

УДК 316.46:159.9

DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2024-1-3>

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДЕФІНІЦІЙ ФЕНОМЕНУ «ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ» ОСОБИСТОСТІ

**Горбань Г. О.**

*доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології  
Запорізький національний університет  
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна  
[orcid.org/0000-0002-7925-8754](https://orcid.org/0000-0002-7925-8754)  
[ggalina.ua@gmail.com](mailto:ggalina.ua@gmail.com)*

**Ключові слова:** *лідерство,  
лідерський потенціал,  
потенціал особистості,  
дефініційний аналіз,  
модель, особистість,  
життєдіяльність.*

Стаття присвячена аналізу результатів теоретичного дослідження дефініцій феномену лідерського потенціалу. Показано, що багатоплановість інтерпретації змісту цього феномену може бути подана у комбінаціях п'яти базових конструктивів. Виокремлено такі компоненти дефініційного аналізу, що його характеризують: 1) описовий; 2) інтегративний; 3) діяльнісний; 4) сугестивний; 5) рольовий. Узагальнення дало можливість визначити лідерський потенціал як системну єдність природних і набутих особистісних якостей, які забезпечують здатність досягнення індивідом необхідного рівня інтеграції компетентностей, відповідальності та цілеспрямованої активності задля провадження ефективного вирішення проблемних ситуацій шляхом встановлення відносин співробітництва з оточенням. Запропоновано трирівневу модель психологічного аналізу цього феномену: психологічний рівень, особистісний рівень, соціально-психологічний рівень. Обґрунтовано, що на психологічному рівні має бути зафіксована наявна потреба особистості у свободі, незалежності та самореалізації, у процесуальному контексті на цьому рівні актуалізується дія щодо визнання актуальної потреби зайняти лідерську позицію. На особистісному рівні потреба оформлюється у суб'єкту вмотивованість шляхом актуалізації природних задатків до лідерства, що організуються під час набуття «твердих» (hard skills) і «гнучких» навичок (soft skills), у процесному плані тут вибудовується послідовність лідерських вчинків щодо вияву ініціативи, яка реалізується завдяки складній інтеграції набутих компетентностей, цінностей, норм та усвідомлення особистістю можливої відповідальності за певні вчинки. Соціально-психологічний рівень характеризує готовність сприяти результативності вирішення проблемностей, яка зумовлена лідерською поведінкою надихати й організовувати активність оточення, у процесному плані системно організуються цілеспрямовані дії з вирішення проблемної ситуації в умовах керування комунікацією однодумців. Тут повною мірою виявляється лідерський потенціал з досягнення мети відповідно до ухваленого рішення.

## THEORETICAL ANALYSIS OF DEFINITIONS OF THE PHENOMENON “LEADERSHIP POTENTIAL” OF PERSONALITY

**Gorban G. O.**

*Dr. Sc. in Psychology, Associate Professor,  
Professor at the Department of Psychology  
Zaporizhzhia National University  
Zhukovskoho str., 66, Zaporizhzhia, Ukraine  
orcid.org/0000-0002-7925-8754  
ggalina.ua@gmail.com*

**Key words:** *leadership, leadership potential, personal potential, definitional analysis, model, personality, life activity.*

The article analyzes the findings of a theoretical study of the definitions of the phenomenon of leadership potential. It is shown that the multifaceted interpretation of the relevant phenomenon can be presented in combinations of five basic constructs. The following inherent components of the definitional analysis are distinguished: 1) descriptive; 2) integrative; 3) activity; 4) suggestive; 5) role. The generalization made it possible to define leadership potential as a systemic unity of natural and acquired personal qualities that ensure an individual's ability to achieve the necessary level of integration of competencies, responsibility and purposeful activity to effectively solve problem situations by establishing cooperative relations with others. A three-level model of psychological analysis of the phenomenon is proposed: psychological level, personal level, and socio-psychological level. It is substantiated that at the psychological level, the existing need of an individual for freedom, independence and self-realization should be recorded, and in the procedural context, the action to recognize the urgent need to take a leadership position is actualized at the same level. At the personal level, the need is transformed into subjective motivation by actualizing natural inclinations to leadership, which are organized during the acquisition of “hard skills” and “soft” skills; in procedural terms, a sequence of leadership actions is formed to take initiative, which is realized through the complex integration of acquired competencies, values, norms, and the individual's awareness of possible responsibility for certain actions. The socio-psychological level characterizes the readiness to contribute to the effectiveness of problem solving, which is due to leadership behavior to inspire and organize the activity of others; in procedural terms, targeted actions are systematically taken to settle a problem situation in the context of managing the communication of like-minded people. This is where the leadership potential to achieve the goal of the specific decision is fully manifested.

**Постановка проблеми.** Значна частина психологічних досліджень нині присвячена аналізу активності людини, яка стикається з невизначеністю, динамічністю, непередбачуваністю і багатозначністю сучасного світу. Практично кожний момент життя є своєрідним викликом, до якого людина має бути готовою, вона має впоратися з проблемами та здійснитися у власному житті. Така готовність до невизначеності, до плинності та варіативності життєвого простору, на наш погляд, є передумовою ефективної організації життєдіяльності особистості, ухвалення повсякденних рішень, самореалізації. Саме в такому контексті психологія все більше приділяє увагу

дослідженням щодо визначення потенціалу особистості та його розвитку відповідно до тих сфер, які є для неї пріоритетними.

