

МІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Київський національний лінгвістичний університет  
Кафедра психології і туризму

**КУРСОВА РОБОТА**

з психології

Педагогічний факультет

романо-германської та української філології

Спеціальності 014 Середня освіта

на тему: «Вивчення організаторських та лідерських здібностей в юнацькому  
віці»

Студентки 3 курсу групи СОа 15-20

КрасюкК.О

іноземних мов та інформаційно-комунікаційних  
технологій

: дійсний член НАПН України,

доктор психологічних наук,

професор і завідувач кафедри психології і

Національна шкала: \_\_\_\_\_ туризму

Бондаренко О.Ф.

Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка

ЄКТС: \_\_\_\_\_

Члени комісії:

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

(підпис)

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

(підпис)

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

(підпис)

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ.....	6
1.1 Аналіз поняття здібностей.....	6
1.2 Класифікація здібностей .....	9
1.3 Розвиток здібностей .....	15
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ.....	19
2.1 Емпірична база дослідження.....	19
2.2 Опис методик дослідження та вибірки досліджуваних .....	23
2.3 Результати дослідження .....	27
ВИСНОВКИ.....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	37

## ВСТУП

Курсова робота на тему "Вивчення організаторських та комунікативних здібностей" має високу **актуальність**, оскільки організаторські та комунікативні здібності є ключовими навичками для успішної кар'єри в будь-якій галузі. Організаторські здібності дозволяють ефективно планувати, керувати часом та ресурсами, вирішувати проблеми і приймати рішення. Комунікативні здібності, у свою чергу, дозволяють ефективно спілкуватися з іншими людьми, вміти презентувати свої ідеї та переконувати. Україна є країною, яка знаходиться на шляху розвитку, а отже потребує висококваліфікованих кадрів, які мають високі організаторські та комунікативні здібності. У сфері бізнесу, державного управління, освіти, медицини, науки та інших галузях, де важлива роль відводиться комунікації та організації роботи, люди з цими навичками можуть здійснювати успішну діяльність та досягати високих результатів.

Крім того, в сучасних умовах розвитку Інтернету та технологій, комунікативні здібності набувають особливого значення. Сьогодні бізнес, політика та соціальна діяльність все більше переходять в онлайн-простір, тому люди, які володіють навичками ефективної комунікації в Інтернеті, мають більші шанси на успіх.

**Мета роботи** - проаналізувати теоретичні аспекти організаторських та комунікативних здібностей, визначити їх роль у сучасному соціальному, політичному та економічному контексті розвитку України, вивчити методики та підходи до їх розвитку, а також дослідити особистісні та професійні якості, які сприяють успішному розвитку цих навичок, з метою формування знань та практичних навичок у галузі розвитку організаторських та комунікативних здібностей.

Виходячи з мети, нами було визначено ряд **завдань**:

- Теоретично- методологічний аналіз феномену організаторських та комунікативних здібностей в психологічній науці.
- Емпірично дослідити прояв комунікативних та організаторських здібностей в юнацькому та підлітковому віці.
- Здійснити підбір рекомендацій щодо розвитку та покращення комунікативних та організаторських здібностей в зазначеній вибірці.

Дана робота ґрунтується на загальнонаукових принципах пізнання та використовує комплексний системний та індивідуальний підходи у дослідженні, а також базується на працях В.В. Богословського, Петровського А.В, Платонова К.К., Рубінштейна С.Л, Уманського Л.І.

Дана робота ґрунтується на загальнонаукових принципах пізнання та застосовує комплексний, системний та індивідуальний підходи у дослідженні. Теоретичний аналіз даної теми базується на працях таких науковців, як: В.В. Богословський, Петровський А.В, Платонов К.К., Рубінштейн С.Л, Уманський Л.І.

Нами були застосовані наступні **методи** емпіричного дослідження:

- Метод спостереження
- Метод тестування.
- Математична обробка даних

Емпіричне дослідження було проведено на базі Київського Національного Лінгвістичного Університету з використанням емпіричної бази, вибірка в якій складала 10 студентів віком від 19 до 22 років третього курсу педагогічного факультету романо-германської та української філології.

**Гіпотеза дослідження:** розвиток організаторських та комунікативних здібностей має значний вплив на особистісний та професійний розвиток людини, а також на успішність її діяльності в різних сферах життя. Гіпотеза полягає в

тому, що використання різних методик та підходів до розвитку цих навичок може покращити їх рівень у будь-якій людини, збільшити її ефективність у роботі та побуті, а також допомогти впевнено спілкуватися з оточуючими людьми та успішно організовувати свою діяльність.

**Об'єкт дослідження** - комплексний процес розвитку організаторських та комунікативних здібностей як важливої складової особистісного та професійного розвитку людини.

**Предметом** дослідження - методи та підходи до розвитку цих здібностей, їх ефективність та можливості застосування в різних сферах життя.

**Практичне значення** полягає в можливості використання їх для покращення роботи організаторів та менеджерів, а також для вдосконалення комунікативних навичок фахівців у різних сферах діяльності. Отримання даних про рівень організаторських та комунікативних здібностей досліджуваних осіб дозволить виявити проблемні аспекти та визначити напрямки подальшого розвитку цих навичок. Такі результати можуть бути корисними для викладачів та тренерів, які працюють у галузі розвитку лідерських та комунікативних навичок, а також для роботодавців, які шукають кваліфікованих фахівців з високим рівнем організаторських та комунікативних здібностей.

