

professional'noj identichnosti studentov / Rodygina U. S. // Psihol. nauka i obrazov – 2007. – № 4. S.39-40.

Підбуцька Н.В.

НАВЧАННЯ У ВНЗ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТА

У статті розкривається поняття професійної ідентичності студентів, аналізується її структура. Увага акцентується на тому, що процес формування досліджуваного феномена складається із трьох етапів: адаптаційний, стабілізуючий, уточнюючий. Зроблений аналіз критеріїв професійної ідентичності майбутнього фахівця.

Ключові слова: професійна ідентичність, професійне самовизначення, формування особистості студента.

Подбущкая Н.В.

ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТА

В статье раскрывается понятие профессиональной идентичности студентов, анализируется ее структура. Внимание акцентируется на том, что процесс формирования исследуемого феномена состоит из трех этапов: адаптационный, стабилизирующий, уточняющий. Сделан анализ критериев профессиональной идентичности будущего специалиста.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное самоопределение, формирование личности студента.

Podbutska N.

HIGHER EDUCATION AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL IDENTITY OF THE STUDENTS

In the article the notion of the professional identity of the students, analyses its structure. Emphasis is placed on the fact that the process of the formation of the investigated phenomenon consists of three stages: the adaptation, stabilizer, clarifying. An analysis of criteria of professional identity of the future specialist.

Key words: professional identity, professional self-determination, the formation of the personality of the student.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2013

УДК 159

*Іванова Марина Олегівна
м.Харків, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає. Це обумовлено тим, що проблема лідерства є ключовою для досягнення ефективної діяльності організації. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливого кінцевого результату.

Аналіз попередніх досліджень. Вивченням лідерства займалися такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як: Хенді Ч., Макгрегор Д., Хаус Р., Левін К., Харріс М., Френч Дж., Флейшман Е., Романовський О. Г., Іванов В. М., Ємельянов Ю. М., Паригін Б. Д., Уманський Л. І., Столяр І. Г., Кравченко А. І., Городяненко В. Г. та інші. Вивченням психологічного аспекту діяльності дільничних інспекторів міліції займалися такі вчені, як: Черкашин А. І., Запорожцева Г. Є., Бондар В. Є. та інші. Але на жаль проблемі лідерства, лідерських якостей у дільничних інспекторів міліції не приділено уваги. Актуальність даної проблеми обумовлена важливою роллю лідерства дільничних інспекторів міліції в виконавчому процесі. Практичний інтерес до дослідження лідерства та розвитку лідерських якостей пов'язане з проблемою підвищення ефективності діяльності дільничних інспекторів міліції за рахунок доповнення формальних владних повноважень неформальними - лідерськими. При цьому практика показує, що дільничні інспектори міліції, які є лідерами, більш успішні в здійсненні управлінських функцій, і тому їх посадові повноваження доповнюються неформальним авторитетом.

Мета статті – виявлення особливостей лідерських якостей у курсантів ВНЗ МВС України.

Виклад основного матеріалу. Лідер – це член групи, здатний очолити, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів групи. Лідер відіграє центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, і регулює міжособистісні відносини. Таким чином, лідер є центром збігання інтересів групи [1].

Різні вчені, різноманітні школи неординарно підходять до проблеми лідерства. Найбільш розповсюджені та загально визнані теорії – це теорії особистісних рис, ситуативні, ситуативно-особистісні. Різниця полягає в тому, що ситуативні теорії враховують риси, характерні для середовища лідерства: час, місце, обставини групових дій, тобто зовнішні параметри, що стосуються і лідера, і очолюваної ним групи в цілому. Діяльнісний же

підхід акцентує увагу на таких внутрішніх характеристиках групи, як цілі, завдання та склад.

Л. І. Уманський і його школа розглядають такі типи лідерства в малих групах:

- 1) лідер-організатор,
- 2) лідер-ініціатор, який висуває пропозиції, що служать початком групової дії,
- 3) лідер-ерудит,
- 4) лідер-генератор емоційного настрою групи, який впливає на груповий настрій,
- 5) лідер емоційного тяжіння, який відповідає соціометричній „зірці”,
- 6) лідер-умілець, кращий за інших, здатний виконати будь-яке групове завдання [1].