Загальне тлумачення слова «потенціал» у словниках найчастіше визначається як «сукупність наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері» та «приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов» [1]. Комплексне вивчення поняття «потенціал особистості», а також визначення його основних властивостей і видів здійснили у своєму дослідженні В. Міляєва, Н. Лебідь, Ю. Бреус [2]. Вони узагальнили різноманітні підходи і визна-

чили потенціал особистості як динамічне інтегративне утворення, що забезпечує успішність процесів індивідуалізації, соціалізації та професіоналізації особистості. Психологічний аналіз особистісного потенціалу як основи формування конструктивних копінг-стратегій особистості здійснила О. Ткачишина [3]. Вона відзначає, що особистісний потенціал можна розглядати з різних позицій: як енергію особистості, що спрямована на самовираження, самореалізацію; як нерозкриті можливості та потенційні ресурси людини; як комплекс психологічних якостей, що створюють простір для перспектив особи; як основу формування поведінкових копінг-стратегій особистості. Л. Брич, М. Криштанович [4] здійснили систематизацію та структурування соціально-психологічного потенціалу особистості державного службовця. Вони визначають поняття «особистісний потенціал» та презентують розроблену структуру цього поняття. Вони фіксують, що поняття соціально-психологічного потенціалу особистості, як ядра якості життя, охоплює поняття «ментальність» та «самоефективність». Під час дослідження психологічних детермінант потенціалу особистості Т. Саврасова-В'юн [5] узагальнює основні погляди науковців щодо характеристики потенціалу особистості як явища. Вона відзначає, що потенціал особистості доцільно розглядати як гнучкий комплекс ресурсів людини, які забезпечують ефективний розвиток і мобільність особистості в умовах трансформацій суспільства.

Отже, можна зазначити, що потенціал особистості є здатністю, певним ресурсом, який дає змогу ефективно виконувати бажану діяльність і досягати успіху в ній, зумовлює розкриття і розвиток особистості на новому більш якісному рівні, сприяє мобільності в умовах складних змін у суспільстві.

Потенціал особистості за своїми механізмами має: 1) забезпечувати ресурси самовизначення, які дають змогу успішно ставити цілі та ухвалювати рішення відповідно до власних інтересів і переваг, а також розширювати спектр можливостей особистості та потенційних смислів, які детермінує ситуація; 2) актуалізувати ресурси реалізації та самореалізації відповідно до ухваленого рішення шляхом подолання невизначеності, прийняття відповідальності, що поглиблює самоефективність і самоконтроль особистості; 3) акумулювати ресурси, які забезпечують збереження стійкості та цілісності базового ядра особистості, її смислових і ціннісних орієнтацій у ситуаціях подолання невизначеності, динамічності, непередбачуваності, що дає можливість ефективно протистояти стресогенним і травмувальним подіям.

Зауважимо, що надскладним системним завданням є визначення загального потенціалу

особистості, тому більшість досліджень спрямовані на вивчення тих складників потенціалу особистості, які стосуються певних напрямів її активності та діяльності або відповідають завданням певних організованостей та інституцій. Серед множинності невизначеностей і складностей прогнозування життєдіяльності в актуальне поле наукових пошуків виходить лідерський потенціал особистості.

Поняття «лідер», «лідерство» є широко вживаними у сучасному суспільстві, в усіх сферах людського життя – від повсякденного побутового розуміння і застосування його до різномірних наукових теорій та підходів. Нині дослідження проблематики лідерства найбільш поширені у теорії управління, менеджменті, військовій сфері, бізнесі, психології, освіті тощо. Актуальність такого дослідження доводиться значущим прикладним характером самореалізації особистості в професійній сфері [6].

Окремо відзначимо, що актуальним залишається комплексне поглиблення загальної теорії та уточнення основ вивчення та визначення лідерства з позицій змін, які відбуваються у XXI столітті. У контексті сучасного лідерства важливим здобутком є робота В. Татенка «Лідер XXI: соціально-психологічні студії» [7], в якій узагальнені напрацювання сучасної вітчизняної та зарубіжної соціальної психології з проблеми лідерства. Звернемо увагу і на комплексний аналіз природи лідерської обдарованості у вітчизняних та зарубіжних психологічних теоріях, який здійснено групою авторів Інституту обдарованої дитини НАПН України (А. Мітлош, В. Моляко, В. Бажанюк, В. Камишин) [8].

Вивчення лідерства в управлінні, менеджменті та бізнесі спрямоване на аналіз взаємодії, що визначається конкретною ситуацією на основі комунікативного процесу у системі керівник-підлеглий, який спрямований на досягнення мети. Тут можна відзначити комплексні дослідження визначення та оцінки лідерських якостей керівника, відмітні риси лідера, специфіки його поведінки (Лі Цзіці [9], І. Новік, А. Антонова [10]); аналіз лідерства в публічній владі (Т. Підлісна [11], В. Ємельянов, О. Штиршов, С. Верба, Л. Ярошенко [12]), узагальнення накопиченого досвіду щодо сутності лідерства та обґрунтування його впливу на ефективність діяльності організації (Л. Кожушко, А. Щербакова [13]), умови й організаційні системи формування лідерської компетентності менеджерів і викладачів закладів вищої освіти в освітньому середовищі університету (О. Нестуля, С. Нестуля, Н. Кононець [14]).

Найбільш актуальними нині є прикладні дослідження, що присвячені лідерству в різних формах військових угруповань (О. Кокун [15], В. Але-

щенко [16], В. Тюрина [17]), гендерним особливостям (О. Кікінежді, Н. Савелюк, Л. Мороз [18], О. Березовська-Чміль, М. Крис [19]), багатогранності цього феномену в психолого-педагогічному аспекті (Л. Карамушка, Т. Фелькель [20], Н. Жигайло [21], О. Логвись [22]).

Отже, під час різноманітних досліджень феномену лідерства ми стикаємося з широким понятійним арсеналом, за допомогою якого розкривається його зміст, а саме лідерські якості, позиції, риси, ролі, здібності, обдарованість, діяльність, лідерська поведінка, компетентність тощо. Відзначимо, що весь цей перелік забезпечує комплексну характеристику особистості, яка визначається у суспільній взаємодії як лідер. До сьогодні актуальними є дискусії стосовно того, що є передумовою появи лідера – його вроджені особисті якості або набуті навички та поведінкові компетентності. Певною мірою ці протилежні точки зору врівноважуються інтегративними підходами за принципом взаємодоповнення. На нашу думку, саме у цьому моменті виникає концепція лідерського потенціалу, яка нині активно вивчається в Україні та за її кордонами.