**Структура** роботи. Курсова робота складається зі вступу, двох розділів: теоретичного та емпіричного, загального висновку, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ

### 1.1 Аналіз поняття здібностей

С. І. Самігін стверджує, що коли говорять про здібності людини, то мають на увазі її можливості у конкретній діяльності, які можуть призвести до успіху і високих результатів. Здібна людина досягає кращих результатів в порівнянні з менш здібними за рівних умов, таких як підготовленість, знання, навички, вміння, витрачений час, розумові та фізичні зусилля. Це пов'язано з тим, що комплекс нервово-психічних властивостей здатної людини відповідає вимогам конкретної діяльності, що дає змогу досягати високих результатів.

Для успішної діяльності людина повинна мати властивості, які відповідають вимогам цієї діяльності, яка може вимагати різних психічних і фізичних зусиль. Якщо система властивостей людини відповідає вимогам діяльності, то вона здатна досягати успіху в цій діяльності. Якщо такої відповідності немає, то людина може бути нездатною до даного виду діяльності[2].

Тому здатність не можна звести до одного конкретного фактору, такого як добре сприйняття кольорів, почуття пропорції або музичний слух. Вона завжди є синтезом різних властивостей людської особистості. Здатність до певної діяльності, за визначенням Богословського, полягає в синтезі властивостей людської особистості, які відповідають вимогам цієї діяльності і гарантують досягнення високих результатів в певній сфері діяльності.

Вчителі, спостерігаючи за своїми учнями, вважають, що деякі мають більші здібності до навчання, ніж інші. Однак здібності не обмежуються лише знаннями та вміннями, вони є психічними якостями, які дозволяють людині здобувати знання та успішно займатися будь-якою діяльністю. Здібності можуть

виявлятися у різних сферах, іноді учень може мати здібності до математики, але не добре виражати свої думки усно та письмово, або навпаки, бути талановитим у гуманітарних науках, але мати проблеми з математикою та фізикою[1].

Тому, визначення здібностей учнів потребує обережності та тактовності, щоб не помилитися, прийнявши відсутність знань за відсутність здібностей. Неправильні висновки про здібності можуть призвести до недооцінки потенціалу учня, який може розвинути свої здібності з часом. Здібності залежать від психологічних особливостей людини, які визначають її успішність в навчанні та удосконаленні у певній діяльності.

За словами Л.Д. Столяренко та С.І. Самігіна, здібності являють собою індивідуально-психологічні особливості особистості, які допомагають їй досягати успіху в діяльності, спілкуванні та швидко оволодівати знаннями, уміннями та навичками. Здібності не лише втілюються у знаннях, уміннях та навичках людини, але й є ключовим фактором, що забезпечує їх ефективне засвоєння, утвердження та практичне застосування. [4].

Здібності людини є лише можливістю для розвитку навичок, умінь і знань, подібно до кинутого в ґрунт зерна, яке може вирости в колосок, але тільки за умови сприятливої структури, складу ґрунту, погоди і т.д. Багато умов впливають на те, чи будуть здібності перетворені на реальні досягнення, такі як зацікавленість оточуючих людей, які навчають і працюють з людиною, її нахил до вивчення певної справи, наявність потрібного обладнання і умов для практикування і багато іншого. Музичні здібності у дитини не є гарантією успіху в музичній кар'єрі, оскільки розвиток цих здібностей потребує багатьох інших умов і чинників.

Психологія підкреслює єдність здібностей, знань, навичок та умінь, і відкидає ідею, що вони можуть бути розділені. Здібності можуть бути проявлені лише в контексті діяльності, яка вимагає наявності цих здібностей. Наприклад, людина не може мати здібності до малювання, якщо не навчалася малювати та не має необхідних навичок. Тому, щоб виявити здібності студента до малювання,

необхідно провести спеціальне навчання та спостерігати, наскільки швидко та легко він засвоює техніки роботи, колірні відношення та вчиться бачити красу у світі навколо[3].

Здібності не проявляються як такі в знаннях, уміннях та навичках, але скоріше в процесі їх набуття, тобто в тому, наскільки швидко, легко і глибоко людина засвоює необхідні знання та вміння для даної діяльності. Ці різниці у динаміці набуття можуть вказувати на наявність здібностей. За словами А. В. Петровського, здібності є індивідуально-психологічними особливостями особистості, які становлять умову успішного виконання діяльності і виявляються в різниці в динаміці набуття необхідних знань, вмінь та навичок. Якщо людина успішно виконує діяльність, і відповідна їй психологічна структура відповідає вимогам даної діяльності, то можна стверджувати, що у неї є здібності до цієї діяльності. З іншого боку, якщо людина не може успішно виконувати діяльність за рівних умов, то можна припустити, що у неї відсутні відповідні психологічні якості, тобто здібності[8].

Підсумовуючи, багато авторів збігаються у своїх визначеннях здібностей, як індивідуально-психологічних особливостей особистості, що допомагають досягти успіху в діяльності та легкого оволодіння нею. Ефективність в діяльності та комунікації залежить від впливу різноманітних здібностей, які можуть взаємно підтримувати одна одну. У зв'язку з цим, необхідно розглядати різні категорії здібностей. [7].

Юнацький вік вважається періодом настання кризи дорослішання. На цьому етапі, головним завданням індивіда постає пошук самовизначення, яке супроводжується рефлексією, аналіз та спостереження за собою і своїми діями. В цьому контексті, професійне самовизначення виступає, як одне із найпріоритетніших завдань даного вікового періоду.

Навколо особистості юнака починає утворюватися своєрідна соціальна ситуація його розвитку. Процес професійного самовизначення є нелінійним та може продовжуватися і після закінчення юнацького віку. Він



набуває динамічного характеру, ставлячи перед індивідом нові професійні цілі та завдання.

