наявність групи осіб із низькими показниками цих характеристик обґрунтовують доцільність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на їх розвиток. У цьому контексті актуальною є розробка програми розвитку емоційного інтелекту як умови формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Програма розвитку емоційного інтелекту розглядається як систематизований комплекс психологічних заходів, спрямованих на формування в учасників здатності до усвідомлення, розуміння та регуляції власних емоцій, розвитку емпатії, емоційної стійкості та навичок ефективної міжособистісної взаємодії. Саме ці компоненти, як було встановлено в ході емпіричного дослідження, є психологічною основою лідерських якостей і визначають ефективність лідерської поведінки в соціальних групах.

Методологічною основою програми є положення особистісно-орієнтованого, діяльнісного та компетентнісного підходів у психології. Особистісно-орієнтований підхід передбачає врахування індивідуальних психологічних особливостей учасників, їхнього рівня розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей. Діяльнісний підхід забезпечує активне включення учасників у тренінгову діяльність, що сприяє формуванню нових

способів емоційної та соціальної поведінки. Компетентнісний підхід орієнтує програму на розвиток конкретних психологічних умінь і навичок, необхідних для ефективної лідерської діяльності.

Метою програми є **розвиток емоційного інтелекту студентів як психологічного чинника формування лідерських якостей**. Досягнення цієї мети передбачає розв'язання комплексу взаємопов'язаних завдань, спрямованих на розвиток емоційної сфери та лідерського потенціалу особистості.

Основні завдання програми представлені на рисунку 3.1.

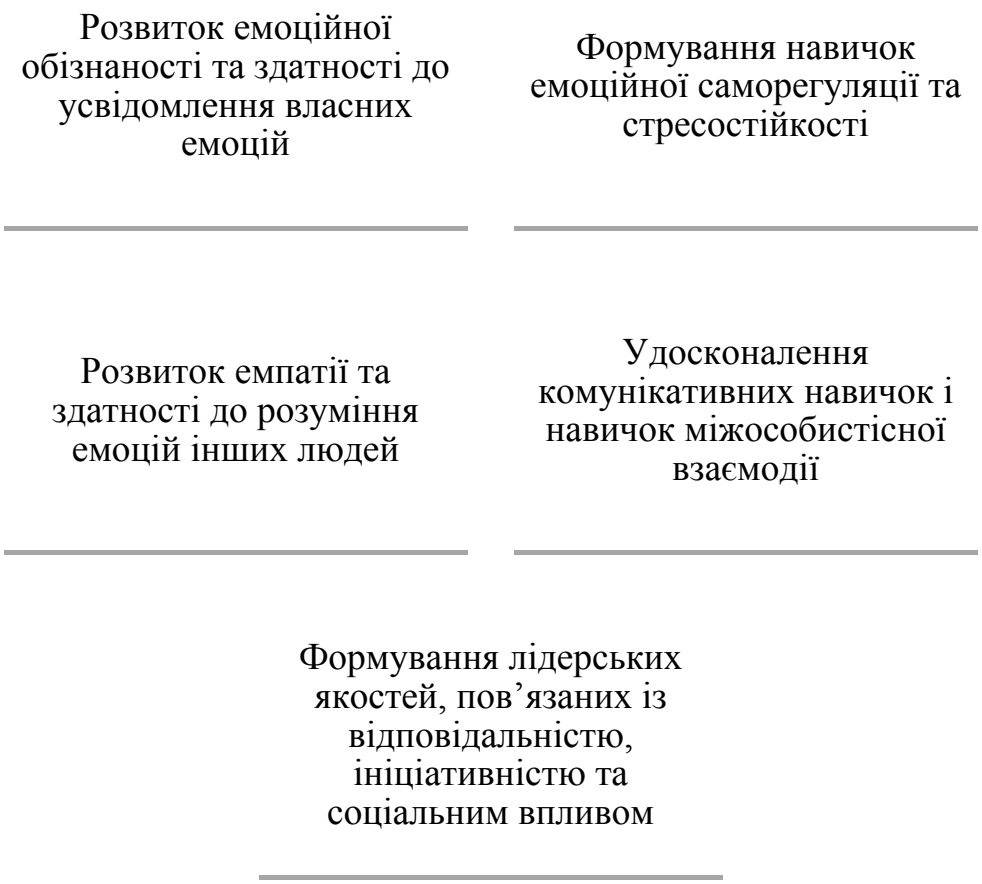


Рис. 3.1. Основні завдання програми розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей

Джерело – сформовано автором за

Цільовою аудиторією програми є студенти закладів вищої освіти, які перебувають на етапі професійного та особистісного становлення. Саме в

студентському віці створюються сприятливі умови для розвитку емоційного інтелекту, оскільки особистість активно включена в різноманітні форми соціальної взаємодії, навчальної та позанавчальної діяльності.

Програма розвитку емоційного інтелекту має тренінговий характер і передбачає поєднання групових форм роботи з індивідуальною рефлексією. Такий формат сприяє не лише засвоєнню теоретичних знань про емоції та лідерство, а й формуванню практичних навичок емоційної регуляції та лідерської поведінки. Важливим принципом програми є принцип активності, що передбачає залучення учасників до виконання вправ, рольових ігор, обговорень і рефлексивних завдань.

Структура програми побудована з урахуванням логіки поступового розвитку компонентів емоційного інтелекту – від усвідомлення власних емоцій до здатності впливати на емоційний клімат групи. Кожен етап програми спрямований на розвиток певних психологічних умінь, які в сукупності формують основу лідерських якостей (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Структура програми розвитку емоційного інтелекту

Етап програми	Зміст етапу	Психологічний результат
Діагностично-мотиваційний	Усвідомлення ролі емоцій і лідерства	Підвищення мотивації
Розвивальний	Розвиток компонентів емоційного інтелекту	Формування емоційних умінь
Інтегративний	Застосування навичок у груповій взаємодії	Розвиток лідерських якостей
Рефлексивно-оцінювальний	Аналіз змін і досягнень	Усвідомлення особистісного зростання

Джерело – сформовано автором за

На діагностично-мотиваційному етапі учасники знайомляться з цілями та завданнями програми, усвідомлюють значення емоційного інтелекту для лідерської діяльності та отримують зворотний зв’язок щодо власних психологічних особливостей. Цей етап сприяє формуванню внутрішньої мотивації до участі в програмі та активізує процеси саморефлексії.

Розвивальний етап є центральним у програмі та спрямований на формування ключових компонентів емоційного інтелекту. У межах цього етапу використовуються вправи, спрямовані на розпізнавання емоцій, розвиток емоційної саморегуляції, зниження рівня емоційного напруження та формування навичок емпатійного слухання. Особлива увага приділяється роботі з емоційними станами, що виникають у процесі групової взаємодії, оскільки саме вони мають безпосередній вплив на лідерську поведінку.