Деякі вчені вважають, що лідери мають особливі якості, що відрізняють їх від інших людей. Однак це не завжди відповідає дійсності. Сучасні дослідження показали, що ефективні лідери дійсно відрізняються від інших людей за кількома характеристиками, включаючи: мотивацію до лідерства – лідер хоче вести людей за собою і впливати на оточуючих; когнітивні здібності – лідери можуть обробляти і інтерпретувати великий обсяг інформації; пристосовність - лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до мінливих вимог ситуації [2].

Для того щоб по можливості сформуванати системне бачення лідерства, виділимо загальні сутнісні характеристики цього феномену, які дозволять визначати в кожному конкретному випадку, чи йде мова про лідерство чи ні.

Лідер повинен мати послідовників. Це перше, що можна стверджувати з упевненістю. Саме наявність послідовників відрізняє лідерів від не-лідерів. За лідером слідує віддані йому ведені. У не-лідерів таких немає. Ніхто не стає лідером перш, ніж знаходить послідовників. Як зазначає У. Бланк, послідовники - це той елемент, який лежить в основі лідерства і саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Кожен лідер стає лідером тільки тоді, коли він знаходить послідовників. Саме послідовники роблять лідера.

Лідерство – це сфера взаємодії. Ця теза є похідною від першого. Якщо лідерам необхідні послідовники, значить, лідерство не зводиться тільки до проблеми особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером і людьми, що йдуть за ним. У кінцевому підсумку послідовники помічають в першу чергу дії і вчинки лідера і на цій основі формують його сприйняття. Тому лідерство краще розглядати як сферу взаємодії.

Лідерство не стільки особистісний, скільки міжособистісний феномен. Не сильний розум робить лідера, а люди, які йдуть за ним. Виходячи з цього, важливе завдання лідера полягає в побудові міцних робочих відносин з іншими людьми.

Лідерство засноване на авторитеті. В основі авторитету лежать якості, які мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера зумовлює лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. У цьому значенні поняття «авторитет» більшою мірою характеризує лідера, але далеко не завжди керівника. Авторитетом може володіти індивід, не наділений формальними повноваженнями, але який володіє високим ступенем значущості для оточуючих. Авторитет має психологічну природу і формується на основі спільної зацікавленості підлеглих у керівникові і їх переконаності в його особливих (як мінімум, необхідних для них) здібностях. Таким чином, поняття «авторитет» є додатковим ресурсом лідера-керівника, хоча не завжди співвідноситься з поняттям «формальна влада». При цьому посадовий авторитет не є самодостатнім і стійким, якщо не підкріплюється іншими компонентами (діловим або моральним).

Лідерство складається з подій (актів) лідерства. Зазвичай лідерство розглядається як тривалий процес, в ході якого лідери керують, послідовники йдуть за ними, а весь процес триває, і продовжується до тих пір, поки лідер живий чи воліє здійснювати керівництво. Однак процес лідерства складається з актів лідерства, тобто подій, що мають початок і кінець.

На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера і послідовників з'являються, досягають зрілості і завершуються. Ці сфери оживають всякий раз, коли зустрічаються лідер і послідовник, тобто вони відбуваються як дискретні взаємодії.

Лідерство засноване на неформальному впливі лідера. Лідер має вплив на послідовників, але цей ресурс впливу має виражений особистісний компонент (а не просто формальний, посадовий). Він не може бути заснований на позиції повинності, дотримання статутів і повинності інструкцій. Не можна змусити інших йти за лідером. Це можна в разі керівництва, але не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і знаходиться у відносинах субординації з керівником-лідером, піддається впливу і здійснює доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що йому хочеться так поступити в даному конкретному випадку.