Маємо відзначити розгорнуте дослідження, яке провадив колектив авторів [23], публікацій з проблем лідерського потенціалу та розвитку ефективності лідерства за останні 35 років, в якому автори зосереджуються на психологічних конструктах, пов'язаних з розвитком ефективності лідерства, на протиположних факторам, які знаходяться поза лідером і просто забезпечують контекст для розвитку. В Україні дослідження лідерського потенціалу розгортаються у різних галузях людської діяльності, тому ми можемо стверджувати, що цей феномен ми маємо вивчати з міждисциплінарних позицій (соціальної психології, педагогіки, економіки, управління та менеджменту тощо).

**Мета статті** – обґрунтувати теоретичну модель аналізу лідерського потенціалу особистості. Задля побудови моделі ми маємо вирішити такі завдання: проаналізувати дефініції феномену *лідерський потенціал*, які становлять основу сучасних досліджень; розробити та обґрунтувати модель цього феномену як основи життєдіяльності компетентності особистості.

**Результати дослідження.** Традиційно суспільство вважало, що успіх людини залежить від її професійної підготовки й опанування професійно важливих якостей, але сьогодні висуває нові вимоги до людини, яка стикається з високим рівнем невизначеності, динамічністю технологічних змін, складністю прогнозування. Можна стверджувати, що опанування компетентностей лише у певній сфері діяльності є недостатнім. Нині успішна людина має бути здатна ефективно реагувати на зміни й перетворення ситуації, вибирати

продуктивний та адекватний спосіб взаємодії з навколишнім середовищем тощо, тобто набувати компетентності, які розширюють простір її активності.

Отже, саме тому активність особистості має бути спрямована на набуття не лише «твердих навичок» (hard skills), основою яких є відповідні чітко визначені знання, які можна продемонструвати і виміряти (професійні знання, використання комп'ютерних технологій, володіння іноземною мовою тощо), а й «гнучких навичок» (soft skills), які забезпечують можливість встигати за змінами, що відбуваються і в глобальному світі, і в актуальній ситуації життєдіяльності людини. Значуще місце серед гнучких навичок посідає лідерство.

Ми погоджуємося з Н. Буняк [24], яка зазначає, що лідерство не зводиться до простого набору особистих якостей, які дані людині від природи, а лідерські якості певною мірою можна розвинути, навчитись лідерства шляхом включення у систему міжособистісних відносин. Тобто природні задатки – це лише окремих складник лідерства. Ніхто не народжується готовим лідером. Для того щоб ним стати, необхідно цілеспрямовано розвивати наявний лідерський потенціал, але цей розвиток неможливий поза контекстом реальної взаємодії з урахуванням специфіки діяльності, що є провідною в житті людини.

Аналіз публікацій з проблеми лідерського потенціалу дає нам можливість відзначити соціально-психологічний зміст, системність та комплексність цього феномену. Маємо зауважити, що сучасні дослідження лідерського потенціалу мають загальну тенденцію змішувати різні конструкти: характеристику якостей та властивостей особистості лідера, компетентність лідерську і діяльну, поведінку, позиції та ролі лідера.

А. Черч [25] у контексті виявлення та оцінки лідерського потенціалу зауважує, що під час визначення його змісту, характеристик і моделей найкраще диференціювати його у трьох варіантах:

1) загальний потенціал – усі мають потенціал для зростання на певному рівні, що виявляється в розумінні організаційного розвитку, необхідності навчання й розвитку мислення;

2) лідерський потенціал – це чіткі показники або предиктори майбутньої ефективності на вищих рівнях керівництва, часто це означає загальне визначення готовності до «дворівневого стрибка»;

3) потенціал призначення – потенціал, що безпосередньо пов'язаний із зусиллями щодо здійснення талантів та планування наступності, тобто готовності до цільової ролі вищого рівня керівництва або призначення.

Отже, лідерський потенціал є доволі широким поняттям, що характеризує особистість з пози-

ції її спроможності бути/стати лідером у певній соціальній взаємодії, у власній життєдіяльності, у процесах самореалізації та самоздійснення.

Для більш детального виявлення основних смислових компонентів феномену лідерського потенціалу вважаємо за необхідне здійснити дефініційний аналіз цього понятійного конструкту.

Нами виокремлено найбільш поширені визначення в україномовних наукових публікаціях досліджень у різних галузях (табл. 1), а також ми спиратимемося на дослідження цього феномену групою науковців зі Школи бізнесу та економіки Університету Амстердама та b-Школи менеджменту Кейптаунського університету [23].

