

## РОЗДІЛ VI. ПЕДАГОГІЧНА ТА ВІКОВА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 378:316.46:159.98

DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-16>

### ОСОБЛИВОСТІ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Гура Т. В.**

*кандидат педагогічних наук, доцент,  
професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами  
імені академіка І. А. Зязюна  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
вул. Курпичова, 2, Харків, Україна  
[orsid.org/0000-0003-2323-3440](https://orcid.org/0000-0003-2323-3440)  
[tatyana-gura@ukr.net](mailto:tatyana-gura@ukr.net)*

**Ключові слова:** *лідерство, технічний університет, тестування, методика, тренінг.*

Істотна суспільна значущість лідерського потенціалу як психологічного феномену, що має виразно колективний його характер, і зростаюча конкуренція в умовах прискорення науково-технічного прогресу породжують певне загострення міжособистісних відносин. Розглянуті обставини позначаються на характері особистісного розвитку інженера, на формуванні його лідерського потенціалу. Тому емпіричні дослідження лідерського потенціалу являють собою важливу й актуальну проблему, розв'язання якої має сприяти істотному підвищенню якості діяльності у сфері інженерної діяльності, а отже, і функціональному й технічному, економічному та екологічному, ергономічному та естетичному рівню створюваних пристроїв і використовуваних технологій, які забезпечують ефективність діяльності цієї сфери в ринкових умовах економіки.

Аналіз останніх досліджень підтверджує важливість, актуальність та істотну теоретичну та прикладну значущість діагностики лідерського потенціалу. У цьому можна впевнитись, ознайомившись з роботами науковців: П. Коестенбаума, К. Ходжкінсона, Є. Кудряшової (ціннісні аспекти лідерства); Є. Воронова, М. Гончаренка, В. Єрмакова, О. Ковальової, О. Семенова, О. Свенцицького, У. Бенніса, Е. Богардуса, С. Васильцова, О. Криштановської, Р. Міллса, Х. Ортега-і-Гассета, В. Парето (особистісні аспекти лідерства в різних сферах); В. Михайличенко, О. Романовського (педагогіка лідерства); А. Книш, Н. Підбуцької, Ю. Чалої (психологічна готовність до розвитку лідерських компетентностей). Недостатньо інформації було присвячено методам діагностики та формування лідерського потенціалу в умовах технічного університету.

У статті наведено визначення лідерського потенціалу, яке розглядається як можливість та готовність індивіду до ефективної лідерської поведінки. Розглянуто детально сутність особистісно-рефлексивного, пізнавально-професійного, ціннісно-мотиваційного, поведінкового або організаційно-управлінського, емоційного та комунікативного компонентів.

Представлені результати емпіричного дослідження лідерського потенціалу у студентів технічного університету за допомогою спеціальних методик тестування.

У статті доведено ефективність тестування після проведення формувального експерименту. Вказані основні моменти ролі організації зустрічей з лідерами-випускниками технічних ЗВО під час формування лідерських якостей.

Відзначено, що з позиції педагогічного супроводу формування лідерського потенціалу студентів технічного закладу вищої освіти передбачає реалізацію доцільних методів, прийомів і засобів не тільки діагностики, але й застосування психологічного тренінгу для розкриття і активізації лідерського потенціалу у студентів під час професійної підготовки. Застосовані методики «Діагностика лідерських здібностей», «Самооцінка лідерства», психогіометричний тест, багатофакторний опитувальник лідерства виявились ефективними та статистично вірогідними для діагностики лідерського потенціалу у студентів в умовах технічного закладу вищої освіти.

Запропоновані автором методи та форми тренінгових занять із формування лідерського потенціалу, а також роль зустрічей з лідерами-випускниками технічних ЗВО для впровадження в систему професійної підготовки бакалаврів та магістрантів технічних університетів під час викладання дисциплін філософського, соціологічного та психолого-педагогічного спрямування.