Лідерські якості в цьому контексті – є важливим компонентом розвитку та функціонування особистості. Лідерство в юнацькому віці можна описати, як цілеспрямоване формування відповідних якостей і навичок, які спрямовані на виховання особистої мотивації, впевненості в собі, відповідальності та розуміння своїх можливостей для реалізації актуальних завдань. Одним із важливих компонентів для прояву організаторських та лідерських якостей для юнака є участь в позанавчальних культурно-мистецьких заходах, які містять компонент особистого інтересу юнака. Саме тому в більшості закладів вищої освіти функціонують так звані студентські спілки, організації, групи тощо.

## **1.2 Класифікація здібностей**

К. К. Платонов висловлював думку, що здібності не є самостійною структурою особистості, а складаються з різних властивостей, які взаємодіють між собою. Він відзначав різницю між характером та здібностями - характер проявляється у всіх видів діяльності, тоді як здібності проявляються тільки в конкретному виді діяльності[5].

До того, як людина починає певну діяльність, вона має потенційні здібності, які є складовою її особистості та частково розвинені за рахунок задатків, але досвід допомагає їм стати актуальними та набути розвитку. Навчальна та професійна діяльність вимагають комплексу здібностей, які можуть бути класифіковані відповідно до їх вимог.

Розподіл здібностей на загальні та спеціальні групи є найбільш загальною класифікацією здібностей. Кожна з цих груп поділяється на елементарні та складні здібності, а в межах цих категорій виділяються конкретні види. Здібності людини можна розділити на чотири групи в залежності від їх спрямованості та спеціалізації[9].

Загальні здібності відображають систему індивідуально-вольових властивостей, які дозволяють легко та продуктивно засвоювати знання та здійснювати різні види діяльності. Вони можуть бути наслідком природних дарів та всебічного розвитку особистості. Загальні здібності є незалежними від властивостей загального типу й темпераменту, оскільки різні індивідуальні особливості можуть компенсувати одна одну.

Зорове сприйняття - здатність до сприйняття, оцінювання та порівняння за допомогою зорових аналізаторів.

Музичний слух – це можливість сприймати слуховими аналізаторами звукові подразники. Слухова пам'ять дає можливість відтворювати їх. Ця якість може бути як вродженою, так і цілеспрямовано розвиненою, проте великий відсоток все ж відіграють вроджені задатки.

Загальні та специфічні види здібностей грають велику роль в загальнолюдських видах діяльності людини таких як праця, навчання, спілкування та гра. Вони притаманні у різній мірі кожній особистості та є невід'ємними складовими функціонування особистості.[10].

Специфічні складні здібності можуть виявлятися лише в певних індивідів, які мають або фактор спадковості, або цілеспрямовано розвинули дану здібність в результаті професійної діяльності або соціальної взаємодії. Професійні здібності в своїх працях описував Л. І. Уманський.

Спеціальні здібності допомагають досягати високих результатів у певній сфері діяльності, таких як літературна, образотворча, музична, сценічна та інші.

У групу організаторських здібностей Л.І. Уманський відносить наступні компоненти:

- Психологічна кмітливість, яка має в своїй основі когнітивний компонент емпатійності. Вона дозволяє розуміти та аналізувати стан, вчинки, характерологічні особливості інших людей, а також своїх.

- Практичний психологічний розум, який має в своїй основі лідерські здібності до організації, делегування обов'язками та розуміння психологічного стану людей[11].

- Психологічний такт, який дозволяє швидко організувати та відобразити доречну реакцію в спілкуванні. Розуміння емоційного настрою співрозмовника допомагає швидко адаптуватися до його індивідуальних особливостей та надати об'єктивну, природню та справедливую оцінку комунікації.

Л.І. Уманський дає характеристику якостям організатора та виділяє наступні компоненти:

- Громадська енергійність, яка полягає в здатності лідера передавати свою енергію навколишнім людям через міміку, погляд, вираз обличчя, жести та пози, а також впливати на них логічним та практичним прикладом. В загальноприйнятому контексті це називають харизмою.

- Вимогливість, яка має елементи сміливості, витривалості, гнучкості, категоричності та наполегливості. Ця якість включає різноманітні форми мотивації до дії, починаючи з жартівливої форми до наказу, а також включає індивідуальний підхід до людей, залежно від їх особистих характеристик.

- Критичність характеризується самостійним прийняттям позиції без можливості впливу зовнішніх факторів, звичайно, за допомогою аналізу та критичного мислення щодо вірності даної позиції[12].

Л.І. Уманський вважає, що до організаторських здібностей керівника відноситься здатність до самостійної організаторської діяльності, сміливе прийняття відповідальності за роботу інших людей у важких умовах, постійна готовність до делегування завданнями.

Здібності людини проявляються в ході адаптації до змінених умов діяльності. Оцінюються такі показники, як швидкість реакції, організованість у співвідношенні з успішністю зусиль

В процесі вивчення організаторських здібностей, вагоме значення мають такі риси характеру, як працьовитість, організованість, зосередженість, наполегливість, витримка, самокритичність та самоконтроль.

В побутовому житті панує думка, що «кожна людина здатна до всього». Виходячи з психологічної природи здібностей, можна сказати, що кожен індивід має певний набір задатків, які можуть бути або яскраво вираженими або проявлятися в меншій мірі. Проте, і те, і інше піддається впливу та може бути цілеспрямовано розвинене до певного рівня.

Нездатність до певної діяльності є складнішою проблемою, ніж відсутність здібностей. Це пов'язано з тим, що специфічні види діяльності вимагають високого рівня психологічних якостей, таких як інтелектуальність, емоційно-вольова сфера тощо. Здібності включають в себе сукупність психічних якостей, які мають складну структуру і визначаються вимогами конкретної діяльності.