Інтегративний етап передбачає застосування сформованих емоційних умінь у ситуаціях, що моделюють лідерську діяльність. Учасники виконують рольові завдання, спрямовані на організацію групової роботи, прийняття рішень і розв’язання конфліктних ситуацій. Це дозволяє перенести набутий емоційний досвід у сферу лідерської поведінки та закріпити нові способи взаємодії.

Рефлексивно-оцінювальний етап спрямований на усвідомлення учасниками особистісних змін, що відбулися в процесі участі в програмі. Аналіз власних досягнень і труднощів сприяє формуванню відповідального ставлення до подальшого особистісного розвитку та підтримує мотивацію до самовдосконалення.

Програма реалізується з використанням різноманітних психологічних методів і форм роботи, які забезпечують активну участь студентів і сприяють розвитку їхніх емоційних і лідерських компетентностей.

Таблиця 3.2

Основні методи та форми роботи в межах програми

Метод / форма	Характеристика	Очікуваний ефект
Психологічні вправи	Розвиток усвідомлення емоцій	Емоційна обізнаність
Рольові ігри	Моделювання лідерських ситуацій	Лідерська поведінка
Групові дискусії	Обмін досвідом	Соціальна рефлексія
Рефлексивні завдання	Самоаналіз	Особистісне зростання

Джерело – сформовано автором за

Зміст програми передбачає систематичне поєднання емоційної та лідерської складових, що дозволяє формувати цілісний лідерський стиль, заснований на емоційній компетентності. Розвиток емоційного інтелекту в межах програми не обмежується індивідуальним рівнем, а спрямований також на формування здатності впливати на емоційний клімат групи, що є важливою характеристикою ефективного лідера.

Отже, представлений у таблиці комплекс методів і форм роботи свідчить про системний та багатоаспектний характер програми розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей. Застосування психологічних вправ сприяє підвищенню рівня емоційної обізнаності та усвідомленню власних емоційних станів. Використання рольових ігор забезпечує моделювання лідерських ситуацій, що дозволяє учасникам відпрацювати ефективні поведінкові стратегії та сприяє формуванню лідерської поведінки. Групові дискусії створюють умови для обміну досвідом, розвитку соціальної рефлексії та поглиблення міжособистісного розуміння. Рефлексивні завдання забезпечують самоаналіз і сприяють особистісному зростанню учасників. У сукупності зазначені методи й форми роботи забезпечують цілісність програми та її спрямованість на досягнення стійких позитивних змін у розвитку емоційного інтелекту і лідерського потенціалу особистості.

Очікуваними результатами реалізації програми є підвищення рівня емоційного інтелекту студентів, розвиток їхніх лідерських якостей, зростання комунікативної компетентності та емоційної стійкості. Реалізація програми сприяє формуванню усвідомленого ставлення до власних емоцій і поведінки, а також розвитку відповідальності за результати міжособистісної взаємодії.

Таким чином, розроблена програма розвитку емоційного інтелекту є ефективним психологічним інструментом формування лідерських якостей особистості. Вона базується на результатах теоретичного й емпіричного аналізу, враховує особливості студентського віку та створює умови для цілеспрямованого розвитку емоційної й лідерської компетентності, що є

необхідною передумовою професійної та соціальної успішності майбутніх фахівців.

3.2. Практичні рекомендації щодо впровадження програми

Ефективність будь-якої психологічної програми значною мірою залежить не лише від її теоретичного обґрунтування та змістового наповнення, а й від умов і способів практичного впровадження. У зв’язку з цим важливим етапом дослідження є розробка практичних рекомендацій щодо реалізації програми розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей у студентському середовищі.

Розроблена програма орієнтована на впровадження в освітньому просторі закладів вищої освіти та може бути використана в роботі практичних психологів, викладачів психологічних дисциплін, кураторів академічних груп, а також у межах тренінгової та виховної роботи зі студентами. Практичні рекомендації ґрунтуються на результатах емпіричного дослідження, які засвідчили наявність резервів для розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей у більшості студентів.

Передумовою успішного впровадження програми є створення сприятливих психологічних та організаційних умов. Насамперед ідеться про формування безпечного, підтримувального середовища, у якому учасники можуть відкрито обговорювати власні емоції, труднощі та особистісні переживання без страху оцінювання чи осуду. Така атмосфера є необхідною для розвитку емоційної обізнаності, емпатії та рефлексії – ключових компонентів емоційного інтелекту.

Важливою умовою реалізації програми є добровільна участь студентів. Примусова участь у тренінгових заняттях може знижувати мотивацію, викликати психологічний опір і, як наслідок, зменшувати ефективність психологічного впливу. Оптимальним є залучення студентів через

інформування про мету програми, її користь для особистісного та професійного розвитку, а також можливість практичного застосування отриманих навичок у навчальній і позанавчальній діяльності.

Рекомендується впроваджувати програму в груповому форматі, оскільки саме групова взаємодія створює умови для розвитку соціальних і лідерських компетентностей. Робота в малих групах дозволяє учасникам не лише опановувати навички емоційної саморегуляції, а й безпосередньо застосовувати їх у взаємодії з іншими, отримувати зворотний зв’язок і усвідомлювати власні лідерські прояви.

З організаційної точки зору доцільно інтегрувати програму в систему психологічного супроводу студентів або реалізовувати її у форматі факультативних занять, тренінгів особистісного розвитку чи вибіркових курсів. Такий підхід забезпечує гнучкість у плануванні занять і дозволяє адаптувати програму до специфіки конкретного закладу вищої освіти.

Особливу увагу слід приділити кваліфікації фахівця, який реалізує програму. Ведучий повинен володіти не лише теоретичними знаннями з психології емоцій і лідерства, а й практичними навичками групової роботи, фасилітації, ведення тренінгів та роботи з емоційними станами учасників. Особистісна зрілість, емпатійність і здатність до рефлексії самого фахівця є важливими чинниками ефективності програми.

У процесі впровадження програми доцільно дотримуватися принципу поетапності. Рекомендується починати з розвитку емоційної обізнаності та навичок саморефлексії, поступово переходячи до формування емоційної саморегуляції, емпатії та соціально-емоційних навичок, і лише після цього – до відпрацювання лідерської поведінки в групових ситуаціях. Така логіка забезпечує внутрішню узгодженість програми та запобігає перевантаженню учасників.

Важливим практичним аспектом є регулярність занять. Оптимальним є проведення тренінгових сесій один раз на тиждень, що дозволяє учасникам поступово засвоювати нові навички, застосовувати їх у повсякденному житті

та повертатися до групи з власним досвідом і запитаннями. Переривчасте або надто інтенсивне проведення занять може знижувати ефективність програми.