## PECULIARITIES OF EMPIRICAL RESEARCH OF LEADERSHIP POTENTIAL IN STUDENTS OF TECHNICAL INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

**Hura T. V.**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Professor at the Department of Social System Control Pedagogy and Psychology  
named after I. A. Ziaziun*

*National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"*

*Kyrypchova str., 2, Kharkiv, Ukraine*

*orsid.org/0000-0003-2323-3440*

*tatyana-gura@ukr.net*

**Key words:** *leadership, technical university, testing, methodology, training.*

Substantive social significance of leadership potential as a psychological phenomenon is of clearly collective nature and the growing competition in the context of accelerating scientific and technological progress gives rise to a certain aggravation of interpersonal relations. The considered circumstances affect the nature of the engineer's personal development, the formation of his leadership potential. Therefore, empirical research of leadership potential is an important and urgent problem, the solution of which should significantly improve the quality of engineering activities, and hence the functional and technical, economic and environmental, ergonomic and aesthetic level of devices and technologies used, which ensure the effectiveness of this area in the market economy. The analysis of recent research confirms the importance, relevance and substantial theoretical and applied significance of the diagnosis of leadership potential.

This can be proved by the works of the following scientists: P. Koestenbaum, K. Hodgkinson, E. Kudryashova (value aspects of leadership); E. Voronov, M. Goncharenko, V. Yermakov, O. Kovaleva, O. Semenov, O. Svetsytsky, U. Bennis, E. Bogardus, S. Vasylytsov, O. Kryshatanovskaya, R. Mills, X. Ortega-i- Gasset, W. Pareto (personal aspects of leadership in various fields); Mykhailychenko V., Romanovsky O. (pedagogy of leadership); Knysh A., Pidbutska N., Chala Yu. (Psychological readiness for the development of leadership competencies).

Insufficient information was devoted to the methods of diagnosis and formation of leadership potential in the technical university. The definition of leadership potential, which is considered as the ability and willingness of a person to effective leadership behavior, is provided in the article. The essence of personality-reflexive; cognitive-professional; value-motivational; behavioral or

organizational and managerial; emotional and communicative components is considered in detail.

The results of empirical research of leadership potential in students of technical university with the help of special testing methods are presented.

The effectiveness of testing after a molding experiment is proved in the article.

The main points of the role of organizing meetings with leaders-graduates of technical universities during the formation of leadership qualities are indicated.

It is noted that from the standpoint of pedagogical support, the formation of leadership potential in students of technical institutions of higher education involves the implementation of appropriate methods, techniques and tools not in diagnostics only but also in the use of psychological training to discover and enhance leadership potential in students during professional training.

The applied methods “Diagnosis of leadership skills”; “Self-assessment of leadership”; psychogeometric test; multifactor leadership questionnaire proved to be effective and statistically reliable for diagnosing leadership potential in students of a technical institution of higher education.

The author proposed methods and forms of trainings on formation of leadership potential and the role of meetings with leaders – graduates of technical universities for implementation in training undergraduate and graduate engineering universities in teaching subjects of philosophical, sociological, psychological and pedagogical direction.

**Постановка проблеми.** Одним із положень інноваційної педагогічної концепції попереднього відбору та цільової підготовки професійних інженерів, розробленої Національним технічним університетом «Харківський політехнічний інститут» та підтриманої Інститутом педагогіки та психології професійної освіти НАПН України, є те, що в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах вищої технічної школи необхідно організувати разом із підвищенням рівня викладання спеціальних дисциплін також рівень світоглядної, загальнокультурної, психолого-педагогічної та управлінської підготовки майбутніх інженерів у зв'язку із суттєвим підвищенням ролі людського фактору в забезпеченні високої ефективності суспільного виробництва. Тому необхідно передбачити нерозривну єдність світоглядної, загальнокультурної, психолого-педагогічної та спеціальної підготовки у студентів з метою формування в них світобачення в цілому та розуміння зовнішнього світу [1, с. 34].

Істотна суспільна значущість лідерського потенціалу як психологічного феномену, що має виразно колективний його характер, і зростаюча конкуренція в умовах прискорення науково-технічного прогресу породжують певне загострення міжособистісних відносин. Розглянуті обставини позначаються на характері особистісного розвитку інженера, на формуванні його лідерського потенціалу. Тому емпіричні дослідження лідерського потенціалу являють собою важливу й актуальну проблему, розв'язання якої має сприяти істотному підвищенню якості діяльності у сфері інженерної діяльності, а отже, і функціональному,