Структура здібностей людини побудована таким чином, що певні здібності мають ведучу роль, тоді як інші можуть бути допоміжними.

Наприклад, у структурі педагогічних здібностей, педагогічний такт, спостережливість, любов до дітей, вимогливість, організаторські здібності є ведучими якостями, тоді як артистичність, ораторські здібності тощо виконують допоміжну функцію. Ці компоненти разом утворюють єдину структуру здібностей, яка забезпечує успішність діяльності.

В психології виділяють два рівні розвитку здібностей: репродуктивний та творчий. На рівні репродукування людина наслідує та опановує певну діяльність, а на творчому рівні здатна створювати щось оригінальне та унікальне.

Комбінація видатних здібностей, які успішно застосовуються в діяльності та передбачають функціонування здібностей на творчому рівні, називають талантом.

У психології талант визначається як виражена в природному задатку або здібностях особлива здатність до виконання певних видів діяльності або

до досягнення високих результатів у конкретній сфері. Талант може проявлятися в різних областях, таких як музика, мистецтво, наука, спорт, підприємництво тощо. На розвиток таланту впливають багато факторів, як внутрішніх так і зовнішніх.

Знаходження в собі талантів та їх розвиток є суспільно обумовленим. Які здібності матимуть можливість для повного розвитку, залежить від потреб епохи та особливостей конкретних завдань, що стоять перед державою. Наприклад, під час воєн зазвичай розвиваються полководницькі таланти, а у мирний час - інженерні, конструкторські тощо.

Після дослідження групи обдарованих дітей було встановлено кілька істотних здібностей, які утворюють структуру розумової обдарованості. Була виявлена особливість, яка полягає в уважності, зібраності та постійній готовності до напруженої роботи, а друга - в працьовитості та схильності до праці, а також інтелектуальною діяльністю, зокрема з особливостями мислення, швидкістю розумових процесів та високою продуктивністю розумової діяльності.

Згідно з психологічними спостереженнями, ці здібності характерні для переважної більшості обдарованих дітей, але можуть відрізнятися ступенем вираженості. Однак специфічні відмінності в обдарованості полягають у спрямованості та інтересах. Деякі діти мають здатності до математики, інші - до біології, художньо-літературної творчості, історії та археології тощо.

Певна група особистісних характеристик, які впливають на розвиток здібностей, формується на основі генетичних вроджених факторів. Вже в самому початку прояву задатків, вони стають елементарними здібностями, які поступово розвиваються. Кожна здібність з самого початку має потенціал для подальшого розвитку.

Кожне проявлення здібності сприяє її розвитку і підвищенню рівня. Залежно від специфіки здібностей, роль вроджених задатків може бути більш або менш визначальною.

Наприклад, в музичній діяльності значну роль грають саме вроджені властивості слухового апарату, тоді як для художньої діяльності вони мають тільки другорядне значення. Задатки - це генетичні можливості для розвитку анатомо-фізіологічних та психічних властивостей, які реалізуються у взаємодії з навколишнім середовищем[14].

У психологічній науці існує кілька концепцій здібностей, які розглядаються як ключові моделі для розуміння та вивчення індивідуальних різниць у психологічних здібностях людей. Три з них - це інтелектуальні здібності, творчість та емоційний інтелект.

1. Інтелектуальні здібності: Ця концепція зосереджена на вивченні когнітивних здібностей людини, таких як мислення, розуміння, сприйняття, мовлення та проблемне мислення. Інтелектуальні здібності вимірюються за допомогою різних психологічних тестів, таких як тести IQ. Ця концепція спирається на припущення, що індивіди мають різний рівень когнітивних здібностей, які можуть впливати на їх успіх у навчанні, професійній діяльності та інших сферах життя.
2. Творчість: Ця концепція зосереджена на розумінні та вивченні здібностей людини до творчого мислення та створення нових ідей, рішень та продуктів. Творчість включає такі аспекти, як генерація ідей, гнучкість мислення, оригінальність та оцінка. Дослідження в цій області намагаються з'ясувати, які фактори сприяють розвитку творчих здібностей та як їх можна виміряти та оцінити.
3. Емоційний інтелект: Ця концепція визнає важливість емоцій та їх розуміння для ефективної соціальної взаємодії та успіху в житті. Емоційний інтелект включає здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції, а також емоції інших людей. Він також включає в себе навички емоційного спілкування та управління взаєминами. Дослідження в цій області спрямовані на розуміння впливу емоційного

інтелекту на психологічне благополуччя, лідерство та соціальну адаптацію.

Ці концепції здібностей взаємодіють між собою, доповнюються та допомагають розкрити різноманітні аспекти індивідуальної психологічної сфери людини. Вивчення цих концепцій допомагає краще розуміти різниці між людьми в їхніх психологічних здібностях та розробляти стратегії для їх розвитку та використання у різних сферах життя.

Проте, розподіл здібностей на загальні та спеціальні є найбільш загальноприйнятою класифікацією в психологічній науці, кожна група поділяє здібності на складні та базові, виходячи з цього виділяють конкретні види здібностей.

### **1.3 Розвиток здібностей**

Досить багато робіт присвячено розвитку здібностей, що включають у себе уміння логічно мислити, визначати поняття, виконувати складні дії, бачити світ в образах, маніпулювати поняттями та координувати дії руками.

Науковець О. С. Гребенюк стверджував, що загальні здібності можна розділити на первинні та вторинні, здібності першого рівня включають у себе увагу, уяву, пам'ять, мислення і мову, які в свою чергу є основою для розвитку здібностей вторинного рівня.