Рекомендується поєднувати тренінгові заняття з рефлексивною роботою між сесіями. Це можуть бути щоденники емоційних спостережень, самоспостереження за власною поведінкою в групових ситуаціях, аналіз труднощів у спілкуванні або виконання невеликих практичних завдань. Такий підхід сприяє перенесенню набутих навичок у реальне життя та закріпленню результатів програми.

З метою підвищення ефективності впровадження програми доцільно залучати студентів до активного обговорення власного досвіду, обміну думками та спільного аналізу ситуацій, пов’язаних із лідерством і міжособистісною взаємодією. Це сприяє розвитку критичного мислення, усвідомленню власних лідерських стратегій і формуванню відповідального ставлення до особистісного розвитку.

Таблиця 3.3

Практичні рекомендації щодо впровадження програми розвитку емоційного інтелекту

Напрям упровадження	Рекомендації
Організаційні умови	Добровільна участь, регулярність занять
Формат роботи	Групові тренінги, інтерактивні методи
Кваліфікація ведучого	Психологічна підготовка, досвід групової роботи
Психологічні умови	Безпечна атмосфера, довіра, підтримка
Супровід	Рефлексивні завдання, зворотний зв’язок

Джерело – сформовано автором за

Практичні рекомендації також передбачають адаптацію програми до конкретної цільової групи. Залежно від спеціальності студентів, рівня їхньої підготовки та професійних орієнтацій акценти програми можуть зміщуватися. Наприклад, для студентів управлінських спеціальностей доцільно посилити блоки, пов’язані з прийняттям рішень і організацією групової діяльності, тоді як для студентів гуманітарних напрямів – акцентувати увагу на розвитку емпатії та комунікативної гнучкості.

Окремо слід зазначити, що впровадження програми розвитку емоційного інтелекту має відбуватися з урахуванням етичних принципів психологічної діяльності. Учасники повинні мати можливість відмовитися від участі в будь-який момент, а отримані результати не повинні використовуватися для оцінювання їхньої навчальної успішності або соціального статусу в групі.

Таким чином, практичні рекомендації щодо впровадження програми розвитку емоційного інтелекту забезпечують умови для її ефективної реалізації в освітньому середовищі закладу вищої освіти. Дотримання запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню результативності програми, розвитку емоційної компетентності студентів і формуванню їхніх лідерських якостей. Реалізація програми в поєднанні з психологічним супроводом створює передумови для сталого особистісного та професійного зростання майбутніх фахівців.

3.3. Оцінка ефективності запропонованої програми розвитку

Оцінка ефективності програми розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей є важливим етапом практичної частини Кваліфікаційної роботи. Саме цей етап дозволяє визначити, наскільки реалізація програми сприяла позитивним змінам у розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей студентів, а також підтвердити її практичну значущість.

З метою оцінки ефективності програми було проведено повторне психодіагностичне обстеження учасників після завершення програми розвитку. Для цього використовувалися ті самі психодіагностичні методики, що й на констатувальному етапі дослідження, що забезпечило можливість коректного порівняння результатів та об’єктивної оцінки динаміки змін.

Аналіз ефективності програми здійснювався шляхом порівняння результатів первинної та повторної діагностики за кожною з чотирьох методик. Основна увага приділялася змінам у рівнях розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей, а також співвідношенню кількісних і відсоткових показників до та після впровадження програми.

Порівняльний аналіз результатів за методикою Н. Холла дозволив виявити позитивну динаміку розвитку емоційного інтелекту студентів після участі в програмі (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

Порівняння рівнів емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Рівень	До програми (осіб / %)	Після програми (осіб / %)
Низький	9 / 22,5 %	4 / 10,0 %
Середній	21 / 52,5 %	19 / 47,5 %
Високий	10 / 25,0 %	17 / 42,5 %
Разом	40 / 100 %	40 / 100 %

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Порівняльний аналіз рівнів емоційного інтелекту студентів за методикою Н. Холла до та після реалізації програми розвитку засвідчує наявність виразних позитивних змін у структурі досліджуваного показника. Отримані дані переконливо свідчать про ефективність запропонованої програми та її вплив на розвиток емоційної компетентності учасників.

Зокрема, після завершення програми спостерігається суттєве зменшення кількості студентів з низьким рівнем емоційного інтелекту – з 22,5 % (9 осіб) до 10,0 % (4 особи).

Така динаміка вказує на зниження проявів емоційної неусвідомленості, труднощів у саморегуляції та недостатньої здатності до розпізнавання емоцій, що були характерні для частини респондентів на початковому етапі дослідження.

Водночас зафіксовано певне зменшення частки студентів із середнім рівнем емоційного інтелекту – з 52,5 % до 47,5 %. Цей факт не свідчить про

негативну динаміку, а, навпаки, пояснюється переходом значної частини респондентів із середнього рівня до високого. Така тенденція підтверджує якісні зміни у розвитку емоційного інтелекту та формування більш цілісної системи емоційних умінь.

Найбільш показовим є зростання кількості студентів із високим рівнем емоційного інтелекту – з 25,0 % (10 осіб) до 42,5 % (17 осіб). Це свідчить про істотне підвищення здатності учасників до усвідомлення власних емоцій, ефективної емоційної саморегуляції, розвитку емпатії та конструктивної взаємодії з оточенням. Зростання високого рівня емоційного інтелекту є особливо значущим у контексті дослідження лідерських якостей, оскільки саме цей рівень забезпечує здатність до емоційно зрілого лідерства та соціального впливу.

Таким чином, результати, наведені в таблиці 3.4, підтверджують, що впроваджена програма розвитку емоційного інтелекту сприяла не лише кількісним, а й якісним змінам у структурі емоційної сфери студентів. Виявлена позитивна динаміка рівнів емоційного інтелекту створює сприятливі умови для подальшого формування лідерських якостей, підвищення ефективності міжособистісної взаємодії та розвитку особистісного потенціалу учасників. Отримані результати слугують емпіричним підтвердженням доцільності використання програм цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту в освітньому середовищі закладів вищої освіти.

Аналогічна позитивна динаміка простежується і за результатами методики Д. Люсіна, що підтверджує комплексний вплив програми на різні компоненти емоційного інтелекту (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5

Порівняння рівнів емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна

Рівень	До програми (осіб / %)	Після програми (осіб / %)
Низький	11 / 27,5 %	5 / 12,5 %
Середній	19 / 47,5 %	18 / 45,0 %
Високий	10 / 25,0 %	17 / 42,5 %
Разом	40 / 100 %	40 / 100 %

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Отримані дані свідчать про зростання рівня внутрішньоособистісного та міжособистісного емоційного інтелекту. Зменшення частки студентів із низьким рівнем емоційного інтелекту та зростання показників високого рівня підтверджують позитивний вплив програми на здатність до усвідомлення та регуляції емоцій.