Таблиця 1

## Тлумачення феномену «лідерський потенціал»

Автор	Визначення: лідерський потенціал
М. Швардак [26]	<i>лідерський потенціал</i> – сукупність психологічних якостей, які розвиваються і формуються шляхом довготривалої роботи над собою, в процесі навчання, тренування й рефлексії та відповідають потребам колективу і є найбільш корисними для вирішення проблемних ситуацій
О. Мармаза, О. Козлова [28]	<i>лідерський потенціал керівника</i> є складним утворенням, а саме комплексом особистісних якостей, які знаходять прояв під час різних ситуацій; здатність реалізувати лідерські технології та техніки управлінської діяльності; досвід професійних комунікацій і соціальних стосунків
М. Риженко, К. Міщенко [28]	<i>лідерський потенціал</i> трактується як системна єдність природних і набутих характеристик молодшої людини, що зумовлені цим віковим періодом та проявляються в її спроможності здійснювати вплив на оточуючих людей у процесі групової взаємодії
Т. Гура [29]	<i>лідерський потенціал</i> – можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки
М. Кирсанов (за Т. Гурою [30])	<i>лідерський потенціал</i> – соціально-психологічна характеристика особи, що відображає і ситуаційно зумовлює здатність індивіда до успішного здійснення лідерства
І. Дригіна (за Н. Лебідь [31])	<i>лідерський потенціал</i> – якісна характеристика особи, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей ціннісного відношення, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності й комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи у спільному вирішенні завдання в різних галузях життєдіяльності
Я. Мовчан [32]	<i>лідерський потенціал</i> є інтегративною характеристикою особистості, що містить сукупність її якостей, які забезпечують максимальну можливість реалізації особистості у ролі лідера
В. Лугова, О. Єрмоленко [33]	<i>лідерський потенціал</i> є здатністю особистості фахівця до чіткого формулювання бажаних результатів, розуміння перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання
М. Рожков (за О. Безсоною [34])	<i>лідерський потенціал</i> як сукупність задатків і здібностей особистості, що виявляються у ситуаціях взаємодії в групі і дозволяють індивіду самореалізуватися як лідеру
В. Міляєва [36]	<i>лідерський потенціал</i> є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображає як ситуаційно зумовлену, так і незалежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства
В. Міляєва [36]	<i>лідерський потенціал</i> є сукупністю внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи під час спільного вирішення завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення
Н. Руда [36]	<i>маркером лідерського потенціалу</i> є здатність до заохочення інших до творчого та креативного підходу під час вирішення будь-яких завдань, орієнтація на стратегічне мислення, намагання враховувати індивідуальність інших та прагнення стимулювати інших до найефективнішого виконання діяльності та подолання перешкод заради досягнення мети
М. Ткалич, А. Баранова [37]	<i>лідерський потенціал</i> як прояв цілеспрямованої активності суб'єкта, який перетворює дійсність та самовдосконалюється
А. Кальянов [38]	<i>лідерський потенціал</i> – це соціально-психологічна характеристика, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки

Проведений нами аналіз визначень дає змогу стверджувати, що трактування феномену «лідерський потенціал» ґрунтується на різноаспектних комбінаціях базових конструктів. Ми виокремили такі компоненти, що характеризують феномен: 1) описовий; 2) інтегрувальний; 3) діяльнісний; 4) сугестивний; 5) рольовий.

Описовий компонент розкривається шляхом визначення: 1) сукупності психологічних та/або особистісних якостей; внутрішніх потреб і можливостей; 2) єдності природних і набутих характеристик; 3) соціально-психологічних характеристик особистості. Тобто можна відзначити, що йдеться про певний специфічний перелік якостей або властивостей особистості.

Інтегрувальний компонент відображає складність феномену як системного утворення, що поєднує різні аспекти його прояву, а також компетентнісну спрямованість щодо успішного здійснення лідерства.

Діяльнісний компонент характеризує феномен як основу готовності для вирішення проблемних ситуацій, розв'язування завдань у різних галузях життєдіяльності, перетворення дійсності та самовдосконалювання.

Сугестивний компонент висвітлює специфіку феномену через спроможності здійснювати вплив на інших та заохочувати інших під час спільної активності.

Рольовий компонент вказує на здійснення ролі лідера, прояви лідерської поведінки, максимальну можливість реалізації та/або самореалізації в ролі лідера.

Проведений аналіз виявив, що найбільш вираженим компонентом є діяльнісний, який вказує на те, що лідерський потенціал задіюється та актуалізується в певній цілеспрямованій активності. Причому цей компонент здебільшого розкривається у єдності з описовим компонентом у співвідношенні 10 до 8. Слід окремо відзначити, що у значній кількості досліджень, що спрямовані на розкриття умов і методів розвитку лідерського потенціалу, сам феномен не визначається, а трактується через зіставлення з лідерськими якостями (властивостями), рисами, позиціями. У підсумку відзначимо, що під час визначення феномену лідерський потенціал ми стикаємося з певними відмінностями його трактування, але можемо відзначити наявність універсальних смислових компонентів (найчастіше, діяльнісний та/або описовий), що містяться у більшості дефініцій.

З позицій сучасної традиції вітчизняної науки ми пропонуємо таке узагальнене визначення цього феномену: лідерський потенціал – системна єдність природних і набутих особистісних якостей, які забезпечують здатність досягнення індивідом необхідного рівня інтеграції компе-

тентностей, відповідальності та цілеспрямованої активності задля провадження ефективного вирішення проблемних ситуацій шляхом встановлення відносин співробітництва з оточенням.

У контексті наших пошуків цікавими є результати дослідження, що було спрямовано на висвітлення неоднозначності сучасного вивчення потенціалу лідерства та необхідності зорганізувати практику інтерпретації та вимірювання цього феномену в майбутньому [23]. Софі І.М. Буландван Дам, Яннеке К. Остром, Франсуа С. Де Кок, Антон Федорович Шлехтер та Пол Г.В. Янсен, автори цього дослідження, виокремили конструктивну неоднозначність у поточних дослідженнях лідерського потенціалу та зафіксували шість основних проблем, які заважають розвиватися подібним дослідженням, а саме: 1) неадекватні концептуалізації, 2) конструктивне забруднення, 3) нечітка номологічна мережа, 4) недостатня релевантність вимірювань, 5) забруднення вимірювань, 6) дефіцит заходів.