Розвиток загальних здібностей відбувається протягом всього життя людини і може досягати високого рівня розвитку в залежності від специфіки діяльності людини. Для вдосконалення загальних здібностей важливо брати участь у різних видах діяльності, що поєднують розумову і практичну роботу, так як теорія вдосконалює образне і логічне мислення, а практика - наочно-дієве і практичне мислення.

Розвиток здібностей вважають процесом систематичного вдосконалення та розширення індивідуальних здібностей та навичок у різних сферах людської діяльності. Цей процес базується на принципах навчання, тренування та практики, що спрямовані на підвищення кваліфікації та досягнення вищих рівнів компетентності.

Розвиток здібностей передбачає інтегровану стратегію, яка включає в себе ідентифікацію та аналіз потенційних здібностей, визначення конкретних цілей розвитку, вибір ефективних методів та засобів навчання, а також систематичну оцінку та контроль результатів. Основною метою розвитку здібностей є досягнення високого рівня компетентності та самореалізації у вибраній сфері діяльності.

Різноманітність в діяльності може допомогти людині розвивати широкий спектр знань та вмінь, що входять до складу більш складних здібностей. Наприклад, успішне конструювання сучасних машин вимагає розвинених конструктивно-технічних здібностей, а також глибоких знань у галузях фізики, математики, техніки та креативного мислення, вміння роботи з комп'ютером, читання та складання креслень, розбирання машин тощо. Отримати такі здібності можливо тільки за допомогою професіоналів у відповідних галузях, які здатні передати свої знання та вміння іншим.

Розвиток загальних здібностей людини також залежить від складності завдань, які вона вирішує. Вони повинні бути трохи складнішими, аніж середні рівні інтелектуальних можливостей людини, але не настільки, щоб вони перевищували реальні можливості людини.

Для ефективного розвитку людини, корисно, щоб вона домагалася успіху і терпіла невдачі в однаковій мірі при вирішенні цих завдань. Комплексні завдання, які потребують від людини скоординованих внутрішніх та зовнішніх дій, вміння оперування образами і дією за правилами логіки на рівні понять, можуть сприяти більш повному розвитку здібностей людини.



Особливі здібності людини, які є первинними або елементарними, можуть розвиватися окремо від інших за допомогою спеціальних вправ, які можна знайти в психологічній літературі. Проте важливо зрозуміти, що питання про розвиток здібностей має суспільний характер і залежить від наявності запиту в суспільства. За Л. С. Виготським, тлумачення здібностей як вроджених задатків має негативну відповідь на питання про можливість і потребу їх розвитку, тоді як розгляд здібностей, як динамічного явища, яке можна розвивати, має позитивний характер.

Отже, розвиток спеціальних здібностей пов'язаний з розвитком мислення в цілому і залежить від суспільних потреб, а деякі вправи можуть допомогти в цьому процесі, але не є достатньою умовою для досягнення інсайту.

Здібності людини - це одна з основних теоретичних проблем психології та найважливіша практична проблема. Дослідження таких науковців, як В.В. Богословського, А.В. Петровського та К.К. Платонова вказують на те, що здібності існують тільки для конкретної діяльності, тому вибір діяльності буде мати значний вплив на розвиток здібностей певної категорії.

Враховуючи фактор індивідуальності кожної людини, можна стверджувати, що набір здібностей буде так само унікальним. Однак, варто враховувати, що розвиток здібностей в свідомому віці залежать від волі, тренувань та вдосконалення у певній області[15].

Коли людина працює над розвитком своїх здібностей, важливо враховувати, що це не є її єдиною метою. Здібності мають динамічний характер, а їх розвиток буде залежати від потреб особистості.

Для досягнення цієї мети, необхідно працювати над формуванням особистості та її позитивних якостей, зокрема здібностей. Здібності - це лише один аспект особистості, але якщо талановита людина не має ресурсу для самоактуалізації, то досягнути бажаного їй буде майже неможливо. Тому для

розвитку здібностей, важливим є розвиток інших базових процесів, таких як сила волі, впевненість, концентрація, креативність, витривалість тощо.

## РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ

### 2.1 Емпірична база дослідження

Юнацький вік – це важливий період в становленні особистості, тому прояв лідерських здібностей тут відіграє важливу роль. Лідерські якості впливають на формування ідентичності в юнацькому віці, становленню його соціального статусу тощо. Такі науковці, як Алфімов Д.В., Ротко О., Саляхов В. Ю., Сергеева Л.М., Сушик Н., Тихомирова О., Филонович С.Р., Ягоднікова В. та ін. досліджували прояв лідерських якостей та визначали їх складові.

Проте, в результаті проведених досліджень, висновки показали, що не існує стандартного списку якостей, які мають проявлятися в лідерських здібностях.

В результаті досліджень утворилися дві позиції. Перша наголошувала, що існує поняття харизматичності лідера. На основі даної думки утворилася теорія харизматичного лідерства М. Вебера. Дана теорія робила акцент на зв'язку між особистісними якостями індивіда та впливу їх на діяльність групи[16].

Харизматична теорія лідерства в науковому контексті визначається як підхід до розуміння та пояснення лідерського впливу, заснований на понятті харизми. Ця теорія розглядає лідерство як феномен, що виникає з особистісних характеристик та психологічних властивостей лідера, які приваблюють і впливають на підлеглих.

Згідно з харизматичною теорією лідерства, харизма є центральним елементом, що визначає успіх лідера. Харизма виявляється у властивостях лідера, таких як енергійність, впевненість, визначеність цілей та здатність створювати великі амбіції. Лідер, який володіє харизмою, вирізняється своєю

здатністю впливати на інших, надихати їх і спонукати до досягнення великих результатів.