Порівняльний аналіз рівнів емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна до та після реалізації програми розвитку емоційного інтелекту засвідчує наявність чітко вираженої позитивної динаміки в розвитку досліджуваних показників. Отримані результати свідчать про результативність запропонованої програми та її спрямованість на формування як внутрішньоособистісних, так і міжособистісних компонентів емоційного інтелекту.

Зокрема, після завершення програми спостерігається суттєве зменшення кількості студентів із низьким рівнем емоційного інтелекту – з 27,5 % (11 осіб) до 12,5 % (5 осіб). Така динаміка вказує на зниження проявів недостатньої емоційної усвідомленості, труднощів у розумінні власних і чужих емоцій та обмеженої здатності до емоційної саморегуляції, які були характерними для частини респондентів на початковому етапі дослідження.

Кількість студентів із середнім рівнем емоційного інтелекту після реалізації програми також дещо зменшилася – з 47,5 % до 45,0 %. Як і у випадку з результатами за методикою Н. Холла, така зміна пояснюється переходом частини респондентів із середнього рівня до високого, що свідчить не про регрес, а про якісне зростання рівня емоційної компетентності.

Найбільш показовим є зростання частки студентів із високим рівнем емоційного інтелекту – з 25,0 % (10 осіб) до 42,5 % (17 осіб). Це свідчить про суттєве посилення здатності респондентів до глибшого розуміння власних емоцій, усвідомленого управління емоційними станами, емпатійного ставлення до інших та ефективної емоційної взаємодії. Високий рівень

емоційного інтелекту за методикою Д. Люсіна особливо важливий у контексті лідерства, оскільки він пов’язаний зі здатністю лідера адекватно реагувати на емоційні стани членів групи, підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат та здійснювати конструктивний вплив.

Отже, результати, наведені в таблиці 3.5, підтверджують, що реалізація програми розвитку емоційного інтелекту сприяла істотним кількісним і якісним змінам у структурі емоційного інтелекту студентів. Узгодженість отриманих даних із результатами за методикою Н. Холла свідчить про стабільність позитивних змін і дозволяє зробити висновок про комплексний характер впливу програми. Виявлена позитивна динаміка створює сприятливі умови для подальшого розвитку лідерських якостей особистості та підтверджує доцільність використання подібних програм у практиці психологічного супроводу студентів.

Порівняльний аналіз результатів за методикою діагностики лідерських якостей особистості також засвідчив позитивні зміни після участі студентів у програмі розвитку емоційного інтелекту (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

Порівняння рівнів розвитку лідерських якостей (n = 40)

Рівень	До програми (осіб / %)	Після програми (осіб / %)
Низький	8 / 20,0 %	3 / 7,5 %
Середній	23 / 57,5 %	22 / 55,0 %
Високий	9 / 22,5 %	15 / 37,5 %
Разом	40 / 100 %	40 / 100 %

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Зменшення кількості студентів із низьким рівнем розвитку лідерських якостей та зростання частки осіб із високим рівнем свідчать про формування більш стійкої лідерської поведінки, підвищення ініціативності, відповідальності та готовності до соціального впливу.

Порівняльний аналіз рівнів розвитку лідерських якостей студентів до та після реалізації програми розвитку емоційного інтелекту засвідчує наявність

суттєвих позитивних змін у структурі лідерського потенціалу досліджуваної вибірки. Отримані результати переконливо свідчать про ефективність запропонованої програми та її значущий вплив на формування й актуалізацію лідерських якостей особистості.

Зокрема, після завершення програми зафіксовано істотне зменшення кількості студентів із низьким рівнем розвитку лідерських якостей – з 20,0 % (8 осіб) до 7,5 % (3 осіб). Така динаміка свідчить про зниження проявів пасивності, невпевненості у власних можливостях, труднощів у прийнятті відповідальності та обмеженої здатності до організації групової діяльності, що були характерними для частини респондентів на початковому етапі дослідження.

Кількість студентів із середнім рівнем розвитку лідерських якостей дещо зменшилася – з 57,5 % (23 особи) до 55,0 % (22 особи). Як і у попередніх порівняльних аналізах, така зміна пояснюється переходом частини респондентів із середнього рівня до високого, що свідчить про якісне зростання лідерського потенціалу, а не про негативну динаміку показників.

Найбільш показовим є зростання частки студентів із високим рівнем розвитку лідерських якостей – з 22,5 % (9 осіб) до 37,5 % (15 осіб). Це вказує на значне посилення здатності учасників брати на себе лідерські ролі, ефективно організовувати спільну діяльність, впливати на групу, приймати відповідальні рішення та демонструвати впевнену лідерську поведінку в різних соціальних ситуаціях. Зростання високого рівня лідерських якостей є особливо важливим результатом у контексті дослідження, оскільки саме ця група студентів демонструє найбільшу готовність до реалізації лідерського потенціалу в майбутній професійній діяльності.

Таким чином, результати, представлені в таблиці 3.6, підтверджують, що цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту сприяє не лише покращенню емоційної компетентності, а й суттєвому зростанню рівня сформованості лідерських якостей особистості. Узгодженість позитивної динаміки показників лідерства з результатами розвитку емоційного інтелекту

дозволяє зробити висновок про наявність тісного функціонального зв’язку між цими психологічними характеристиками. Отримані дані слугують емпіричним підтвердженням гіпотези дослідження та обґрунтовують доцільність впровадження програм розвитку емоційного інтелекту як ефективного засобу формування лідерського потенціалу студентської молоді.

Аналіз результатів за методикою оцінки комунікативних та організаторських здібностей підтвердив позитивні зміни у соціально-психологічних характеристиках студентів (таблиця 3.7).

Таблиця 3.7

Порівняння рівнів комунікативних та організаторських здібностей

Рівень	До програми (осіб / %)	Після програми (осіб / %)
Низький	10 / 25,0 %	4 / 10,0 %
Середній	20 / 50,0 %	19 / 47,5 %
Високий	10 / 25,0 %	17 / 42,5 %
Разом	40 / 100 %	40 / 100 %

Джерело – сформовано автором за результатами власних досліджень

Після реалізації програми суттєво зросла кількість студентів із високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей, що свідчить про підвищення соціальної впевненості, здатності до ефективної взаємодії та організації групової діяльності.