технічному, економічному та екологічному, ергономічному та естетичному рівню створюваних пристроїв і використовуваних технологій, які забезпечують ефективність діяльності цієї сфери в ринкових умовах економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** підтверджує важливість, актуальність та істотну теоретичну і прикладну значущість діагностики лідерського потенціалу. У цьому можна впевнитись, ознайомившись з роботами науковців. Так, П. Коестенбаум, К. Ходжкінсон, Є. Кудряшова у своїх роботах акцентували увагу на ціннісних аспектах лідерства; наукові розробки Є. Воронова, М. Гончаренка, В. Єрмакова, О. Ковальової, О. Семенова, О. Свенцицького, У. Бенніса, Е. Богардуса, С. Васильцова, О. Криштановської, Р. Міллса, Х. Ортега-і-Гассета, В. Парето присвячені розгляду особистісних аспектів лідерства в різних сферах. Роботи В.Є. Михайличенко, О.Г. Романовського присвячені проблематиці педагогіки лідерства. Наукові праці А.Є. Книш, Н.В. Підбуцької, Ю.М. Чалої присвячені психологічній готовності до розвитку спільних компетентностей у процесі навчання, а саме лідерських компетентностей. Але недостатньо інформації було присвячено методам діагностики лідерського потенціалу в умовах технічного університету.

Лідерство – природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на впливові особистісного авторитету людини на поведінку групи. Вплив можна здійснювати через ідеї, усне і письмове слово, через прийоми навіювання, переконання, емоційного зараження, примушування, особистий авторитет і приклад. В умовах сього-

дення здатність впливати на людей, відчувати людей на їхньому емоційному рівні, вправно організувати процес праці є надзвичайно важливою якістю сучасного фахівця. Це процес, який характеризується спонуканням індивідуумів або членів групи до дії задля досягнення поставленої мети. Саме людей з організаторськими здібностями, які вміють впливати на інших задля виконання певного завдання або організувати колектив під час трудової діяльності чи будь-де в іншому випадку, ми називаємо лідерами. Діагностика та розвиток лідерського потенціалу у студентів є актуальною проблемою для закладів вищої освіти (далі – ЗВО), оскільки саме в цей період починає формуватися громадянська позиція студента, їхня ціннісна орієнтація, визначення життєвих потреб та пріоритетів майбутніх фахівців.

Особливо важливим є невизначений раніше зв'язок порушеної проблеми з теорією і практикою виявлення лідерського потенціалу і наступного цілеспрямованого розвитку лідерських якостей серед майбутніх фахівців технічного університету для забезпечення їх конкурентоспроможності в майбутньому.

**Мета статті** полягає в емпіричному дослідженні лідерського потенціалу у студентів технічного університету.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Лідерський потенціал в узагальненому вигляді розглядається як можливість та готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. І.В. Дригіна під дефініцією «лідерський потенціал» розуміє якісну характеристику особи, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного відношення, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності, можливостей, ціннісного відношення засобів, які забезпечують її провідний вплив на членів групи за сумісного вирішення завдань у різних сферах життєдіяльності [6].

О.В. Євтіхов розглядає лідерський потенціал як «сукупність індивідуальних характеристик, що забезпечують успішне становлення особистості, які стають дієвим способом активізації її потенціалу тільки за наявності відповідних цінностей, мотивації, прагнення досягти того чи іншого результату і віри у свою здатність його досягти. Для цього необхідно не тільки придбання необхідних знань і умінь, а й модифікація мотиваційної системи, смислових структур особистості, спрямованих на активізацію лідерського потенціалу» [7, с. 23]. Таким чином, ми визначаємо передумови для прояву і реалізації лідерського потенціалу, але також підкреслюємо необхідність їх модифікації шляхом активізації або зміни в процесі навчання і виховання.

О.Г. Романовський та В.С. Михайличенко характеризують потенціал лідера через сукупність ознак, об'єднаних у групи, які відображають специфіку організаційного керівництва і відображають його структуру [4, с. 110–111].