Харизматична теорія лідерства припускає, що лідер може мотивувати та мобілізувати свою команду, створюючи ідейну візію, яка залучає та захоплює підлеглих. Цей тип лідера вміє ефективно спілкуватися, проявляти емоційну інтелігентність, створювати емоційну зв'язок з підлеглими та викликати у них довіру та повагу.

Застосування харизматичної теорії лідерства допомагає пояснити успіх і вплив харизматичних лідерів у різних сферах, таких як політика, бізнес, наука тощо. Ця теорія наголошує на важливості розвитку особистісних якостей лідера та його здатності мобілізувати та надихнути інших на досягнення спільних цілей.

Висновок полягає в тому, що харизматична теорія лідерства висвітлює ключову роль харизми та особистісних якостей лідера у формуванні його впливу на підлеглих. Вона надає теоретичний фреймворк для розуміння та дослідження лідерського явища та може бути корисною для практичного застосування в різних контекстах організаційного та соціального життя.

Друга позиція наголошує на опосередкованій ролі ситуативних чинників між характеристиками лідера, особистісними рисами, поведінковими проявами і показниками його ефективності - теорія імпліцитного лідерства [11; 16]. Представниками даної концепції виступають Б.Л. Хілтон, Б. Мак-Лена, Д. Стенг[11].

У результаті лонгітюдних теоретичних та емпіричних досліджень науковці дійшли до загального висновку, що не існує відокремлених особистісних лідерських якостей, а існує певна сукупність рис лідера та крім особливостей особистості лідера на його успіх впливає також особливість конкретної ситуації; особистість лідера культурно детермінована. [11]

В психології лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме:

- 1) загальноуправлінські;

2) лідерські;

3) специфічні – характерні для певної діяльності. [14]

Отже, лідерські якості також можна класифікувати наступним чином:

- Мотиваційні риси: наполегливість, працьовитість, висока енергія та стійкість до праці, впевненість у власних діях та рішеннях.
- Риси емоційно-вольової сфери: здатність до самоконтролю та врівноваженості, емпатія, харизма.
- Особистісні риси: комунікативність, високий рівень організаторських здібностей, впевненість у власних здібностях, здатність впливати на інших.

Для того щоб проаналізувати особливості прояву лідерських якостей в юнацькому віці, доцільно проаналізувати особливості даного вікового періоду. Отже, юнацький вік – перехідний кризовий момент становлення дорослості особистості.

На юридичному рівні юнак отримує більше прав і свобод, проте з ними й більше відповідальності, як адміністративної і кримінальної, так і особистої і соціальної. Тобто, на загальносуспільних засадах від юнака очікують прояву відповідальності та дорослої позиції. Даний віковий етап супроводжується обранням професійного спрямування, що є також відповідальним та важливим моментом в житті.

Проте разом з психологічною свободою у навчанні, у спілкуванні та поведінці настає більша відповідальність та збільшується тиск на особистість. Через це і виникає так звана криза юнацтва.

Така ситуація створює напруження та часто робить психологічний тиск на юнака. На індивіда покладається надмірний тиск, оскільки протягом відносно короткого проміжку часу їй потрібно визначити свою особистість, сформулювати власну ідентичність і віднайти "Я-концепцію", вибрати майбутню професію, яка,

в свою чергу, визначатиме її життєвий шлях і стане основою для життєвих планів.

Лідерство у юнаків розглядається як систематичний процес формування відповідних якостей та навичок, розвитку особистої мотивації, зміцнення бажання виступати у ролі лідера, підвищення самовпевненості, здатності приймати рішення і нести відповідальність, послідовності в досягненні спільних цілей, усвідомлення власних сильних сторін, віра у досягнення мети, ентузіазм і т. д. [8].

Для юнацького віку, одним із пріоритетних завдань є саме особистісне самовизначення. Для досягнення даного завдання юнаком активно використовується рефлексія та самоаналіз. Під час періоду юнацького віку, особи виявляють високий рівень розвитку лідерських якостей, які можуть бути подальшим вдосконалені та реалізовані різними шляхами. Наприклад, це може бути приєднання до цікавих гуртків та організацій у школі та поза нею, участь у поза аудиторному навчанні вищих навчальних закладів і залучення до діяльності студентських або громадських організацій, зайняття посту старости групи, а також активна участь в організації та проведенні культурних заходів та інше.

Усі ці дії входять у глобальний процес професійного самовизначення, оскільки молодій людині, щоб зробити вибір, необхідно спочатку набути певний досвід, щоб оцінити зацікавленість у такій професійній діяльності та встановити, наскільки її знання, вміння, навички та особистісні якості відповідають критеріям цієї професії. Як було зазначено раніше, професійне самовизначення є нелінійним процесом, тривалим у часі і не обмеженим певним віковим періодом, воно змінюється та еволюціонує під час психологічного та професійного розвитку особистості. Таким чином, на початкових етапах (під час юнацького періоду) цей процес може включати не лише консультативно-дослідницьку діяльність (відвідування професійно-орієнтаційних центрів, вивчення професій через книги, Інтернет-ресурси, спілкування з

консультантами, батьками та іншими), але й практичну діяльність самостійної апробації.

## **2.2 Опис методик дослідження та вибірки досліджуваних**

В нашому емпіричному дослідженні вибірка склала 50 респондентів юнацького віку, віком від 16 до 18 років. Вибірка складалась з 25 учнів ЗОШ та 25 студентів ЗВО НаУКМА. В ході опису нашого дослідження ми будемо вдаватися до порівняння між собою групи студентів та групи учнів.