Лідерство – когнітивний конструкт. У кожної людини є (формується на протязі життя) своє суб'єктивне уявлення про те, що лідер - це

індивід, який володіє певними якостями і веде себе певним чином. І при зустрічі з іншою людиною, який відповідає уявленню про лідера, на нього навішується ярлик лідерства. При цьому очікується, що наявність підтверджених лідерських якостей буде надалі проявлятися і у відповідній лідерській поведінці. І навпаки: виявлена лідерська поведінка перетворюється в очікування того, що зразок такої поведінки володіє відповідними лідерськими якостями. З цього випливає висновок, що для успішності становлення людини як лідера в конкретній соціальній групі йому необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, і фактори, які вони розглядають, коли приписують певні результати лідерству.

Слід зазначити, що виділені загальні характеристики лідерства не є всеосяжними і лише прояснюють його соціально-психологічну сутність [3].

Лідера можна визначити як особистість, здатну об'єднати людей заради досягнення якої-небудь мети. Лідер – це людина, за якою інші члени групи визнають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що стосуються їх інтересів і визначають характер групи.

Лідерство, як уже було сказано раніше, – це здатність впливати на людей, у тому числі й за межами офіційних посадових повноважень і статусу. Лідерство – це природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на впливові особистого авторитету на поведінку членів групи. З. Фрейд розумів лідерство як двоєдиний процес: з одного боку – груповий, з іншого – індивідуальний. В основі цих процесів лежить здатність лідерів притягати до себе людей, несвідомо викликати почуття замилювання, обожнювання, любові. Поклоніння людей одній і тій же особистості може зробити її лідером.

Позиція лідера – це його роль у визначеній системі. Людина, що формально грає роль лідера, може володіти, а може й не володіти лідерськими навичками і здатністю керувати. Лідерство має пряме відношення до особистих умінь, здібностей і впливу. Часто лідерство може належати людині, що не є формальним лідером. У процесі формування групи деякі її учасники починають грати більш активну роль, ніж інші, тобто вони отримують домінуюче положення. Таким шляхом відбувається поділ членів групи на ведучих і тих, кого ведуть, на лідерів і їх послідовників, або виконавців їх волі, планів і рішень. У міру росту групи і, що особливо важливо, у міру її стабілізації, серед членів групи складається своєрідна рангова ієрархія.

Роль лідера набуває вирішального значення в організації спільної діяльності групи й у забезпеченні ефективності її роботи. Особистість лідера і стиль його поведінки багато в чому визначають долю кожного учасника і всієї групи в цілому. Іншими словами, лідери впливають на

соціалізацію індивідів. Наскільки різноманітні люди і групи, настільки ж різноманітні лідери і їх поведінка. Але у всіх випадках простежується одна закономірність: лідер і стиль його поведінки відбивають обставини, точніше, подробиці його становлення, сутність групи, а також особистісні риси не тільки його самого, але і його послідовників [4].

Лідерські навички повинні бути адресовані кожному ключовому елементу, що складає проблемний простір лідера. До них зараховано:

Особистісні навички, що мають відношення до того, як лідер поводить себе в тій або іншій конкретній ситуації. Особистісні навички дозволяють лідеру вибирати або конструювати найбільш підходящі для даної ситуації стани, установки тощо. У певному сенсі особистісні навички є процесом, в якому лідер керує сам собою [5].

Навички відносин – це здатність розуміти людей, мотивувати їх і взаємодіяти з ними. Вони є результатом здатності приєднатися до моделі світу іншої людини, встановити контакт і направити його на усвідомлення проблем і задач. Оскільки лідер повинен досягти свого бачення й виконати свою місію шляхом впливу на інших людей, навички відносин є одним з найбільш істотних аспектів лідерства.

Навички стратегічного мислення необхідні для того, щоб визначити специфічні цілі й задачі. Стратегічне мислення включає здатність визначити бажаний стан, оцінити й потім установити найбільш підходящу послідовність проміжних станів, необхідних для досягнення бажаного стану. Ключовим елементом при цьому є визначення того, які оператори й операції виявляться найбільш ефективними й будуть найкраще сприяти рухові з існуючого стану в напрямку бажаного.

Навички системного мислення використовуються, щоб визначити і зрозуміти проблемний простір, в якому буде діяти лідер, його співробітники й організація в цілому. Вони є основою ефективного вирішення проблем і здатності створити команду, що добре функціонує. Здатність мислити системно, практично й конкретно є найбільш значимим показником зрілості лідера [6].