Це такі характеристики особистості, які забезпечують її ефективний вплив на членів групи під час вирішення завдань у різних ситуаціях. Лідерський потенціал включає у собі: *особистісно-рефлексивний компонент* (знання самого себе, рефлексію своїх якостей і лідерських здібностей, самооцінку; здатність до самовдосконалення, самоефективності); *пізнавально-професійний компонент* (когнітивні, професійні здібності, а також соціально-психологічні характеристики, необхідні для ефективного лідерства); *ціннісно-мотиваційний компонент* (усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи і орієнтація на них); *поведінковий або організаційно-управлінський компонент*, що відображає цілеспрямовану поведінку лідера, пов'язану зі специфікою діяльності групи і спрямовану на її успішне виконання, включаючи постановку цілей, знання стратегії і тактики їх досягнення; *емоційний компонент* (емоційно-вольова сфера, емоційна зрілість, емпатія і толерантність у спілкуванні, стресостійкість); *комунікативний компонент* (міжособистісна і рольова взаємодія членів групи, навички міжособистісного спілкування, ефективної взаємодії, вплив лідера на своїх послідовників і послідовників на лідера) [4, с. 90–91].

Для визначення ефективності тестування лідерського потенціалу у студентів технічного університету було проведено емпіричне дослідження в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» протягом 2015–2020 рр., в якому взяли участь 700 осіб, які ввійшли до контрольної групи (КГ) констатувального експерименту, та 300 осіб, які ввійшли до експериментальної групи (ЕГ). Середній вік студентів – 20–25 років. Для визначення лідерського потенціалу були використані такі методики: тест «Діагностика лідерських здібностей (ДЛЗ)» (автори Є. Жаріков, Є. Крушельницький); тест «Самооцінка лідерства (СЛ)» (автори Н.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); психометричний тест (ПТ) (автор С. Дилінгер); багатофакторний опитувальник лідерства (БОЛ) (автори В.М. Bass & В.І. Avolio) [8; 9; 10].

Емпіричні дослідження та зустрічі з випускниками-лідерами НТУ «ХПІ» були організовані протягом 2014–2020 рр. зі студентами контрольної та експериментальної груп в аудиторіях НТУ «ХПІ», а з 2017 року вони проходили на базі Центру лідерства НТУ «ХПІ». Зупинимось детальніше на тренінгові, який був розроблений та застосований з метою формування лідерського потенціалу



в експериментальній групі. Завданнями тренінгу були: 1) підбір форм та методів для формування лідерського потенціалу у студентів технічних закладів вищої освіти; 2) перевірка ефективності запропонованих форм та методів; 3) статистична обробка ефективності проведених тренінгів.

Розглянемо особливості проведення тренінгів. Під час тренінгу застосовувалися вправи «Знайомство» на основі метафоричних карт «Фарби життя» (автор, коуч Н. Шельвінська); студентам пропонувалася міні-лекція, на якій висвітлено психологічний зміст поняття «лідерський потенціал», ключові лідерські функції, особливості емоційного та харизматичного лідера. Зі студентами були проведені вправи на розвиток когнітивних та комунікативних процесів: «Знайди пару», «Пошук спільних властивостей», «Мозговий спринт», «Складні аналогії», «Технологія Messag House» та інші [10, с. 97–99]. Студентам експериментальної групи були запропоновані ситуаційні завдання для формування компонентів лідерського потенціалу: особистісно-рефлексивного; пізнавально-професійного; ціннісно-мотиваційного; поведінкового або організаційно-управлінського; емоційного; комунікативного.

Проведена нами діагностика лідерського потенціалу студентів за допомогою тесту «Діагностика лідерських здібностей» дозволила оцінити здатність людини бути лідером. У процесі дослідження виявлено, що загалом число студентів з низьким рівнем лідерства становить 60%, середнім – 35%, високим – 5%. При цьому був виявлений приблизно однаковий рівень їх присутності як в експериментальній, так і в контрольній групі.

У процесі самовизначення студентам необхідно зрозуміти сутність лідерського потенціалу, знати якості, вміння і навички, що складають його основу, й усвідомити їх важливість у процесі життєдіяльності людини. Цьому сприяло обговорення під час формувального експерименту зі студентами експериментальної групи проблеми становлення особистості, знайомство студентів з поняттям «лідерський потенціал» як інтегративної характеристики особистості, його значимість у процесі життєдіяльності людини.

Найбільш вираженими маркерами лідерського потенціалу сучасної молоді є здатність до заохочення інших застосовувати творчий та креативний підходи під час вирішення будь-яких завдань, орієнтація на стратегічне мислення, намагання враховувати індивідуальність інших та прагнення стимулювати колег до найефективнішого виконання діяльності та подолання перешкод заради досягнення мети. Також індивідуальними ресурсами лідерського потенціалу студентів є прагнення

залучати інших до виконання завдань, надаючи їм при цьому чітко окреслену мету; намір організувати взаємну групову роботу таким чином, щоб вона забезпечувала максимально ефективний результат та формувала здатність викликати до себе довіру оточуючих [4].