Порівняльний аналіз рівнів розвитку комунікативних та організаторських здібностей студентів до та після реалізації програми розвитку емоційного інтелекту засвідчує наявність чітко вираженої позитивної динаміки в структурі досліджуваних характеристик. Отримані результати свідчать про ефективність запропонованої програми та її значущий вплив на формування навичок міжособистісної взаємодії й організаційної активності, які є важливими складовими лідерського потенціалу особистості.

Зокрема, після завершення програми кількість студентів із низьким рівнем комунікативних та організаторських здібностей зменшилася з 25,0 % (10 осіб) до 10,0 % (4 осіб). Така динаміка свідчить про зниження проявів

комунікативної замкненості, труднощів у встановленні соціальних контактів, а також обмеженої готовності брати участь в організації спільної діяльності. Це вказує на позитивні зміни у впевненості студентів у процесі спілкування та їх здатності до активної соціальної взаємодії.

Частка студентів із середнім рівнем розвитку комунікативних та організаторських здібностей дещо зменшилася – з 50,0 % до 47,5 %. Як і у попередніх порівняльних аналізах, така зміна пояснюється переходом частини респондентів із середнього рівня до високого, що свідчить про якісне зростання досліджуваних здібностей, а не про їх зниження.

Найбільш показовим є зростання кількості студентів із високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей – з 25,0 % (10 осіб) до 42,5 % (17 осіб). Це вказує на істотне підвищення здатності учасників ефективно взаємодіяти з іншими, ініціювати та координувати групову діяльність, впевнено виступати в ролі організатора та лідера, а також здійснювати позитивний вплив на групові процеси. Зростання цього показника є особливо значущим у контексті формування лідерських якостей, оскільки комунікативні та організаторські здібності є ключовими інструментами реалізації лідерської поведінки.

Таким чином, результати, представлені в таблиці 3.7, підтверджують, що програма розвитку емоційного інтелекту сприяла не лише підвищенню емоційної компетентності студентів, а й істотному розвитку їхніх комунікативних та організаторських здібностей. Узгодженість позитивної динаміки цих показників із результатами розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей дозволяє зробити висновок про комплексний вплив програми та наявність тісного взаємозв’язку між емоційним інтелектом, комунікативною компетентністю й лідерським потенціалом особистості. Отримані результати слугують додатковим емпіричним підтвердженням гіпотези дослідження та обґрунтовують доцільність використання подібних програм у практиці психологічного супроводу студентської молоді.

Загальний аналіз порівняльних даних дозволяє зробити висновок про високу ефективність запропонованої програми розвитку емоційного інтелекту. За всіма застосованими методиками зафіксовано позитивну динаміку показників, що проявляється у зменшенні частки студентів із низьким рівнем розвитку досліджуваних характеристик та зростанні кількості осіб із високим рівнем.

Отримані результати підтверджують, що цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту сприяє формуванню лідерських якостей особистості, підвищенню комунікативної компетентності та емоційної стійкості студентів. Це дає підстави вважати запропоновану програму ефективним психологічним засобом розвитку лідерського потенціалу в студентському середовищі.

Таким чином, результати оцінки ефективності програми повністю підтверджують доцільність її впровадження в освітній процес закладів вищої освіти та створюють науково обґрунтовану основу для формулювання загальних висновків Кваліфікаційної роботи.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі Кваліфікаційної роботи було розроблено, обґрунтовано та апробовано програму розвитку емоційного інтелекту як психологічного чинника формування лідерських якостей особистості. Зміст розділу логічно спирається на результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, представлені в попередніх розділах, і має чітко виражену практичну спрямованість.

У підрозділі 3.1 було розроблено програму розвитку емоційного інтелекту, спрямовану на формування лідерських якостей студентів. Програма базується на положеннях особистісно-орієнтованого, діяльнісного та компетентнісного підходів і передбачає поетапний розвиток ключових компонентів емоційного інтелекту – емоційної обізнаності, саморегуляції, емпатії та навичок міжособистісної взаємодії. Доведено, що системне поєднання розвитку емоційної сфери з відпрацюванням лідерської поведінки створює умови для формування цілісного лідерського стилю, заснованого на емоційній компетентності.

У підрозділі 3.2 сформульовано практичні рекомендації щодо впровадження програми розвитку емоційного інтелекту в освітньому середовищі закладів вищої освіти. Обґрунтовано необхідність створення сприятливих психологічних та організаційних умов, дотримання принципів добровільності, безпечності та активної участі студентів. Показано, що ефективність програми значною мірою залежить від кваліфікації фахівця, формату роботи, регулярності занять та інтеграції програми в систему психологічного супроводу студентів.

У підрозділі 3.3 здійснено оцінку ефективності запропонованої програми розвитку шляхом порівняльного аналізу результатів первинної та повторної психодіагностики. Отримані дані засвідчили позитивну динаміку показників емоційного інтелекту та лідерських якостей за всіма

використаними методиками. Зафіксовано зменшення кількості студентів із низьким рівнем розвитку досліджуваних характеристик та зростання частки осіб із високим рівнем, що підтверджує ефективність програми та її практичну доцільність.

Узагальнюючи результати третього розділу, можна дійти висновку, що цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту є дієвим засобом формування лідерських якостей особистості. Реалізація програми сприяє підвищенню емоційної стійкості, розвитку емпатії, комунікативної компетентності та здатності до соціального впливу, що є важливими складовими ефективного лідерства.

Таким чином, третій розділ Кваліфікаційної роботи підтвердив практичну значущість теоретичних положень і емпіричних висновків дослідження та створив науково обґрунтовану основу для формулювання загальних висновків роботи. Отримані результати можуть бути використані в практиці психологічного супроводу студентів, у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців та при розробці програм особистісного й лідерського розвитку в закладах вищої освіти.

ВИСНОВКИ

У Кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості. Актуальність обраної теми зумовлена зростанням вимог до особистісних і соціально-психологічних характеристик сучасного лідера, а також необхідністю формування в майбутніх фахівців здатності до ефективної міжособистісної взаємодії, емоційної саморегуляції та відповідального соціального впливу.

У ході теоретичного аналізу наукових джерел з'ясовано, що емоційний інтелект у сучасній психологічній науці розглядається як інтегративна особистісна характеристика, яка включає здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також розпізнавати емоційні стани інших людей і ефективно взаємодіяти з ними. Встановлено, що емоційний інтелект є багатовимірним феноменом, який поєднує когнітивні, емоційні та соціально-комунікативні компоненти і виконує важливу регулятивну функцію в поведінці особистості.