Засвоєння цих навичок допоможе досконало опанувати всі ключові аспекти лідерства.

Складність ролі лідера, що знаходиться в стадії становлення, може бути розкрита шляхом розгляду тих різноманітних функцій, які входять в позицію лідера.

Лідер як адміністратор. Найбільш очевидною для лідера є роль верховного координатора діяльності групи. Незалежно від того, чи сам він розробляє основні напрями ділової політики або вони наказують йому зверху, до кола його відповідальності незмінно входить функція спостере-

ження за виконанням. Причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в приписі її іншим членам групи.

Лідер як планувальник. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може включати в себе як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довгострокових планів діяльності. Часто лідер є єдиним хранителем плану дій; він один знає подальші шляхи, всі інші члени групи знайомі лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану [7].

Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації або кваліфікованого спеціаліста. Безумовно, при високому ступені поділу функцій у великих групах лідери (керівники організацій) вдаються до послуг різних заступників, фахівців і консультантів. Зауважимо, що в даному випадку сам вибір цих експертів другого ступеня наочно характеризує здібності самого керівника.

Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є офіційним обличчям групи, що виступає у зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому учасникам групи не байдуже, хто і як їх буде представляти; лідер в цьому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їх колективний розум, волю і т. д. Він трансформує інформацію, витікаючу від групи і отримувану для групи [7].

Лідер як регулятор відносин всередині групи. Регулювання особистісних і ділових відносин всередині групи здійснюється через комунікативну мережу, яка може мати різний вигляд. В деяких групах вся інформація проходить через лідера; іноді існують в групі наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу; існує тип груп, де лідер є «одним із усіх».

Лідер як джерело заохочень і покарань. Особливо важливою обставиною, з точки зору члена групи, є система заохочень і покарань, яку лідер застосовує для контролю за діяльністю учасників групи.

Лідер як третейський суддя і миротворець. Це функція певною мірою пов'язана з попередньою. В умовах конфліктів між членами групи лідер повинен виступати як суддя і утішник одночасно, тобто когось заохочувати і когось карати. У зв'язку з цією функцією в руках лідера виявляється засіб, завдяки якому він може зменшувати або підтримувати тенденцію до фракціонізму всередині групи, залежно від того, які його особисті плани.

Лідер як приклад. У деяких типах груп лідер може служити моделлю поведінки для інших членів групи, тобто забезпечує їх наочними вказівками про те, ким вони мають бути і що вони повинні робити. Командир відділення, який хоробро веде своїх солдатів у бій, служить саме таким

прикладом [7].

Особливе місце у свідомості людей займають лідери еталонних груп.

Лідер як символ групи. Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть не тільки до внутрішніх, але й до зовнішніх відмінностей від інших індивідуумів. Члени таких груп вдаються до різних відзнак в одязі й поведінці (наприклад, члени масонських лож, політичних партій, клубів і т.д.). Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів: їх імена привласнюють всьому руху (і побічно його учасникам), в приватно-промисловому світі власники фірм самі здійснюють таку символізацію, розглядаючи свою справу як продовження своєї особистості, релігійні течії та секти продовжують носити імена своїх засновників досить тривалий час і т. д.

В рівній мірі це стосується різних наукових шкіл, представники яких навіть після смерті лідера ідентифікують себе з ним.

Лідер як фактор, що скасовує індивідуальну відповідальність. Нерідко лідер відіграє важливу роль для членів групи у звільненні їх від відповідальності за особисті рішення і дії, якою вони хотіли б уникнути. Улюблені висловлювання лідерів - «всі претензії - до мене», «дійте під моїм ім'ям», «передайте, що я наказав» відносяться саме до цієї функції. Таким чином, у відповідь на відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення. Причому послідовники досить охоче передають свою свободу лідерам (Фромм назвав це явище «втєчено від свободи»).