Цьому сприяли заходи, які проводилися під час формувального експерименту зі студентами ЕГ, а саме організація зустрічей з лідерами-випускниками технічних ЗВО, підприємцями, бізнесменами, які досягли значних результатів у своїй діяльності, під час яких студенти активно брали участь у проблемних діалогах, дискусіях, бесідах. Послідовне ціннісне осмислення лідерського потенціалу передбачає формування самосвідомості студентів, сприяє розумінню ними власних лідерських потреб і можливостей, що є необхідною умовою і початковим етапом роботи з його розкриття і активізації. Рівень усвідомлення студентами значущості лідерства підвищується завдяки збільшенню інформації про лідерство, обговоренню різних думок щодо способів поведінки лідера, стилів керівництва та інших аспектів його діяльності [11, с. 12–14].

Лідерський потенціал залежить від самосвідомості студентів, тому з цією метою під час дослідження нами був використаний тест «Самооцінка лідерства» (автори Н.П. Фетіскін, В.О. Козлов, Р.М. Мануйлов). За його результатами відповіді студентів у ЕГ були помітно вище відповідей студентів у КГ. Очевидно, недостатнє знання і розуміння самого себе, своїх якостей, здібностей, інтересів студентів контрольної групи було одним із головних факторів, які заважають формуванню лідерського потенціалу. Без цього неможливо ні професійне становлення, ні прояв себе як лідера. Мета навчання – допомогти майбутньому фахівцю технічного закладу вищої освіти пізнати свій внутрішній світ, своє призначення і самоцінність, стимулювати прагнення до самовдосконалення. Тест «Самооцінка лідерства» дозволив виявити актуальний рівень прояву лідерства. У табл. 1 наведені результати дослідження лідерських якостей та самооцінки лідерства студентів експериментальної і контрольної груп.

Для кількісної та якісної обробки отриманих результатів був застосований метод математичної статистики – критерій U-Манна-Уїтні. За результатами математичної статистики у студентів контрольної групи немає значущих відмінностей між констатувальним та формувальним експериментом. На відміну від експериментальної групи, показники лідерського потенціалу та лідерських здібностей у значній мірі підвищилися. За результатами тесту «Самооцінка лідерства» ми можемо бачити, що в ЕГ під час констатувального експерименту середнє значення по групі – 2.8, що

інтерпретується як низький рівень лідерства. Формувальний експеримент в ЕГ показує нам інший показник – 5.2, що свідчить про середній рівень лідерства.

Таблиця 1  
Результати тестів «Діагностика лідерських здібностей» та «Самооцінка лідерства» студентів експериментальної групи та контрольної групи

Рівень	ЕГ (в %%)		КГ (в %%)	
	результати ДЛЗ	результати СЛ	результати ДЛЗ	результати СЛ
слабкий	50	55	60	60
середній	40	35	35	30
високий	10	10	5	10






Примітка до таблиці 1: ЕГ – експериментальна група; КГ – контрольна група; ДЛЗ – тест «Діагностика лідерських здібностей»; СЛ – тест на самооцінку лідерства

За результатами тесту «Діагностика лідерських здібностей» ми можемо бачити, що середнє значення по ЕГ (констатувальний експеримент) – 24.3, що інтерпретується так: якості та здібності лідера виявлені слабо. В експериментальній групі (ЕГ) після формуального експерименту нами був виявлений інший показник – 27.2, що свідчить, що якості та здібності лідера виявлені середньо.

Для діагностики рівня лідерського потенціалу після формуального експерименту був використаний психогометричний тест (автор С. Дилінгер). Тест представляє матеріал, який складається з 5-ти фігур, серед яких – квадрат, трикутник, прямокутник, коло та зигзаг.

Результати проведення психогометричного тесту (Сьюзен Дилінгер) в експериментальній та контрольній групах наведені в табл.2.

