

Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів

У посібнику представлено розроблене авторами психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: основні положення сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства; психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера; психодіагностичне забезпечення діагностування лідерських якостей курсантів; визначені в процесі емпіричних досліджень основні особливості та чинники розвитку в них лідерських якостей; процедура кількісного оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів; загальнометодичні засади та комплексна цільова програма розвитку лідерських якостей курсантів.

Матеріали посібника можуть бути використані викладачами вищих військових навчальних закладів Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів України, офіцерами по роботі з особовим складом Збройних Сил України з метою діагностування, оцінювання та розвитку лідерських якостей курсантів.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ



МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ — 2024

УДК 159.923.33:355.48(075.8)

П 86

Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів:
П 86 методичний посібник / Н. А. Агаєв, О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська,
М. В. Герасименко, В. В. Ткаченко. — Київ: «Центр учбової літератури»,
2024. — 208 с.

ISBN 978-611-01-3259-6

У посібнику представлено розроблене авторами психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: основні положення сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства; психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера; психодіагностичне забезпечення діагностування лідерських якостей курсантів; визначені в процесі емпіричних досліджень основні особливості та чинники розвитку в них лідерських якостей; процедура кількісного оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів; загальнометодичні засади та комплексна цільова програма розвитку лідерських якостей курсантів.

Матеріали посібника можуть бути використані викладачами вищих військових навчальних закладів Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів України, офіцерами по роботі з особовим складом Збройних Сил України з метою діагностування, оцінювання та розвитку лідерських якостей курсантів.

ISBN 978-611-01-3259-6

© Агаєв Н. А., Кокун О.М., Пішко І. О., Лозінська Н. С.,
Герасименко М. В., Ткаченко В. В., 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ ..	6
1.1 Сучасні наукові уявлення щодо змісту понять лідерства та лідера	6
1.2 Лідерські якості майбутніх офіцерів	10
1.2.1 Специфічні особливості та вимоги військової діяльності, які зумовлюють необхідність наявності в офіцерів лідерських якостей	10
1.2.2 Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера	13
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ, ЧИННИКИ ТА КІЛЬКІСНЕ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ	16
2.1 Психодіагностичне забезпечення діагностування лідерських якостей курсантів	16
2.2 Особливості та чинники розвитку лідерських якостей курсантів	20
2.3 Кількісне оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів	23
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ	29
3.1 Загальнотеоретичні засади розвитку лідерських якостей курсантів	29
3.2 Загальнометодичні засади використання тренінгового забезпечення з метою розвитку лідерських якостей курсантів	32
3.3 Практичні рекомендації викладачам, офіцерам по роботі з особовим складом щодо розвитку лідерських якостей курсантів (комплексна цільова програма розвитку лідерських якостей курсантів)	52
ЗАКЛЮЧНЕ СЛОВО	83
ЛІТЕРАТУРА	85
ДОДАТКИ	89

ВСТУП

Проблема лідерства у військовому колективі завжди мала високу актуальність. Нині науковці, які займалися її вивченням, вказують, що за своїм статусом офіцер є формальним лідером свого підрозділу, але цього найчастіше виявляється недостатньо для ефективного керівництва підлеглими у складній обстановці, яка висуває додаткові вимоги до професійних особистісних якостей офіцера.

Відзначається, що у сучасному суспільстві виникло протиріччя між потребою держави у висококваліфікованих офіцерських кадрах, спроможних уміло управляти підрозділом, бути лідерами своїх колективів і реальним рівнем професійно-особистісної підготовки, яку здобувають випускники вищих військових навчальних закладів (О.В. Бойко, О.К. Маковський).

Наголошується, що вища військова школа повинна сформувати майбутнього організатора службової діяльності військових підрозділів не тільки як всебічно розвинуту особистість, але й підготувати його до творчої управлінської праці, що має забезпечити лідерське становище офіцера у формальній і неформальній структурі військового колективу. Однак, у керівних документах й Державних стандартах щодо підготовки військових фахівців указується на формування лише окремих якостей особистості офіцера-лідера (Ю.І. Сердюк, Д.В. Іщенко). У викладачів та командирів ВВНЗ відсутнє єдине розуміння того, які лідерські якості слід формувати у курсантів (О.В. Бойко, В.І. Осьодло).