Дослідники дійшли висновку, що значна частина наявного консенсусу щодо того, що означає лідерський потенціал, концептуально ґрунтується на помилковому змішуванні різних концепцій (тобто конструктів прогнозування, поведінки лідера, яка пов'язана з роботою, та результатів дій), що свідчать про необхідність більш чіткого розуміння та операціоналізації лідерського потенціалу. Вони вважають, що лідерський потенціал є референтним поняттям, який слід розглядати як підвищення ефективності лідерства з плином часу, і тому його не можна розглядати як самостійну конструкцію або визначити як такий.

Отже, ми вважаємо за необхідне відзначити, що лідерський потенціал як міждисциплінарний феномен ми маємо досліджувати з двох базових позицій: 1) як певну самостійну конструкцію, яка відображає змістове навантаження та відповідає певній теорії або концепції лідерства (лідера); 2) як процесуальне поняття, яке відображає формування, прояв і розвиток у часі в конструктах індивідуального зростання продуктивності та результативності дій.

Лідерський потенціал особистості ми можемо структурувати щонайменше на трьох рівнях особистісного простору суб'єкта: психологічний (суб'єктний) рівень, особистісний (ціннісно-нормуючий) рівень; груповий (соціально-психологічний) рівень. На кожному рівні ми фіксуємо конструктивну і процесуальну характеристику (рис. 1).

На психологічному рівні виникає певна суб'єктивна потреба у незалежності та самореалізації, яка у процесуальному контексті потребує визнання потреби у лідерській позиції, яка і забезпечує незалежність та самореалізацію особистості. На особистісному рівні природні задатки до



Рис. 1. Модель аналізу лідерського потенціалу особистості

лідерства і набуті «тверді» та «гнучкі» навички виявляються через їх інтеграцію з відповідними нормами і цінностями життєдіяльності, усвідомленням відповідальності особистості, яка має позицію лідера. На соціально-психологічному рівні готовність сприяти результативному та ефективному вирішенню проблемностей реалізується через цілеспрямовану активність, яка підпорядкована забезпеченню вирішення проблемної ситуації у сумісній діяльності з оточенням, яке розділяє норми і цінності лідера.

Запропонована модель аналізу лідерського потенціалу особистості є базовою структурою цього аналізу, який залежить від чіткого розуміння базових понять та процесів, які мають відповідати сучасним реаліям, враховувати наявні суспільні тенденції, зміни цінностей, перетворення організаційних структур і моделей поведінки в інформаційному середовищі.

**Висновки** і перспективи подальших розробок у досліджуваному напрямі. В ході дослідження було встановлено, що у широкому спектрі трактування феномену «лідерський потенціал особистості» на міждисциплінарному рівні перетинається широкий континуум понять, що описують лідерство як таке: лідерські якості, позиції, риси, ролі,

здібності, обдарованість, діяльність, лідерська поведінка, компетентність тощо. Дефініційний аналіз сучасних українських досліджень зумовив можливість узагальненого визначення лідерського потенціалу як системної єдності природних і набутих особистісних якостей, які забезпечують здатність досягнення індивідом необхідного рівня інтеграції компетентностей, відповідальності та цілеспрямованої активності задля провадження ефективного вирішення проблемних ситуацій шляхом встановлення відносин співробітництва з оточенням.

Послідовний аналіз феномену «лідерський потенціал» шліхом визначення похідних та інтеграційних характеристик різних рівнів забезпечив побудову моделі аналізу лідерського потенціалу особистості. Встановлена система взаємозв'язків підтвердила нашу позицію, що категоріальне визначення феномену потребує його розгортання у часі, протягом якого ми можемо зафіксувати наявність цього потенціалу в певній сфері життєдіяльності людини.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вважаємо розробку технології апробації моделі аналізу лідерського потенціалу особистості в прикладному плані.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Словник української мови : в 11 т. / гол. редкол. І.К. Білодід. Київ : Наукова думка, 1970–1980. Т. 7 : Поїхати–Приробляти. 1976. 723 с. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=потенціал>.
2. Міляєва В.Р., Лебідь Н.К., Бреус Ю.В. Теоретичний аналіз поняття «потенціал особистості». *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць. 2013. Вип. 20. С. 405–415. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/159763>.
3. Ткачишина О.Р. Особистісний потенціал як основа формування конструктивних копінг-стратегій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Том 33 (72). № 4. С. 50–54. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.4/09>.