Аналіз психологічних підходів до вивчення лідерства дозволив дійти висновку, що лідерські якості особистості мають складну структуру й охоплюють мотиваційні, емоційно-вольові, комунікативні та організаторські характеристики. Обґрунтовано положення про те, що ефективне лідерство неможливе без розвиненої емоційної сфери, оскільки саме емоційний інтелект забезпечує здатність лідера до емпатії, саморегуляції, конструктивного вирішення конфліктів і формування позитивного емоційного клімату в групі.

На основі узагальнення теоретичних положень встановлено, що між емоційним інтелектом і лідерськими якостями існує тісний взаємозв'язок, який проявляється в тому, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє формуванню стійкої лідерської поведінки, тоді як його недостатній розвиток обмежує реалізацію лідерського потенціалу особистості.

У практичній частині роботи організовано та проведено емпіричне дослідження на базі Міжрегіонального академічного університету управління персоналом (м. Київ) у період з січня по лютий 2026 року. Вибірку дослідження склали 40 студентів. Для досягнення мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення емоційного інтелекту та лідерських якостей особистості.

Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що для більшості студентів характерний середній рівень розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей. Це свідчить про наявність базових емоційних і лідерських умінь, проте їх недостатню стабільність і цілісність. Виявлена частка студентів із низьким рівнем розвитку досліджуваних характеристик вказує на наявність проблемних зон, що потребують цілеспрямованого психологічного впливу.

Узагальнення та інтерпретація емпіричних даних дозволили підтвердити висунуту гіпотезу про те, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником розвитку лідерських якостей особистості. Встановлено, що студенти з вищими показниками емоційного інтелекту демонструють більш виражені лідерські якості, вищий рівень комунікативної компетентності, емоційної стійкості та готовності до соціального впливу.

На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження було розроблено програму розвитку емоційного інтелекту з метою формування лідерських якостей студентів. Програма має тренінговий характер, ґрунтується на особистісно-орієнтованому, діяльнісному та компетентнісному підходах і передбачає поетапний розвиток ключових компонентів емоційного інтелекту в поєднанні з формуванням лідерської поведінки.

Реалізація програми супроводжувалася розробкою практичних рекомендацій щодо її впровадження в освітньому середовищі закладів вищої освіти. Обґрунтовано необхідність створення сприятливих психологічних та організаційних умов, дотримання принципів добровільності, активної участі студентів і професійної підготовки фахівця, який реалізує програму.

Оцінка ефективності програми шляхом порівняльного аналізу результатів первинної та повторної психодіагностики засвідчила позитивну динаміку розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей за всіма застосованими методиками. Зафіксовано зменшення частки студентів із низьким рівнем розвитку досліджуваних характеристик і зростання кількості осіб із високим рівнем, що підтверджує ефективність запропонованої програми та її практичну значущість.

Таким чином, мету Кваліфікаційної роботи досягнуто, поставлені завдання виконано, а гіпотезу дослідження підтверджено. Отримані результати мають як теоретичне, так і практичне значення та можуть бути використані в діяльності практичних психологів, у системі психологічного супроводу студентів, а також у процесі підготовки майбутніх фахівців до професійної та лідерської діяльності.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні вікових і професійних особливостей розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей, а також у розширенні програм розвитку емоційної компетентності для різних соціально-професійних груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко О. Ф. Соціальна психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академія, 2018.
2. Бондарчук О. І. Психологія управління персоналом : навч. посіб. Київ : Каравела, 2019.
3. Гуменюк О. Є. Емоційна культура особистості : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2012.
4. Зливков В. Л. Професійна ідентичність особистості : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2016.
5. Карамушка Л. М. Психологія лідерства в організаціях : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2017.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Либідь, 2003.
7. Кокун О. М. Емоційна саморегуляція у професійній діяльності. *Організаційна психологія*, 2020, №1. URL: https://lib.iitta.gov.ua
8. Кокун О. М. Психологія професійного становлення особистості. Київ : Кондор, 2012.
9. Лозова О. М. Емоційна сфера особистості: психологічні механізми розвитку. *Психологія і суспільство*, 2018, №3. URL: http://journals.pu.if.ua
10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія. Київ : КММ, 2006.
11. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2018.
12. Мельник Ю. Б. Соціально-психологічні чинники ефективного лідерства. *Актуальні проблеми психології*, 2019, №2. URL: https://journals.uran.ua
13. Москалець В. П. Психологія лідерства. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015.

14. Панок В. Г. Практична психологія. Теорія і практика. Київ : Ніка-Центр, 2016.
15. Панок В. Г., Титаренко Т. М. Психологічна допомога особистості в кризових умовах. Київ : Міленіум, 2018.
16. Савчин М. В. Духовний потенціал особистості. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010.
17. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки особистості : монографія. Київ : Академвидав, 2015.
18. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості : монографія. Київ : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2017.
19. Чепелєва Н. В. Психологія особистісного зростання. Київ : Логос, 2014.
20. Шевченко Н. Ф. Психологічні чинники розвитку лідерського потенціалу студентів. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2021. URL: https://visnyk.knu.ua
21. Antonakis, J. Emotional intelligence: What does it measure? *Journal of Organizational Behavior*, 2004. URL: https://onlinelibrary.wiley.com
22. Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., Dasborough, M. T. Does leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 2009, 20(2), 247–261. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.01.006
23. Ashkanasy, N. M., Daus, C. S. Emotion in the workplace. *Academy of Management Review*, 2002, 27(1), 76–93. URL: https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922315
24. Avolio, B. J., Gardner, W. L. Authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 2005, 16(3), 315–338. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001
25. Bar-On, R. Emotional intelligence and social intelligence. *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. URL: https://onlinelibrary.wiley.com
26. Bar-On, R. *The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence*. Psicothema, 2006, 18, 13–25. URL: https://www.psicothema.com

27. Bass, B. M., Riggio, R. E. *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press, 2006. URL: https://www.routledge.com
28. Boyatzis, R. E. Developing emotional intelligence competencies. *Human Resource Development Quarterly*, 2009, 20(3), 307–312. URL: https://doi.org/10.1002/hrdq.20020
29. Boyatzis, R. E., McKee, A. *Resonant Leadership*. Boston: Harvard Business School Press, 2005. URL: https://store.hbr.org
30. Brackett, M. A., Rivers, S. E., Salovey, P. Emotional intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 2011, 5(1), 88–103. URL: https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x
31. Caruso, D. R., Salovey, P. *The Emotionally Intelligent Manager*. San Francisco: Jossey-Bass, 2004. URL: https://www.wiley.com
32. Cherniss, C. Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 2001, 22(5), 212–222. URL: https://doi.org/10.1108/01437730110396371
33. Cooper, R. K., Sawaf, A. *Executive EQ*. New York: Penguin Putnam, 1997. URL: https://www.penguinrandomhouse.com
34. Côté, S. Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology*, 2014, 1, 459–488. URL: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233
35. Day, A. L., Carroll, S. A. Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 2004. URL: URL: https://doi.org/10.1108/01437730410538671
36. Day, D. V., Fleenor, J. W. Leadership development. *The Leadership Quarterly*, 2004, 15(1), 1–26. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.11.001
37. Dulewicz, V., Higgs, M. Emotional intelligence and leadership performance. *Journal of Managerial Psychology*, 2003, 18(5), 421–441. URL: https://doi.org/10.1108/02683940310484099