Разом з тим, специфічні особливості та вимоги військової діяльності, зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування у майбутніх офіцерів лідерських якостей, починаючи ще із періоду їх підготовки у ВВНЗ та військових навчальних підрозділів ВНЗ. А у процесі військово-професійного відбору курсантів слід обов'язково враховувати необхідність наявності особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.

Зважаючи на вищенаведене, у посібнику викладене розроблене авторами психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів:

- основні положення сучасних теоретичних уявлень про феномен лідерства;
- психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера;
- психодіагностичне забезпечення діагностування лідерських якостей курсантів;
- визначені в процесі емпіричних досліджень основні особливості та чинники розвитку в них лідерських якостей;
- процедура кількісного оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів;
- загальнометодичні засади та *комплексна цільова програма розвитку лідерських якостей курсантів*, яка складається з двох модулів: організаційно-лідерського та особистісного.

Матеріали посібника можуть бути використані викладачами і офіцерами органів по роботі з особовим складом навчальних закладів Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів України з метою діагностування, оцінювання та розвитку лідерських якостей курсантів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ

1.1 Сучасні наукові уявлення щодо змісту понять лідерства та лідера

Впродовж життя людина живе і діє у складі різних груп і зазнає впливу формальних і неформальних лідерів. Де б не зібралася разом група, що складається більш, ніж з двох осіб, в ній може скластися ситуація поділу людей на тих, хто веде і тих, кого ведуть, на лідерів і послідовників. Рангова ієрархія неминуче складається по мірі кількісного зростання групи. У якийсь період її існування деякі члени групи починають грати більш активну роль в організації спільної життєдіяльності і займають лідируючі ролі. До їх слів прислухаються з більшою увагою, ніж до слів інших членів, їм надають більшої поваги і переваги [10].

К початку XXI століття науковцями різних країн було розроблено достатньо багато різноманітних теорій та концепцій лідерства, що свідчить про неабиякий інтерес до цієї проблеми. Однак, на сьогоднішній день не тільки ще не створено загальної теорії лідерства і не існує однозначного його визначення, але й відрізняються й уявлення про природу і сутність цього феномену [10; 11; 20].

На основі аналізу основних підходів до визначення поняття лідерства та різноманітних концепцій лідерства, А.В. Мітлош узагальнила їх у три основні напрями:

1. Концепції, у яких обґрунтовується перевага фактору рис особистості.
2. Концепції, у яких вирішальним фактором вважається ситуація.
3. Концепції, у яких поєднуються особистісні і ситуаційні фактори [29].

Лідерство являє собою процес організації та керування малою соціальною групою, який сприяє досягненню спільної групової мети в мінімальні терміни з максимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами [32].

У структурі лідерства виокремлюють суб'єкта (лідера), його мету (організувати та спонукати до змін послідовників, виконувати свою особливу місію), мотиви (інтерес до лідерства, влади, мотиви самоствердження, самореалізації, афіліації, досягнення, трансформації, допомоги іншим), зміст (знання про лідерство та способи його здійснення), способи (методи спільної взаємопов'язаної діяльності лідера та послідовників з метою вирішення колективних завдань), дії (організація, планування, експертування, зовнішнє представництво, контроль за внутрішніми стосунками у колективі тощо) та результат (високі результати колективної діяльності і позитивні зміни в послідовниках) [28].

Лідерство – це виникнення особливого статусу у керівника або іншого члена групи. Цей статус характеризується стосунками, в основі яких лежать довіра, авторитет, визнання високого рівня кваліфікації, готовність підтримувати в усіх починаннях, особисті симпатії, спроможність вчитися й переймати досвід. Лідерство є об'єктивним явищем, яке характеризує відносини між людьми в групі. Воно породжується потребами й практикою неформального управління. Лідерство може проявлятися різною мірою, але завжди в групі є людина, яка користується особливим авторитетом і довірою в більшості її членів. Ця довіра народжується як результат її людських якостей, кваліфікації, ставлення до справи й до людей. Людина, яка має такий статус у групі, називається лідером. Таким чином, коли до влади приходить неофіційний лідер, його влада значно підсилюється, виконання завдань прискорюється, ефективність організації зростає, а керівництво її колективом значно спрощується [41].