4. Брич Л.В., Криштанович М.Ф. Соціально-психологічний потенціал особистості в системі державного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 2. DOI: 10.32702/2307-2156-2020.2.99.
5. Саврасова-В'юн Т.О. Психологічні детермінанти потенціалу особистості. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*. 2020. Вип. 19 (48). С. 46–61. [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-46-61](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-46-61).
6. Максименко С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 7–16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2014\\_24\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_3).
7. Татенко В.О. Лідер XXI: Соціально-психологічні студії. Київ : Корпорація, 2004. 198 с.
8. Мітлощ А.В., Маляко В.О., Бажанюк В.С. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 290 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/9847>.
9. Цзіці Л. Лідерські якості як вектор успішної професійної підготовки фахівця. *Innovative Solutions In Modern Science*. 2016. № 8. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/145611773.pdf>.
10. Новік І., Антонова А. Сучасні виклики лідерства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. 2020. № 2. С. 24–27. URL: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2020.2.24>.
11. Підлісна Т.В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади. *Право та державне управління : збірник наукових праць*. 2021. № 2. С. 158–164. URL: [http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2021/26.pdf](http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2021/26.pdf).
12. Смельянов В.М., Штиршов О.М., Верба С.М., Ярошенко Л.С. Лідерські якості на державній службі: проблемні питання. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2020. № 10. С. 1059–1091. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1211069.pdf>.
13. Кожушко Л.Ф., Щербакова А.С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2020. Вип. 4. С. 85–95. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp\\_ekon\\_2020\\_4\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp_ekon_2020_4_11).
14. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 590 с.
15. Кокун О.М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170–174. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/1660/>.
16. Алещенко В. Психологічний континуум лідерства в організаційній культурі військового керівника. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 3 (67). С. 5–12. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-5-12>.
17. Тюріна В.О. Лідерська компетентність і визначення рівня її сформованості у курсантів як майбутніх офіцерів поліції. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Том 3. Вип. 20. С. 90–92. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/items/a645937f-8f10-4b33-97e4-cd27ff912bec>.
18. Кікінежді О.М., Савелюк Н.М., Мороз Л.І. Соціально-психологічний феномен жіночого лідерства в Україні. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. Вип. 2 (60). С. 56–63. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/20807>.
19. Березовська-Чміль О., Крис М. Гендерні аспекти дослідження політичного лідерства. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2020. Вип. 36. С. 119–120. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj\\_2020\\_36\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2020_36_49).
20. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52–60. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz\\_2013\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_12).
21. Жигайло Н. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в освіті та науці. *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2019. Вип. 4. С. 31–37. URL: [http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/4\\_2019/6.pdf](http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/4_2019/6.pdf).
22. Логвись О. Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 2 (70). С. 192–200. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-192-200>.
23. Bouland-van Dama Sophie I.M., Oostroma J.K., De Kockb F.S., Schlechterb A.F., Jansen Paul G. W. Unravelling leadership potential: conceptual and measurement issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30. № 2, pp. 206–224. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1787503>.
24. Буняк Н.М. Особливості формування лідерських якостей у керівника підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 6. С. 90–93. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6\\_2017\\_ukr/19.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6_2017_ukr/19.pdf).
25. Church Allan H. A Manager's Mini Guide To Identifying and Assessing Leadership Potential. *Training Industry : Conference & Expo*. 2023. URL: <https://trainingindustry.com/articles/leadership/a-managers-mini-guide-to-identifying-and-assessing-leadership-potential/>.



26. Швардак М.В. Технологія лідерства в умовах закладу загальної середньої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. № 1 (100). С. 292–303. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-100-1-292-305>.
27. Мармаза О., Козлова О. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2022. № 1 (115). С. 283–293. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/30.pdf>.
28. Риженко М., Міщенко К. Розвиток лідерського потенціалу студентів у колективній діяльності. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип 27. Т. 4. 2020. С. 186–191. URL: [http://www.apfn-journal.in.ua/archive/27\\_2020/part\\_4/32.pdf](http://www.apfn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_4/32.pdf).
29. Гура Т.В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти* : монографія / за ред. О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова. Харків : ФОП Мезіна В.В. 2017. С. 118–133. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content>.
30. Гура Т. Сутність лідерського потенціалу. *Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти* : монографія / за ред. О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова. Харків : ФОП Мезіна В.В. 2017. С. 27–43. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content>.
31. Лебідь Н.К. Розвиток лідерського потенціалу управлінського персоналу закладів вищої освіти. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2015. № 11. С. 34–37. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/18644>.
32. Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 68–75. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/391c8354-c2d7-44cd-be54-28b80af4e74d/content>.
33. Лугова В.М., Єрмоленко О.А. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств. *Проблеми економіки*. 2012. № 1. С. 64–67. URL: [https://www.problecon.com/pdf/2012/1\\_0/64\\_67.pdf](https://www.problecon.com/pdf/2012/1_0/64_67.pdf).
34. Безсонова О.К. Компонентно-структурний аналіз лідерського потенціалу дошкільників. *Young Scientist*. 2020. № 11 (87). С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-11-87-18>.
35. Міляєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2014\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10).
36. Руда Н.Л. Особливості лідерського потенціалу сучасної студентської молоді. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2014. Вип. 25. С. 404–413. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/158949>.
37. Ткалич М.Г., Баранова А.М. Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: емпіричні показники. *Problems of Modern Psychology*. 2022. № 4. С. 84–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.26661/2310-4368/2021-4-11>.
38. Кальянов А.В. Лідерський потенціал особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Соціоекономіка*. Донецьк : ІЕП НАНУ, 2010. С. 131–143. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/39826/11-Kalyanov.pdf?sequence=1>.

## REFERENCES

1. Bilodid, I.K. (Ed.) (1976). *Slovyk ukrainskoi movy* [Dictionary of the Ukrainian language]. (Vol. 7). Kyiv: Naukova dumka. Retrieved from: <https://slovyk.ua/index.php?sword=потенціал> [in Ukrainian].
2. Miliaieva, V.R., Lebid, N.K., Breus, Yu. V. (2013). Teoretychnyi analiz poniattia «potensial osobystosti» [The theoretical analysis of the concept “potential of personality”]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*. Issue 20, 405–415. Retrieved from: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/159763> [in Ukrainian].
3. Tkachyshyna, O.R. (2022). Osobystisnyi potentsial yak osnova formuvannia konstruktyvnykh kopinh-stratehii [Personal potential as the basis of forming constructive coping strategies]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia*. Vols. 33, 4, pp. 50–54. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.4/09> [in Ukrainian].
4. Brych, L.V., Kryshchanovych, M.F. (2020). Sotsialno-psykholohichni potentsial osobystosti v systemi derzhavnoho upravlinnia [Social and psychological potential of the personality in the state governance system]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok – Public administration: improvement and development*, 2. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.2.99> [in Ukrainian].