38. Fletcher, J. K. Relational leadership. *The Leadership Quarterly*, 2004, 15(5), 647–676. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.005
39. Gardner, H. *Frames of Mind*. New York: Basic Books, 2011. URL: https://www.basicbooks.com
40. George, J. M. Emotions and leadership. *The Leadership Quarterly*, 2000, 11(3), 347–372. URL: https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00043-X
41. Goleman, D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books, 1995.
42. Goleman, D. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. Northampton: More Than Sound, 2011.
43. Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., Gupta, A. Leadership, affect and emotions. *The Leadership Quarterly*, 2010, 21(6), 979–1004. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.003
44. Grant, A. M. Emotional intelligence and leadership development. *Academy of Management Learning & Education*, 2014. URL: https://journals.aom.org
45. Gross, J. J. Emotion regulation. *Handbook of Emotions*. New York: Guilford Press, 2016. URL: https://www.guilford.com
46. Hackman, J. R., Johnson, C. E. *Leadership: A Communication Perspective*. Long Grove: Waveland Press, 2018. URL: https://waveland.com
47. Hogan, R., Curphy, G. J., Hogan, J. What we know about leadership effectiveness. *American Psychologist*, 1994, 49(6), 493–504. URL: https://doi.org/10.1037/0003-066X.49.6.493
48. Hogan, R., Kaiser, R. B. What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 2005, 9(2), 169–180. URL: https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169
49. Humphrey, R. H. The many faces of emotional leadership. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(5), 493–504. URL: https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00140-6

50. Ilies, R., Judge, T. A., Wagner, D. T. Making sense of emotional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(6), 1303–1316. URL: https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1303
51. Jordan, P. J., Troth, A. C. Emotional intelligence and leader–member exchange. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(3), 545–558. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.012
52. Judge, T. A., Bono, J. E. Personality and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(5), 751–765. URL: https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.751
53. Keltner, D., Gross, J. J. Functional accounts of emotions. *Cognition & Emotion*, 1999, 13(5), 467–480. URL: https://doi.org/10.1080/026999399379140
54. Kouzes, J. M., Posner, B. Z. *The Leadership Challenge*. Hoboken: Wiley, 2017. URL: https://www.wiley.com
55. Lord, R. G., Brown, D. J. *Leadership Processes and Follower Self-Identity*. Mahwah: Lawrence Erlbaum, 2004. URL: https://www.routledge.com
56. Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 1999, 27(4), 267–298. URL: https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1
57. Mayer, J. D., Salovey, P. What is emotional intelligence? In: *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: Basic Books, 1997. URL: https://psycnet.apa.org
58. McKee, A., Massimilian, D. Resonant leadership. *Harvard Business Review*, 2006.
59. Northouse, P. G. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2021.
60. Petrides, K. V., Furnham, A. Trait emotional intelligence. *European Journal of Personality*, 2001, 15(6), 425–448. URL: https://doi.org/10.1002/per.416

61. Riggio, R. E., Reichard, R. J. The emotional and social intelligences of effective leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 2008, 23(2), 169–185. URL: https://doi.org/10.1108/02683940810850808
62. Salovey, P., Mayer, J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 1990, 9(3), 185–211. URL: https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
63. Schutte, N. S., et al. Emotional intelligence and interpersonal relations. *Journal of Personality and Individual Differences*, 2001, 30(6), 123–135. URL: https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00065-4
64. Shamir, B., House, R. J., Arthur, M. B. The motivational effects of charismatic leadership. *Organization Science*, 1993, 4(4), 577–594. URL: https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577
65. Uhl-Bien, M. Relational leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 2006, 17(6), 654–676. URL: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.007
66. Walter, F., Bruch, H. The positive group affect spiral. *Academy of Management Review*, 2008, 33(3), 654–675. URL: https://doi.org/10.5465/amr.2008.32465782
67. Whetten, D. A., Cameron, K. S. *Developing Management Skills*. Boston: Pearson, 2016. URL: https://www.pearson.com
68. Yukl, G. *Leadership in Organizations*. Boston: Pearson Education, 2013. URL: https://www.pearson.com
69. Zaccaro, S. J. *Leadership: Past, Present, and Future*. Oxford: Oxford University Press, 2014. URL: https://global.oup.com
70. Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R. D. *Emotional Intelligence in the Workplace*. New York: Psychology Press, 2009. URL: https://www.routledge.com

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл)

Мета методики: Дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту та його складових.

Інструкція: Вам пропонується низка тверджень. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає Вам, використовуючи п’ятибальну шкалу:

1 – повністю не згоден(на)

2 – скоріше не згоден(на)

3 – важко відповісти

4 – скоріше згоден(на)

5 – повністю згоден(на)

Твердження

1. Я добре усвідомлюю свої емоції.
2. Я розумію, чому відчуваю ті чи інші емоції.
3. Я можу контролювати свої емоційні реакції.
4. У складних ситуаціях я здатний(на) заспокоїти себе.
5. Я легко розпізнаю емоції інших людей.
6. Я співпереживаю, коли бачу, що іншому важко.
7. Я вмію стримувати негативні емоції.
8. Я мотивую себе, навіть коли щось не вдається.
9. Я відчуваю настрій групи.
10. Я можу впливати на емоційний стан інших.
11. Я швидко відновлюю емоційну рівновагу.
12. Я розумію невербальні прояви емоцій.
13. Я використовую емоції для досягнення цілей.
14. Я контролюю емоції у конфліктах.
15. Я легко встановлюю емоційний контакт з людьми.

16. Я вмію надихати інших.
17. Я не дозволяю емоціям керувати мною.
18. Я адекватно реагую на критику.
19. Я вмію керувати власним настроєм.
20. Я розумію емоції оточуючих навіть без слів.

Обробка результатів: Підсумовується загальна кількість балів. Інтерпретація:

- низький рівень
- середній рівень
- високий рівень

ДОДАТОК Б

Методика діагностики емоційного інтелекту (Д. Люсін, «ЕмІн»)

Мета: Визначення рівня внутрішньоособистісного та міжособистісного емоційного інтелекту.

Інструкція: Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5, де 1 – зовсім не про мене, 5 – повністю про мене.