У кожного лідера свій шлях. Копіювання лідерської поведінки інших людей не призводить до зародження власної. Автор стверджує, що лідерство – це мистецтво, яке багато в чому ґрунтується на життєвій активності і творчості людини. При цьому джерела лідерства приховані всередині моделі світу та індивідуальної філософії лідера. Вся його поведінка, що спостерігається, є лише відображенням фрагментів цієї філософії, яку, на жаль, не зможе точно передати навіть сам лідер [10].

Суб'єктом лідерства є *лідер* як особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи, впливає на згуртування колективу [28]. Лідером є член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право приймати рішення в

значущих для неї ситуаціях; людина, здатна виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів групи [51]. Також лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів чи організовує їх навколо себе, коли його норми та ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації й управлінню цією групою в ході досягнення групових цілей [13].

Організаційним лідером є член групи, який краще за інших здатний організувати її на виконання діяльності, об'єднати учасників на основі загальних для них інтересів і підтримувати їх прихильність загальним цінностям. Він наділяється групою правом прийняття групових рішень і організації спільної діяльності [10].

Б.Д. Паригін виділив такі основні відмінні риси лідера і керівника:

1. Керівник призначається офіційно, лідер висувається неофіційно.

2. Керівнику права і повноваження надані законом. Лідер не має подібних прав і повноважень.

3. Керівник виконує кілька соціальних ролей, в тому числі є представником групи зовні. Діяльність лідера обмежується межами внутрішньогрупових стосунків і взаємодій.

4. Керівник несе зовнішню персональну відповідальність за діяльність групи і її результати, в тому числі перед законом. Лідер не несе подібної відповідальності за роботу групи і за все, що в ній відбувається (якщо, звичайно, група у своїй діяльності не порушує закон) [32].

Узагальнивши різні підходи до визначення поняття “**лідер**”, ми будемо його розуміти як члена групи, що виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, яким добровільно підкоряються всі члени групи.

Вважається, що роль лідера набуває вирішального значення при зіткненні групи з перешкодою, загрозою або складною критичною ситуацією, яка вимагає спільних, добре скоординованих між собою дій. Успішність виходу групи з подібної ситуації та виконання поставленого завдання багато в чому визначається організаторськими здібностями лідера. Йому необхідно вміти організувати групу; забезпечити розуміння її членами того, які

кроки слід зробити для досягнення мети; мотивувати послідовників на рішення поставлених задач; контролювати результати спільної діяльності та ін. Людина, яка успішно справляється з цими функціями, наділяється групою додатковою владою. Вона отримує право приймати рішення, керувати групою, вносити санкції і заохочення. Схожі функції і права є і в керівника організації. Однак він набуває їх при призначенні на посаду. Необхідність підпорядкування керівнику забезпечується посадовими інструкціями та обов'язками підлеглих, укладеними договорами та контрактами. Таким чином, можна визнати, що у керівника і лідера є ряд схожих функцій, однак правомірність використання ними влади ґрунтується на різних джерелах “психологічного фінансування”.

Лідерський ресурс доповнює формальні владні повноваження керівника та підвищує успішність реалізації ним управлінських функцій. Будучи лідером, керівник має можливість впливати на процеси самоорганізації колективу, зближувати індивідуальні та групові інтереси його членів, а також більш повно представляти їх інтереси і потреби у зовнішніх інстанціях. Це, в свою чергу, позитивно позначається на емоційній атмосфері, в якій складаються і протікають взаємини між підлеглими, сприяє підвищенню згуртованості колективу, робить керівника більш успішним у вирішенні та попередженні міжособистісних конфліктів в його підрозділі. У той же час відсутність у керівника лідерських якостей справляє демотивуючий вплив на співробітників, негативно відбивається на стані морально-психологічного клімату в колективі та ефективності спільної діяльності його членів [24; 25].

Основні відмінності між керівництвом і лідерством можна поділити на три групи:

1. Функціональні. Організаційне керівництво є закономірним атрибутом функціонування офіційної структури. Воно передбачає організацію діяльності групи з метою вирішення поставлених перед нею завдань, у чому, власне, й полягає її призначення. Лідерство характеризує переважно психологічні взаємини у групі, що виникають по вертикалі, тобто з точки зору відносин домінування і підпорядкування.