Таблиця 2  
Результати тесту ПГ після формуального експерименту

	ЕГ	КГ
	20%	15%
	20%	20%
	15%	20%
	30%	25%
	15%	20%

Примітка до таблиці 2: ЕГ – експериментальна група; КГ – контрольна група; ПГ – психогометричний тест

Зробивши аналіз «Психогометричного тесту», ми дійшли висновку, що за результатами проведеного формуального експерименту після тренінгу підвищився відсоток вибору фігури «трикутник» – з 20% до 45%, а за інтерпретацією тесту трикутник – це форма, яка символізує лідерство; зменшився відсоток вибору фігур «зигзаг» та «коло», під час першого тестування було 35%, а стало 25%; зовсім ніхто не вибрав фігуру «квадрат».

Підсумовуючи результати даного тесту, можемо зробити висновок, що студенти експериментальної групи після формуального експерименту дуже зацікавились темою лідерства і були захоплені завданнями, які були їм запропоновані. Тож, їхня мотивація змогла перерости в справжні результати стосовно їхніх лідерських якостей.

За результатами тесту «Багатофакторний опитувальник лідерства Баса» ми визначили, що в експериментальній групі під час констатувального експерименту середнім значенням по групі є 5.05, що інтерпретується як помірний прояв лідерських здібностей, а після формуального експерименту – 5.2, що свідчить про те, що прояв лідерських здібностей підвищився.

Тестування за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства Баса» має в собі 7 факторів. Результати дослідження за цими факторами вказали, що:

1) за фактором 1 – вплив: в ЕГ (конс. експ.) – 5%, ЕГ (форм. експ.) – 10%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що у студентів формуються довіра до себе і якості авторитету;

2) за фактором 2 – натхнення: ЕГ (конс. експ.) – 20%, ЕГ (форм. експ.) – 35%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що у студентів поступово формуються здібності лідера використовувати символи й образи, щоб стимулювати роботу інших людей, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети;

3) за фактором 3 – інтелектуальна стимуляція: ЕГ (конс. експ.) – 10%, ЕГ (форм. експ.) – 15%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що студенти розвивають якості лідера заохочувати інших студентів до творчого та креативного підходу під час вирішення завдань, учаться створювати сприятливий психологічний мікроклімат у колективі, що дозволяє підлеглим виявляти свої здібності і самореалізовуватися;

4) за фактором 4 – індивідуальний підхід: ЕГ (конс. експ.) – 20%, ЕГ (форм. експ.) – 35%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що студенти демонструють зацікавленість в інших людях, здатні знаходити індивідуальний підхід до незнайомої людини;

5) за фактором 5 – мотивація: ЕГ (конс. експ.) – 5%, ЕГ (форм. експ.) – 10%. Підвищення під час

формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що студенти вчать на навичкам мотивації людей на досягнення мети, формують образ результату, визначають його критерії, чітко обумовлюють очікування успішних результатів;

6) за фактором 6 – управління: ЕГ (конс. експ.) – 20%, ЕГ (форм. експ.) – 22%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що студенти вчать на управляти процесом досягнення мети, прагнуть зробити групову роботу максимально ефективною;

7) за фактором 7 – надання самостійності: ЕГ (конс. експ.) – 30%, ЕГ (форм. експ.) – 35%. Підвищення під час формуального експерименту в ЕГ вказує на те, що студенти розвивають навички організовувати самостійну роботу, готові правильно й ефективно організувати групову роботу для досягнення мети.

Таким чином, проведені нами методи діагностики та засоби формування лідерського потенціалу в експериментальній групі в умовах технічного університету підтвердили ефективність запроваджених методик.

Підсумовуючи результати проведеного нами дослідження, зроблені такі **висновки**:

1. Лідерський потенціал включає в себе такі компоненти: особистісно-рефлексивний; пізнавально-професійний; ціннісно-мотиваційний; поведінковий або організаційно-управлінський; емоційний та комунікативний.

2. Застосовані методики «Діагностика лідерських здібностей», «Самооцінка лідерства», психогіометричний тест, багатфакторний опитувальник лідерства виявились ефективними та статистично вірогідними для діагностики лідерського потенціалу у студентів в умовах технічного закладу вищої освіти.

3. Запропоновані автором методи та форми тренінгових занять з формування лідерського потенціалу та організація зустрічей з лідерами-випускниками технічних ЗВО повинні бути впроваджені в систему професійної підготовки бакалаврів та магістрантів технічних університетів під час викладання дисциплін філософського, соціологічного та психолого-педагогічного спрямування.