5. Savrasova-Viun T.O. (2020). Psykholohichni determinanty potentsialu osobystosti [Psychological determinates the potential of the person]. *Visnyk pislidyplomnoi osvity. Serii: Sotsialni ta povedinkovi nauky – Herald of postgraduate education. Series: Social and behavioral sciences*. Issue. 19 (48), 46–61. [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-46-61](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-46-61) [in Ukrainian].
6. Maksymenko, S.D. (2014). Liderstvo yak funktsiia profesiinoi psykholohichnoi kompetentnosti osobystosti [Leadership as a function of the professional psychological competence of a personality]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*. Issue 24, 7–16. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2014\\_24\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_3) [in Ukrainian].
7. Tatenko, V.O. (2004). Lider XXI: Sotsialno-psykholohichni studii [Leader XXI: Social and psychological studies]. Kyiv: Korporatsiia [in Ukrainian].
8. Mitloshch, A.V., Maliako, V.O., Bazhaniuk, V.S. (2014). Psykholohichni osoblyvosti liderskoi obdarovanosti: kontseptsii, diahnozyka, treninhy: monohrafiia [Psychological features of leadership giftedness: concepts, diagnosis, trainings]. Kyiv: Instytut obdarovanoi dytyny. Retrieved from: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/9847> [in Ukrainian].
9. Tszitsi, L. (2016). Liderski yakosti yak vektor uspishnoi profesiinoi pidhotovky fakhivtsia [Leader qualities as factor of successful preparation of specialist]. *Innovative Solutions In Modern Science*. 8. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/145611773.pdf> [in Ukrainian].
10. Novik, I., Antonova, A. (2020). Suchasni vyklyky liderstva [Current issues of leadership]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiyi politekhnichnyi instytut» – Bulletin of the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”*. 2, 24–27. Retrieved from: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2020.2.24> [in Ukrainian].
11. Pidlisna, T.V. (2021). Suchasni pidkhody do rozvytku liderstva v orhanakh publichnoi vlady [Modern approaches to leadership development in public authorities]. *Pravo ta derzhavne upravlinnia: zbirnyk naukovykh prats – Law and public administration: a collection of scientific works*. 2, 158–164. Retrieved from: [http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2021/26.pdf](http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2021/26.pdf) [in Ukrainian].
12. Yemelianov, V.M., Shtyrov, O.M., Verba, S.M., Yaroshenko, L.S. (2020). Liderski yakosti na derzhavnii sluzhbi: problemni pytannia [Leadership qualities in civil service: problem issues]. *Publichne upravlinnia ta rehionalnyi rozvytok – Public administration and regional development*. 10, 1059–1091. Retrieved from: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1211069.pdf> [in Ukrainian].
13. Kozhushko, L.F., Shcherbakova, A.S. (2020). Liderstvo yak peredumova efektyvnoi systemy menedzhmentu orhanizatsii [Leadership as a prerequisite for an effective management system of organization]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia*. Issue 4, 85–95. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgp\\_ekon\\_2020\\_4\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgp_ekon_2020_4_11) [in Ukrainian].
14. Nestulia, O.O., Nestulia, S.I., Kononets, N.V. (2021). Dydaktyka liderstva. Suchasni pohliady na formuvannia liderskoi kompetentnosti zdobuvachiv vyshchoi osvity: monohrafiia [Didactics of leadership. Modern views on the formation of leadership competence of students of higher education]. Poltava: PUET [in Ukrainian].
15. Kokun, O.M. (2012). Psykholohichna struktura liderskykh yakosteï maibutnoho ofitsera [Psychological structure of leadership qualities of the future officer]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*. Issue 4 (29), 170–174. Retrieved from: <https://lib.iitta.gov.ua/1660/> [in Ukrainian].
16. Aleshchenko, V. (2020). Psykholohichni kontynuum liderstva v orhanizatsiinii kulturi viiskovoho kerivnyka [Psychological continuum of leadership in the organizational culture of the military leader]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National Defense University of Ukraine*. 3 (67), 5–12. Retrieved from: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-5-12> [in Ukrainian].
17. Tiurina, V.O. (2020). Liderska kompetentnist i vyznachennia rivnia yii sformovanosti u kursantiv yak maibutnikh ofitseriv politsii [Leadership competence and determining the level of its formation in cadets as future police officers]. *Innovatsiina pedahohika – Innovative pedagogy*. Vol. 3, Issue 20, 90–92. Retrieved from: <https://dspace.univd.edu.ua/items/a645937f-8f10-4b33-97e4-cd27ff912bec> [in Ukrainian].
18. Kikinezhdi, O.M., Saveliuk, N.M., Moroz, L.I. (2021). Sotsialno-psykholohichni fenomen zhinochoho liderstva v Ukraini [Social and psychological phenomenon of women’s leadership in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National Defense University of Ukraine*. Issue 2 (60), 56–63. Retrieved from: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/20807> [in Ukrainian].
19. Berezovska-Chmil, O., Krys, M. (2020). Genderni aspekty doslidzhennia politychnoho liderstva [Gender aspects of the study of political leadership]. *Sotsialno-humanitarnyi visnyk – Social and humanitarian bulletin*. Issue 36, 119–120. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj\\_2020\\_36\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2020_36_49) [in Ukrainian].
20. Karamushka, L.M., Felkel, T.H. (2013). Liderstvo v orhanizatsii: analiz osnovnykh pidkhodiv ta vazhlyvist yikh zastosuvannia v orhanizatsiiax systemy vyshchoi osvity [Leadership in the organization: an analysis of their application in the organization's system of higher education].