2. Умови виникнення і припинення. Керівник зазвичай або призначається офіційно, або обирається. Офіційні права і обов'язки керівника знімаються з керівника при звільненні його від займаної

посади. Лідерство виникає природним чином в процесі взаємодії людей. Процеси лідерства і влада лідера зберігається до тих пір, поки є люди, готові слідувати за ним.

3. Джерела влади. Керівник наділяється відповідними офіційними правами, пов'язаними з організацією діяльності групи щодо вирішення поставлених перед нею завдань. Лідер не має формалізованих офіційних прав, його влада заснована на авторитеті та підкріплюється встановленими в групі нормами [10].

1.2 Лідерські якості майбутніх офіцерів

1.2.1 Специфічні особливості та вимоги військової діяльності, які зумовлюють необхідність наявності у офіцерів лідерських якостей

Під професійною діяльністю військовослужбовців розуміється “вид діяльності, що є професією для військовослужбовця і вимагає певної підготовки, навчання і отримання спеціальної освіти”. Військова служба в цьому сенсі – одна з багатьох професій, для яких необхідні професійні навички, переконання, спеціальна освіта, здача відповідних іспитів, отримання допусків. Однак на відміну від інших професій до кандидатів для проходження військової служби висуваються додаткові вимоги за медичними, професійно-психологічними показниками, до фізичної підготовки та моральних якостей. Виконання військовослужбовцями завдань і функцій державної служби на професійній основі має гарантувати сталість і стабільність військово-службових відносин, силу і обороноздатність держави, бездоганність та ефективність управлінської діяльності, її незалежність від можливих політичних змін [14].

Таким чином, військова служба є специфічним державно-необхідним видом професійної діяльності, який охоплює військове навчання, бойове чергування, вартову та внутрішню службу, обслуговування, перевірку і ремонт військової техніки, безпосередньо бойові дії [43].

З точки зору кінцевої мети, військова діяльність поділяється на два основних види – навчально-бойову та бойову [43].

Зокрема, для повсякденної діяльності військ (сил) у мирний час характерні такі основні напрями діяльності: бойова і мобілізаційна готовність; бойова підготовка; бойове чергування;

військове виховання; оснащення, утримання та експлуатація озброєння та військової техніки; служба військ і військова дисципліна; підбір і розстановка кадрів; військове господарство; підтримання правопорядку тощо. Для кожного з цих напрямів характерні певні види (функції) діяльності, основними з яких можна вважати: організаторську, військово-педагогічну, адміністративно-правову, методичну, навчально-бойову, виховну, військово-господарську та ін. [4].

Таким чином, структура діяльності військового фахівця характеризується: по-перше, – напрямками діяльності (бойова підготовка, військове виховання тощо); по-друге, – видами (функціями) діяльності (службово-бойові, соціальні тощо); по-третє, – видами задач (професійні, соціально-професійні, соціально-побутові тощо), успішне вирішення яких реалізує відповідні функції. Ці задачі, в свою чергу, відносяться до відповідного класу задач (стереотипні, діагностичні, евристичні).

Так, для виконання конкретної службово-бойової функції командира взводу – “підтримувати особовий склад взводу, озброєння і техніку в постійній бойовій готовності”, необхідно виконувати ряд військово-професійних задач, у тому числі навчати і тренувати особовий склад. Для того, щоб “навчати особовий склад взводу бойовому застосуванню, обслуговуванню і збереженню озброєння та військової техніки” необхідно не тільки знати методику проведення занять та оцінювати знання підлеглих, а вміти організовувати проведення заняття та об’єктивно оцінювати знання підлеглих.

Військова діяльність вимагає ініціативи і творчості, що зумовлено новизною і нестандартністю вирішуваних завдань, новими ситуаціями, які постійно виникають, і які не можна при всій ретельності прогнозування запрограмувати та передбачити заздалегідь. Крім того, ця діяльність цілодобово унормована і жорстко контролюється по вертикалі. Здійснюється діяльність із значними соціальними, матеріальними, правовими, моральними (в армійських умовах більш жорстко і нормативно регулюється діяльність та взаємини між військовослужбовцями) і фізіологічними обмеженнями.