Для емпіричного дослідження взаємозв'язку професійного самовизначення та рівня розвитку й прояву лідерських якостей у юнаків нами було використано такі методики:

1. Методика вивчення статусів професійної ідентичності та самовизначення, розроблена А.Г. Грецовим та А.А. Азбель;
2. «Диференційно-діагностичний опитувальник», розроблений Е.А. Клімовим та модифікований А.А. Азбель;
3. Методика дослідження професійної спрямованості (визначення професійно спрямованого типу особистості), розроблена Дж. Холландом, модифікована А.А. Азбель;
4. Методика “КОЗ”
5. Методика діагностики лідерських здібностей, розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким.

Методика вивчення статусів професійної ідентичності та самовизначення, розроблена А.Г. Грецовим та А.А. Азбель, є інструментом, що дозволяє досліджувати стан професійного самовизначення у юнаків. Ця методика спрямована на визначення статусу професійної ідентичності, тобто того, як особа сприймає та розуміє свою професійну самостійність та самовизначення.

Методика включає опитувальник, який складається з 20 запитань. Кожне запитання має по чотири варіанти відповіді (позначені як a, b, c, d), а кожен варіант оцінюється 1 або 2 балами залежно від відповіді. Отримані бали підсумовуються для кожної особи.

Аналіз результатів включає інтерпретацію статусу професійної ідентичності. Це означає, що на основі отриманих даних встановлюється, чи є професійна ідентичність особи невизначеною, нав'язаною, перебуваючою на етапі мораторію (тобто відкладається прийняття рішення) або сформованою.

Ця методика дозволяє дослідникам та психологам отримати об'єктивну інформацію про процес професійного самовизначення у юнаків, а також виявити потенційні проблеми та фактори, які впливають на цей процес. Вона є важливим інструментом для дослідження та практичної роботи в галузі професійної орієнтації та розвитку молоді.

Методика "Диференційно-діагностичний опитувальник", розроблена Е.А. Клімовим та модифікована А.А. Азбель, є психологічним інструментом, що використовується для проведення диференційної діагностики особистості та вивчення її особливостей.

Методика базується на опитувальнику, який складається з ряду запитань та завдань. Ці запитання і завдання спрямовані на оцінку певних аспектів особистості, таких як інтелектуальні здібності, особистісні риси, емоційна сфера, соціальна адаптація та інші.

Диференційно-діагностичний опитувальник дозволяє встановити особистісний профіль особи шляхом порівняння її результатів з нормативними даними. Це дозволяє отримати об'єктивну інформацію про особистісні особливості та виявити можливі проблеми або особистісні ризики.

Методика має високу репрезентативність і надійність, її використання дає змогу проводити детальний аналіз особистості та здійснювати диференційну



діагностику, тобто встановлення відмінностей і підвищення розуміння особистісних характеристик.

Ця методика знаходить широке застосування в психологічних дослідженнях, клінічній практиці, виборі професії, професійній орієнтації та кар'єрному розвитку. Вона допомагає отримати глибоке уявлення про особистість, виявити сильні та слабкі сторони, а також забезпечує науково обґрунтований підхід до роботи з індивідом.

Методика дослідження професійної спрямованості, розроблена Дж. Холландом і модифікована А.А. Азбель, є інструментом, що дозволяє визначити професійно спрямований тип особистості і встановити відповідність між індивідуальними особливостями та певними професійними напрямками.

Методика ґрунтується на психологічній теорії Дж. Холланда про шість основних типів професійної спрямованості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький та конвенційний. Кожен тип характеризується своїми особливостями, цінностями, інтересами та здібностями, які впливають на вибір професійної діяльності.

Методика включає в себе опитувальник або тест, який містить набір питань або ситуацій, де особа повинна обрати свою відповідь або зробити оцінку. Ці питання та ситуації спрямовані на виявлення індивідуальних уподобань, інтересів і предпочтень, пов'язаних з різними типами професійної спрямованості.

Аналіз результатів дослідження дозволяє визначити професійний тип особистості, який найбільше відповідає виявленим індивідуальним особливостям. Це може служити основою для вибору професійного шляху та кар'єрного розвитку.

Ця методика також є широко використовуваним інструментом у професійній орієнтації, освіті та розвитку кар'єри. Вона допомагає індивідам краще розуміти свої інтереси та здібності, а також забезпечує науково

обґрунтований підхід до вибору професійного шляху, що сприяє більш успішній та задовільній професійній діяльності.

Методика "КОЗ" є психологічним інструментом, розробленим для вивчення особистісних характеристик та визначення типу темпераменту особи.

Методика "КОЗ" базується на теорії про темперамент, відомій як колорова модель. Згідно з цією моделлю, існують чотири основних типи темпераменту, які відображаються в кольорових категоріях: холерик (червоний), сангвінік (жовтий), флегматик (зелений) та меланхолік (синій). Кожен тип темпераменту характеризується своїми особливостями, поведінковими рисами та емоційними реакціями.

Методика включає в себе опитувальник, який містить набір питань та ситуацій, де особа має обрати свою відповідь або зробити оцінку. Ці питання та ситуації спрямовані на виявлення індивідуальних особливостей та реакцій, які пов'язані з різними типами темпераменту.

Аналіз результатів дослідження дозволяє визначити переважаючий тип темпераменту особистості та надає уявлення про її особистісні особливості, поведінку та спосіб сприйняття світу.

Методика "КОЗ" може бути використана в психологічних дослідженнях, освітній практиці, виборі професії та в особистісному розвитку. Вона допомагає індивідам краще розуміти себе, свої особливості та способи взаємодії з оточуючими людьми, що сприяє покращенню комунікації та побудові гармонійних взаємин.