- of the main approaches and the importance of their application in organizations of the higher education system]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*. 2, 52–60. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz\\_2013\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_12) [in Ukrainian].
21. Zhyhailo, N. (2019). Filozofsko-psykholohichni aspekty liderstva v osviti ta nauksi [Philosophical and psychological aspects of leadership in education and science]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya «Psykholohichni nauky» – Bulletin of Lviv University. Psychological sciences series*. Issue 4, 31–37. Retrieved from: [http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/4\\_2019/6.pdf](http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/4_2019/6.pdf) [in Ukrainian]
  22. Lohvys, O. (2023). Doslidzhennia psykholohichnykh chynnykiv rozvytku liderskykh yakosti maibutnykh pedahohiv [The research of psychological factors of the development of leadership qualities of future teachers]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK». 2 (70)*, 192–200. Retrieved from: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-192-200> [in Ukrainian].
  23. Bouland-van Dama Sophie, I.M., Oostroma, J.K., De Kockb François, S., Schlechterb, A.F., Jansen Paul, G.W. (2021). Unravelling leadership potential: conceptual and measurement issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 30, 2, 206–224. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1787503> [in Taylor & Francis].
  24. Buniak, N.M. (2017). Osoblyvosti formuvannia liderskykh yakosti u kerivnyka pidprijemstva [The peculiarities of formation of leadership qualities in head of enterprise]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*. 6, 90–93. Retrieved from: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6\\_2017\\_ukr/19.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6_2017_ukr/19.pdf) [in Ukrainian].
  25. Church Allan, H. (2023). A Manager’s Mini Guide To Identifying and Assessing Leadership Potential. Training Industry: Conference & Expo. Retrieved from: <https://trainingindustry.com/articles/leadership/a-managers-mini-guide-to-identifying-and-assessing-leadership-potential/> [in USA].
  26. Shvardak, M.V. (2021). Tekhnolohiia liderstva v umovakh zakladu zahalnoi serednoi osvity [Leadership technology in the conditions of a general secondary education institution]. *Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka – Personal spirituality: methodology, theory and practice*. 1 (100), 292–303. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-100-1-292-305> [in Ukrainian].
  27. Marmaza, O., Kozlova, O. (2020). Rozvytok liderskoho potentsialu kerivnyka zakladu osvity [The development of leadership potential of the head of the educational institution]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii – Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies*. 1 (115), 283–293. Retrieved from: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/30.pdf> [in Ukrainian].
  28. Ryzhenko, M., Mishchenko, K. (2020). Rozvytok liderskoho potentsialu studentiv u kolektyvni diialnosti [The development of leadership potential of students in collective work]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk – Current issues of humanitarian sciences*. Issue 27. Vol. 4, 186–191. Retrieved from: [http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27\\_2020/part\\_4/32.pdf](http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_4/32.pdf) [in Ukrainian].
  29. Hura, T.V. (2017). Liderskyi potentsial yak vazhlyva skladova pedahohichnoi kultury vykladacha tekhnichnoho universytetu [Leadership potential as an important component of the pedagogical culture of a technical university teacher]. *Rozvytok liderskoho potentsialu natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi ta upravlinskoi elity – Development of the leadership potential of the national humanitarian-technical and managerial elite* / O.H. Romanovskiy & O.S. Ponomarov. Kharkiv: FOP Mezina V.V. Pp. 118–133. Retrieved from: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content> [in Ukrainian].
  30. Hura, T. (2017). Sutnist liderskoho potentsialu [The essence of leadership potential]. *Rozvytok liderskoho potentsialu natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi ta upravlinskoi elity – Development of the leadership potential of the national humanitarian-technical and managerial elite* / O.H. Romanovskiy & O.S. Ponomarov. Kharkiv: FOP Mezina V.V. Pp. 27–43. Retrieved from: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content> [in Ukrainian].
  31. Lebid, N.K. (2015). Rozvytok liderskoho potentsialu upravlinskoho personalu zakladiv vyshchoi osvity [Management personnel leadership potential of higher education institutions developmen]. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 11. 34–37. Retrieved from: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/18644> [in Ukrainian].
  32. Movchan, Ya. (2017). Sotsialno-osobystisna adaptovanist yak skladova liderskoho potentsialu studentiv [Social and personal adaptation as a component of leader potential of students]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy – Theory and practice of social systems management*. 1, 68–75. Retrieved from: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/391c8354-c2d7-44cd-be54-28b80af4e74d/content> [in Ukrainian].
  33. Luhova, V.M., Yermolenko, O.A. (2012). Napriamy rozvytku liderskoi kompetentnosti kerivnykiv ukraïnskykh pidprijemstv [Directions of development of leadership competence of heads of Ukrainian

- enterprises]. *Problemy ekonomiky – Problems of the economy. 1*, 64–67. Retrieved from: [https://www.problecon.com/pdf/2012/1\\_0/64\\_67.pdf](https://www.problecon.com/pdf/2012/1_0/64_67.pdf) [in Ukrainian].
34. Bezsonova, O.K. (2020). Komponentno-strukturnyi analiz liderskoho potentsialu doshkilnykiv [Component-structural analysis of leadership potential of preschoolers]. *Young Scientist. 11 (87)*, 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-11-87-18> [in Ukrainian].
  35. Miliiaieva, V.R. (2014). Rozvytok liderskoho potentsialu v protsesi formuvannia upravlinskoi kompetentnosti kerivnykiv navchalnykh zakladiv [Leadership potential's development during the formation of managerial competence of the heads of educational institutions]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy – Bulletin of the National Academy of the State Border Service of Ukraine. Issue 1*. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2014\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10) [in Ukrainian].
  36. Ruda, N.L. (2014). Osoblyvosti liderskoho potentsialu suchasnoi studentskoi molodi [The peculiarities of modern students' leadership potential]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology. Issue 25*, 404–413. Retrieved from: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/158949> [in Ukrainian].
  37. Tkalych, M.H., Baranova, A.M. (2022). Sotsialno-psykholohichni kryterii formuvannia liderskoho potentsialu v yunatskomu vitsi: empirychni pokaznyky [Socio-psychological criteria for the formation of leadership potential in adolescence: empirical indicators]. *Problems of Modern Psychology. 4*, 84–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.26661/2310-4368/2021-4-11> [in Ukrainian].
  38. Kalianov, A.V. (2010). Liderskyi potentsial osobystosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [The leadership potential of future specialists in socio-economic professions]. *Sotsioekonomika – Sotsioeconomy*. Donetsk: IEP NANU, pp. 131–143. Retrieved from: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/39826/11-Kalyanov.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].