Лідер як провідник світогляду. Лідер у більшості випадків служить джерелом цінностей і норм, що складають груповий світогляд. В цілому він відбиває ідеологію того суспільства, до якого належить група. У масштабах організації приватний світогляд групи зазвичай більше відповідає образу мислення керівництва, ніж окремих рядових членів. Погляди більшою мірою просочуються вниз, ніж навпаки; це особливо вірно в тих випадках, коли лідер контролює інформацію, що надходить до групи із зовнішнього середовища.

Лідер як «батько». Численні функції лідера отримують інтеграцію у всеосяжній ролі «батька» для членів групи. Істинний лідер - це фокус всіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації і почуття відданості. Якщо лідер в деяких відносинах не відповідає ідеалам послідовників, вони можуть його подумки «переробити» на свій манер. «Батьківська» роль багатьох в чому пояснює ту майже безмежну владу, яку іноді набувають лідери за певних умов.

Лідер як «козел відпущення». Наскільки лідер може бути об'єктом

позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може служити мішенню для агресії з боку членів групи у разі невдачі. Коли група знаходиться в стані фрустрації, лідер може виявитися тим замішуючим об'єктом, на який «без розбору всі шишки валяться».

Перераховані функції лідерів мають неоднакове значення стосовно до різних типів груп. Тому важко виділити серед названих ролей лідера головні і другорядні; їх значення коливається залежно від внутрішніх і зовнішніх факторів, всього того, що ми називаємо життям колективу [7].

Нами проводилося дослідження особливостей лідерських якостей у курсантів ВНЗ МВС України на базі Харківського національного університету внутрішніх справ. У дослідженні брали участь 142 досліджуваних курсанта ВНЗ МВС України, факультету «Правоохоронна діяльність», які у майбутньому будуть працювати дільничними інспекторами міліції.

Нами були підібрані репрезентативні методики для емпіричного дослідження особливостей сформованості лідерських якостей у курсантів ВНЗ МВС України такі як: «Методика виявлення комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2), «Здатність до лідерства» (Е. Жариков, Е. Крушельницький), анкета спрямована на виявлення професійно важливих якостей, які визначають лідерську спрямованість особистості курсантів ВНЗ МВС України.

В результаті проведення дослідження було встановлено, що курсанти ВНЗ МВС України мають високий рівень комунікативних та організаційних схильностей, лідерські якості виражені середньо.

Найбільш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 1, 3 та 4 курсу ВНЗ МВС України є особистісні якості, тобто їх індивідуальні особливості, що включають їх ділові якості та властивості особистості, які не мають безпосереднього відношення до виконуваної професійної діяльності. Найбільш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 2 курсу ВНЗ МВС України є професійно-діяльнісні якості, тобто ті, які їм будуть необхідні для ефективної роботи.

Ми вважаємо, що найбільш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 1 курсу ВНЗ МВС України є особистісні якості, адже на даному етапі починається процес адаптації до колективу. Курсанти ще не ідентифікують себе з обраною професією, досконало не знають функцій та обов'язків дільничного інспектора міліції.

Найбільш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 3 та 4 курсу ВНЗ МВС України є особистісні якості, адже на даному етапі курсанти мали можливість проходити практику в райвідділі міліції. В результаті ними було виявлено, що ефективному вико-

нанню обов'язків дільничного інспектора міліції сприяють особистісні якості, а не професійно-діяльнісні.

Найбільш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 2 курсу ВНЗ МВС України є професійно-діяльнісні якості, адже на даному етапі у курсантів завершується процес адаптації, починаються професійно направлені дисципліни.

Найменш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 1, 3 та 4 курсу ВНЗ МВС України є професійно-діяльнісні якості. Найменш важливими ознаками, які визначають лідерську спрямованість курсантів 2 курсу ВНЗ МВС України є особистісні якості.

При проведенні факторного аналізу було виділено 8 факторів. В зв'язку з цим нами було виділено 8 типів курсантів ВНЗ МВС України: тип курсантів ВНЗ МВС України, лідерську спрямованість яких визначають професійно-діяльнісні якості; тип курсантів ВНЗ МВС України, лідерську спрямованість яких визначають організаційно-управлінські якості; тип курсантів ВНЗ МВС України, лідерську спрямованість яких визначають особистісні якості; тип лідерів курсантів ВНЗ МВС України; тип лідерів курсантів ВНЗ МВС України, як представників групи у зовнішньому середовищі; тип лідерів курсантів ВНЗ МВС України, як експертів; тип лідерів курсантів ВНЗ МВС України, як генераторів та реалізаторів ідей; тип курсантів ВНЗ МВС України, які прагнуть до лідерства.