Військова діяльність характеризується умовами, максимально наближеними до бойової обстановки, плановістю і чіткою організацією на основі військових статутів, наказів, настанов, у

рамках яких відбувається розвиток як особистості військовослужбовця, зокрема, так і військового колективу в цілому. Для військової діяльності характерні особиста відповідальність кожного суб'єкта діяльності за виконання своїх функціональних обов'язків, високий ступінь інтелектуалізації, підвищення ролі розумової праці, високі вимоги до особистісних і психологічних характеристик військовослужбовців, особливо офіцерського складу. Від військовослужбовця вимагаються не лише глибокі професійні знання, але й високий рівень державної зрілості та моральної стійкості, ініціативи та творчості як вищого рівня розвитку спроможності до самостійних, відповідальних, ініціативних, автономних дій [46].

Основними соціально-психологічними специфічними особливостями військової діяльності, які значною мірою детермінують її суб'єктивну психологічну структуру, є такі:

- велика громадська та державна значимість;
- напруженість, темп і динаміка;
- жорстка регламентація та правове регулювання між людьми;
- високий рівень колективності в сфері діяльності (озброєння, бойова техніка - способи колективних дій);
- певна замкнутість, просторова локалізація діяльності (під водою, в танку, за пультом управління тощо);
- високий рівень організації по вертикалі і горизонталі;
- часта зміна одних видів військової діяльності на інші, їх тісна взаємозалежність і взаємовплив.

Успішність військово-професійної діяльності детермінована певними професійно важливими якостями, ступенем їх відповідності вимогам професії. Виконавцем будь-якої професійної діяльності є "особистість", і в діяльності будь-якого командира (начальника) наявний лідерський компонент, який "заломлює" всі інструкції та алгоритми взаємодії з підлеглими. Рівень професіоналізму і професійного зростання військового фахівця як раз і залежить від сформованості соціальних, професійних і лідерських якостей його особистості.

Офіцерові, як командиру, інженеру, вихователю, важливо володіти сукупністю лідерських якостей, завдяки яким він зможе професійно вирішувати завдання відповідно до своїх посадових,

функціонально-рольових обов'язків і соціального призначення, що зумовлює необхідність його лідерської підготовки [34].

Офіцер-лідер – це людина, яка вказує шлях, веде за собою, зберігає єдність команди (колективу) і турбується про кожного військовослужбовця під час виконання спільних завдань з досягнення мети.

Лідерство офіцера – це його здатність забезпечити в підрозділі три головні потреби особового складу, а саме:

- успішно виконувати загальне завдання;
- працювати злагоджено в колективі;
- максимально задовольняти індивідуальні потреби кожного військовослужбовця.

Чітка регламентація, плановість і прогнозованість подій, комфортні побутові умови, відсутність явних загроз життю і здоров'ю, всі перераховані чинники пред'являють командирю вимоги до так званих “гарнізонних” якостей – дисциплінованість, патріотизм, старанність, ретельність, педантичність, кмітливість, розсудливість, комунікабельність, наявність педагогічних і психологічних здібностей, почуття обов'язку і здатність жертвувати особистісними інтересами заради спільних цілей, працьовитість. На думку О. Бойка, наявність цих двох груп психологічних якостей для мирного і воєнного часу роблять з офіцера лідера [5].

Таким чином, виходячи із вищевикладеного, безсумнівно те, що *специфічні особливості та вимоги військової діяльності, зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування у майбутніх офіцерів лідерських якостей, починаючи ще із періоду їх підготовки у ВВНЗ та військових навчальних підрозділів ВНЗ. А у процесі професійного психологічного відбору кандидатів на навчання слід обов'язково враховувати необхідність наявності особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.*

1.2.2 Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера

Лідерські якості майбутніх офіцерів являють собою професійно важливі властивості, які передбачають наявність у курсантів специфічних для їхньої професії знань, спеціальних умінь і навичок та визначаються характером і спрямованістю діяльності курсантів, особливостями курсантських колективів та навчально-виховного процесу [27].