Твердження

1. Я добре розумію, що відчуваю в різних ситуаціях.
2. Я знаю, як змінити свій емоційний стан.
3. Я легко помічаю емоційні зміни інших людей.
4. Я можу пояснити причину своїх емоцій.
5. Я вмію керувати своїм настроєм.
6. Я здатний(на) впливати на емоції інших.
7. Я розумію, що людина відчуває, навіть якщо вона мовчить.
8. Я контролюю емоції у напружених ситуаціях.
9. Я легко адаптуюся до емоційного стану співрозмовника.
10. Я усвідомлюю свої емоційні реакції.

Обробка: Розраховується сумарний бал. Визначаються рівні розвитку емоційного інтелекту.

ДОДАТОК В

Методика діагностики лідерських якостей особистості

Мета: Визначення рівня сформованості лідерських якостей.

Інструкція: Оцініть кожне твердження за шкалою:

1 – не характерно

2 – рідко

3 – іноді

4 – часто

5 – дуже характерно

Твердження

1. Я беру ініціативу у групі.
2. Мене часто обирають відповідальним.
3. Я вмію організувати інших.
4. Я приймаю рішення у складних ситуаціях.
5. Я не боюся брати відповідальність.
6. Я впливаю на думку групи.
7. Я здатний(на) переконувати.
8. Я впевнено почуваюся серед людей.
9. Я вмію вести за собою.
10. Я контролюю ситуацію в групі.

Обробка: Підсумовується кількість балів. Визначається рівень лідерських якостей.

ДОДАТОК Г

Методика оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ)

Мета: Дослідження комунікативних і організаторських здібностей.

Інструкція: Відповідайте «так» або «ні» на кожне запитання.

Запитання

1. Чи легко Ви встановлюєте нові контакти?
2. Чи подобається Вам працювати в групі?
3. Чи берете Ви на себе організацію справ?
4. Чи легко Вам виступати перед аудиторією?
5. Чи вмієте Ви переконувати інших?
6. Чи швидко орієнтуєтеся в новій ситуації?
7. Чи берете відповідальність за групові рішення?
8. Чи можете керувати групою?
9. Чи впевнені Ви у спілкуванні?
10. Чи прагнете бути лідером?

Обробка: Кількість позитивних відповідей переводиться в рівні розвитку здібностей.

ДОДАТОК Д

Тренінг розвитку емоційного інтелекту як чинника формування лідерських якостей студентів

Загальна характеристика тренінгу

Назва тренінгу: «Емоційний інтелект як основа ефективного лідерства»

Цільова аудиторія: Студенти закладів вищої освіти (18–25 років)

Форма проведення: Груповий психологічний тренінг

Кількість учасників: 12–20 осіб (оптимально)

Тривалість: 8 занять по 2 академічні години (1–2 заняття на тиждень)

Загальна тривалість: 16 академічних годин

Ведучий: Практичний психолог / викладач психології, підготовлений до групової роботи

Мета тренінгу

Розвиток емоційного інтелекту студентів як психологічної основи формування та реалізації лідерських якостей особистості.

Завдання тренінгу

1. Сформувати усвідомлення ролі емоцій у лідерській діяльності
2. Розвинути навички розпізнавання та усвідомлення власних емоцій
3. Навчити учасників ефективної емоційної саморегуляції
4. Сприяти розвитку емпатії та емоційного розуміння інших
5. Розвинути комунікативні та організаторські здібності
6. Сформувати навички емоційно компетентної лідерської поведінки

Принципи тренінгу

- добровільність участі
- психологічна безпека
- активність і залученість
- конфіденційність
- рефлексивність
- орієнтація на практичний досвід

Структура тренінгу

Тренінг складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів, що відповідають логіці розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей.

МОДУЛЬ 1. Усвідомлення емоцій і лідерської ролі

Мета: Формування емоційної обізнаності та розуміння ролі емоцій у лідерстві.

Заняття 1. Емоції та лідерство

- знайомство, встановлення правил групи
- обговорення поняття емоційного інтелекту
- емоції як ресурс і як перешкода лідерства

Вправи:

- «Емоційний портрет лідера»
- «Мій лідерський досвід»
- групова дискусія

Заняття 2. Усвідомлення власних емоцій

- емоційна саморефлексія
- зв'язок емоцій і поведінки

Вправи:

- «Емоційний щоденник»
- «Що я відчуваю – що я роблю»
- рефлексивне обговорення

МОДУЛЬ 2. Емоційна саморегуляція та стресостійкість

Мета: Навчити учасників керувати власними емоційними станами в складних ситуаціях.

Заняття 3. Управління емоціями

- механізми емоційної саморегуляції
- емоційні тригери

Вправи:

- «Стоп-емоція»

- «Пауза лідера»
- тілесно-дихальні техніки

Заняття 4. Емоції в умовах тиску

- емоції у стресових і конфліктних ситуаціях
- емоційна відповідальність лідера

Вправи:

- «Конфлікт без ескалації»
- рольові міні-сцени
- аналіз поведінкових стратегій

МОДУЛЬ 3. Емпатія та комунікативна компетентність

Мета: Розвиток здатності до емоційного розуміння інших і ефективної взаємодії.

Заняття 5. Розуміння емоцій інших

- емпатія як лідерська якість
- активне слухання

Вправи:

- «Емпатійне дзеркало»
- «Слухати, щоб зрозуміти»
- зворотний зв’язок у парах

Заняття 6. Комунікація та вплив

- емоційний вплив у групі
- невербальні аспекти лідерства

Вправи:

- «Лідер у групі»
- «Емоційний клімат команди»
- групова рефлексія

МОДУЛЬ 4. Інтеграція емоційного інтелекту та лідерської поведінки

Мета: Закріплення емоційно компетентної лідерської поведінки.

Заняття 7. Лідер у дії

- застосування емоційних навичок у лідерстві
- відповідальність і вплив

Вправи:

- «Лідерський виклик»
- групові завдання з розподілом ролей
- аналіз результатів

Заняття 8. Рефлексія та оцінка змін

- усвідомлення особистісних змін
- підсумки тренінгу

Вправи:

- «Мій розвиток»
- «Я як лідер після тренінгу»
- фінальна рефлексія

Очікувані результати тренінгу

Після проходження тренінгу учасники демонструють:

- підвищення рівня емоційної обізнаності
- розвиток навичок емоційної саморегуляції
- зростання емпатії та комунікативної компетентності
- формування більш стійкої лідерської поведінки
- підвищення впевненості у соціальній взаємодії

Форми оцінки ефективності

- психодіагностика до і після тренінгу
- самооцінка учасників
- групова рефлексія
- спостереження ведучого