Результати дослідження можуть бути використані в професійному відборі кадрів на посаду дільничного інспектора міліції.

Проведене нами дослідження виводить нас на ряд актуальних проблем, що вимагають більш детального вивчення лідерства у курсантів ВНЗ МВС України.

Список літератури: 1. Прохоренко Т.Г., Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі/ Прохоренко Т.Г.// Вісник Міжнародного слов'янського університету Харків Український науково-теоретичний журнал, 2008 - №1. 2. Крысько, В.Г. Социальная психология: словарь-справочник/ В.Г. Крысько. - Мн.: Харвест, 2004. - 688 с. ; С. 199. 3. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / Евтихов О. В. - СПб.: Речь, 2007. - 238 с. 4. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник/ О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко. – Харків: НТУ «ХП», 2007.- 592 с., 5. Іванова М.О. Навички ефективного лідерства/ Іванова М.О.// Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. праць – Вип. 32-33(36-37) – Харків: НТУ «ХП», 2013. – С. 271-276. 6. Дилтс Р. НЛП: Навьки ефективного лідерства./ Дилтс Р. - СПб., 2002, 25 с. 7. Емельянов, Ю.Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии / Ю.Н. Емельянов. - М.: Росмен, 1991. - 338 с.

Bibliography (transliterated): 1.Prohorenko T.G., Liderstvo jak forma samostverdzhennja osobivosti v malij grupi/ Prohorenko T.G.// Visnik Mizhnarodnogo slov'jans'kogo universitetu Harkiv Ukraїns'kij naukovoto-rechetichnij zhurnal, 2008 - №1. 2.Krys'ko, V.G. Social'naja psihologija: slovar'-spravochnik/ V.G. Krys'ko. - Mn.: Harvest, 2004. - 688 s. ; С. 199. 3.Evtihov O. V. Strategii i priemy liderstva: teorija i praktika / Evtihov O. V. - SPb.: Rech', 2007. - 238 s. 4.Romanovs'kij O.G. Filosofija dosjagnennja uspihu. Psihologichnij aspekt:Pidruchnik/ O.G. Romanovs'kij, V.С. Mihajlichenko. – Harkiv: NTU «HPI», 2007.- 592 s., 5.Ivanova M.O.Navichki efektivnogo liderstva/ Ivanova M.O.// Problemi ta perspektivi formuvannja nacional'noї gumanitarno-tehnicnoї eliti: zb. nauk. prac' – Vip. 32-33(36-37) – Harkiv: NTU «HPI», 2013. – S. 271-276. 6.Dilts R. NLP: Navyki jeffektivnogo liderstva./ Dilts R. - SPb., 2002 , 25 s. 7.Emel'janov, Ju.N. Rukovodstvo kolektivom kak problema social'noj psihologii / Ju.N. Emel'janov. - M.: Rossmen, 1991. - 338 s.

М.О. Иванова

ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ

У статті розкривається проблема лідерства, описані типи та функції лідерів. В процесі дослідження визначено особливості лідерських якостей у курсантів ВНЗ МВС України.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, функції лідера, факторний аналіз, курсанти ВНЗ МВС України.

М.О. Иванова

ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У КУРСАНТОВ ВУЗ МВД УКРАИНЫ

В статье раскрывается проблема лидерства, описаны типы и функции лидеров. В процессе исследования определены особенности лидерских качеств у курсантов ВУЗ МВД Украины.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, функции лидера, факторный анализ, курсанты ВУЗ МВД Украины.

М.О. Ivanova

FEATURES LEADERSHIP QUALITIES OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE CADETS

In the article the problem of leadership, describes the types and functions of leaders. The study identified characteristics of leadership qualities in cadets University Affairs of Ukraine.

Keywords: leadership, leadership, leadership functions, factor analysis, cadets University Affairs of Ukraine.