Нижче ми наведемо *психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера*. Цю структуру було визначено на основі здійсненого авторами посібника аналізу сучасних наукових уявлень щодо змісту понять лідерства та лідера, особливостей та вимог військової діяльності, які зумовлюють необхідність наявності у офіцерів лідерських якостей, підходів до визначення переліку лідерських якостей особистості, як взагалі, так, і офіцерів, зокрема. У визначеній структурі виділено 5 компонентів (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера

№	Компонент	Лідерські якості
1	2	3
1	Комунікативно-організаційний	1.1 Комунікабельність 1.2 Переконливість 1.3 Тактовність 1.4 Дипломатичність 1.5 Емпатійність 1.6 Гнучкість 1.7 Розвинуті мовленеві здібності 1.8 Розвинуті організаційні здібності
2	Емоційно-вольовий	2.1 Цілеспрямованість 2.2 Наполегливість 2.3 Рішучість 2.4 Впевненість у собі 2.5 Вимогливість 2.6 Самовладання, 2.7 Стресостійкість
3	Мотиваційний	3.1 Мотивація до лідерства 3.2 Мотивація до успіху
4	Мисленевий	4.1 Швидкість мислення 4.2 Логічність 4.3 Креативність, 4.4 Проникливість 4.5 Здатність до прогнозування 4.6 Здатність до узагальнення 4.7 Критичність 4.8 Розсудливість

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
5	Особистісний	5.1 Активність 5.2 Ініціативність 5.3 Обов'язковість 5.4 Надійність 5.5 Відповідальність 5.6 Почуття гумору 5.7 Оптимістичність 5.8 Чесність 5.9 Патріотизм 5.10 Прагнення до самовдосконалення

Слід відзначити, що до загальної структури лідерських якостей майбутнього офіцера обов'язково має ввійти ще й професійний компонент, який не було включено до визначеної нами психологічної структури, оскільки його зміст виходить за межі можливостей діагностування та розвитку психологічними засобами.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ, ЧИННИКИ ТА КІЛЬКІСНЕ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ

2.1 Психодіагностичне забезпечення діагностування лідерських якостей курсантів

Психодіагностичне забезпечення, яке може застосовуватись для діагностування лідерських якостей курсантів представлено відповідно до розробленої нами психологічної структури лідерських якостей майбутнього офіцера.

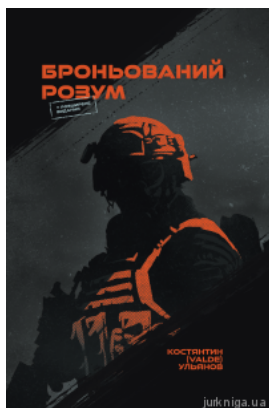
У таблиці 2.1 представлено відібрані у результаті аналізу спеціалізованої літератури методики комплексної діагностики лідерських якостей майбутніх офіцерів (тобто, методики, за допомогою яких можна діагностувати різні компоненти психологічної структури лідерських якостей). А у таблиці 2.2 – методики діагностики окремих компонентів психологічної структури таких якостей.

Таблиця 2.1

Перелік психодіагностичного інструментарію комплексної діагностики лідерських якостей курсантів

№	Назва методики	Назва показника за методикою	№№ лідерських якостей*
1	2	3	4
1	Методика оцінки загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД) Л.Д. Кудряшової	1.1 Рівень розвитку здібностей до управлінської діяльності	Компл. Діагн.
2	Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	2.1 Рівень розвитку лідерських здібностей	Компл. діагн.
3	Методика діагностики схильності до певного стилю керівництва (Є.П. Ільїн)	3.1 Авторитарний стиль керівництва	Компл. діагн.
		3.2 Демократичний стиль керівництва	
		3.3 Ліберальний стиль керівництва	
4	Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А	4.1 Фактор А “замкнутість – товариськість”	1.1
		4.2 Фактор В “інтелект”	4

Книги, які можуть вас зацікавити



Броньований розум.
Бойовий стрес та психологія екстремальних ситуацій



Тактична допомога пораненим на полі бою.
Курс бойового медика



Підготовка тактичних груп (відділення, взвод). Альбом схем та методичних матеріалів



[Перейти на сайт →](#)