Перспективою подальших розробок у цьому напрямі вважаємо подальше вдосконалення системи тренінгів для формування лідерського потенціалу в майбутніх інженерів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Товажнянський Л.Л., Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації : навч.-метод. посібн. Харків : НТУ «ХПІ», 2004. 416 с.
2. Гура Т.В. Психологія лідерства в бізнесі. *Психологічний журнал*. 2018. № 9 (19). С. 138–151. URL: <http://www.apsijournal.com/> (дата звернення: 15.08.20).
3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Гура Т.В. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 110–117.
4. Романовський А.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.Н. Педагогіка лідерства. Харків, 2018. 500 с.
5. Pidbutska N., Knysh A., Chala Yu. Future Engineers' Psychological Readiness For Common Competencies Development In The Process of Studying "Professional Psychology". *Наука і освіта, Web of Science*. 2017. № 11. Р. 98–104.
6. Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе ВУЗа : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Красноярск, 2004. 198 с.
7. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития : монография. Красноярск, 2011. 288 с.
8. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу / О.М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
9. Михайличенко В.Є., Гура Т.В. Способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 2. С. 12–22.
10. Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2012. 490 с.
11. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є. Розвиток лідерського потенціалу особистості в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. 2017. № 1. С. 96–100.

#### REFERENCES

1. Tovazhnianskyi L.L., Romanovskyi O.H., Ponomarov O.S. Kontseptsiiia formuvannia humanitarno-tekhnicnoi elity v NTU «KhPI» ta shliakhy yii realizatsii: navch. metod.posibn. Kh. : NTU «KhPI», 2004. 416 s. [in Ukrainian].
2. Hura T.V. (2018) Psykholohiia liderstva v biznesi. [*Psykholohichni zhurnal*]. 2018. № 9 (19). S. 138–151. URL: <http://www.apsijournal.com/> (data zvernennia: 15.08.20) [in Ukrainian].

3. Romanovskiy O.H., Mykhailychenko V.E., Hura T.V. (2019) Poniattia «liderskyi potentsial» i «liderski yakosti»: zmist ta vykorystannia u naukovii dumtsi. [*Lider. Elita. Suspilstvo*]. 2019. № 1. S. 110–117. [in Ukrainian].
4. Romanovskiy A. H., Mykhailychenko V. E., Hren L.N. (2018) Pedahohyka liderstva. Charkov. 2018. 500 s. [in Russian].
5. N. Pidbutska, A. Knysh, Yu. Chala (2017) Future Engineers Psychological Readiness For Common Competencies Development In The Process of Studying “Professional Psychology”. *Nauka i osvita. Web of Science*. № 11. pp. 98–104. [in English].
6. Druhyna Y.V. (2004) Aktyvyzatsiya lyderskoho potentsyala lychnosti studenta v obrazovatelnom protsesse VUZa: dys. kand. ped. nauk: 13.00.01. Krasnoiarsk. 198 s. [in Russian].
7. Evtykhov O. V. (2011) Lyderskyi potentsyal rukovodytelia: spetsyfyka, sodержanye y vozmozhnomy razvytyia: monohrafiya. Krasnoiarsk. 288 s. [in Russian].
8. Kokun O.M., Pishko I.O., Lozinska M.S., Kopanytsia O.V., Herasymenko M.V., Tkachenko V.V. (2012). Zbirnyk metodyk diahnostryky liderskykh yakosteï kursantskoho, serzhantskoho ta ofiterskoho skladu. Kyiv.:NDTs HP ZSU. 433 s. [in Ukrainian].
9. Mykhailychenko V.E., Hura T.V. (2019) Sposoby i metody diahnostryky i rozkryttia liderskoho potentsialu studentiv. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemami*. № 2. S. 12–22. [in Ukrainian].
10. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov H.M.(2012) Sotsionalno-psykholohichna diahnostryka rozvytku osobystosti malykh hrup. Moskva: v-vo instytutu psykhoterapii. 490 s. [in Ukrainian].
11. Romanovskiy O.H., Hura T.V., Knysh A.Ie. (2017) Rozvytok liderskoho potentsialu osobystosti v Tsentri liderstva Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut». *Teoretychnyi ta naukovo-metodychnyi chasopys «Vyscha osvita Ukrainy»*. № 1. S. 96–100. [in Ukrainian].