Методика "Діагностика лідерських здібностей" розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким і призначена для вивчення та оцінки лідерських потенціалів у осіб.

Методика використовується для ідентифікації особистісних характеристик та властивостей, які впливають на лідерську поведінку та успішність в ролі

лідера. Вона допомагає визначити сильні сторони, розвинутий лідерський потенціал, а також потенційні області для подальшого розвитку.

Методика включає ряд тестових завдань та питань, спрямованих на оцінку різних аспектів лідерства, таких як комунікаційні здібності, управління конфліктами, прийняття рішень, мотивація, емоційний інтелект та інші фактори, які впливають на успішну лідерську діяльність.

Аналіз результатів дослідження дозволяє визначити рівень розвитку лідерських здібностей та виявити потенційні області для подальшого розвитку. Відповідно до отриманих даних, можна зробити рекомендації щодо підвищення ефективності лідерської діяльності, розвитку необхідних компетенцій та навичок.

Методика "Діагностика лідерських здібностей" може бути застосована в організаційній психології, під час відбору та розвитку лідерського персоналу, а також в особистісному розвитку для тих, хто бажає розвивати свої лідерські здібності. Вона допомагає виявити потенціал та розкрити можливості особистості у ролі лідера, сприяючи розвитку ефективного лідерства.

### **2.3 Результати дослідження**

Методика "КОЗ", розроблена Ф.Б. Федоришиним та В.В. Синявським, була нами використана для вивчення комунікативних та організаторських здібностей.

Після обробки отриманих даних були отримані наступні результати: 38% респондентів (19 осіб) проявляли низький рівень комунікативних здібностей, 12% (6 осіб) - нижче середнього рівня, 18% (9 осіб) - середній рівень прояву таких

здібностей, 12% - високий рівень, а 20% (10 осіб) - дуже високий рівень комунікативних здібностей.

### Рівень прояву комунікативних здібностей

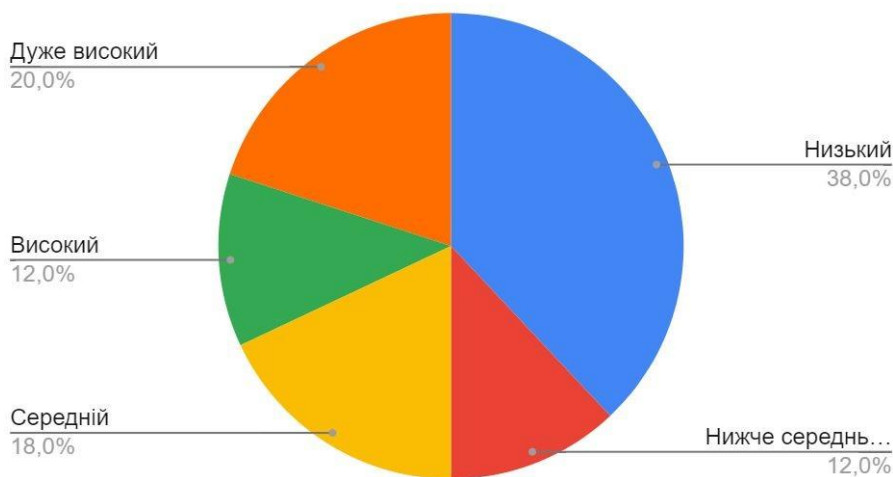


Рис. 2.1. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей»

Якщо мова йде про рівень прояву організаторських здібностей, то ми спостерігаємо такі показники: 20% респондентів виявили низький рівень прояву, ця група є найменшою серед учасників дослідження; 14% осіб мають рівень прояву нижче середнього; 16% учасників проявляють середній рівень організаторських здібностей; у 24% осіб спостерігається високий рівень прояву організаторських здібностей; найбільша кількість учасників дослідження, 26%, демонструє дуже високий рівень прояву цих здібностей. Розглянемо детальніше, які комбінації прояву цих двох якостей спостерігаються у нашому дослідженні.

## Рівень прояву організаторських здібностей

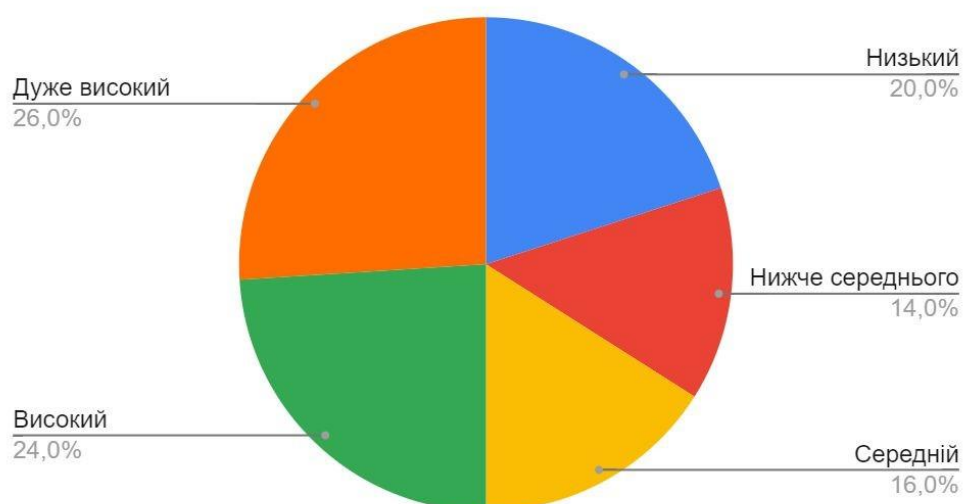


Рис. 2.2. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей»

## Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей

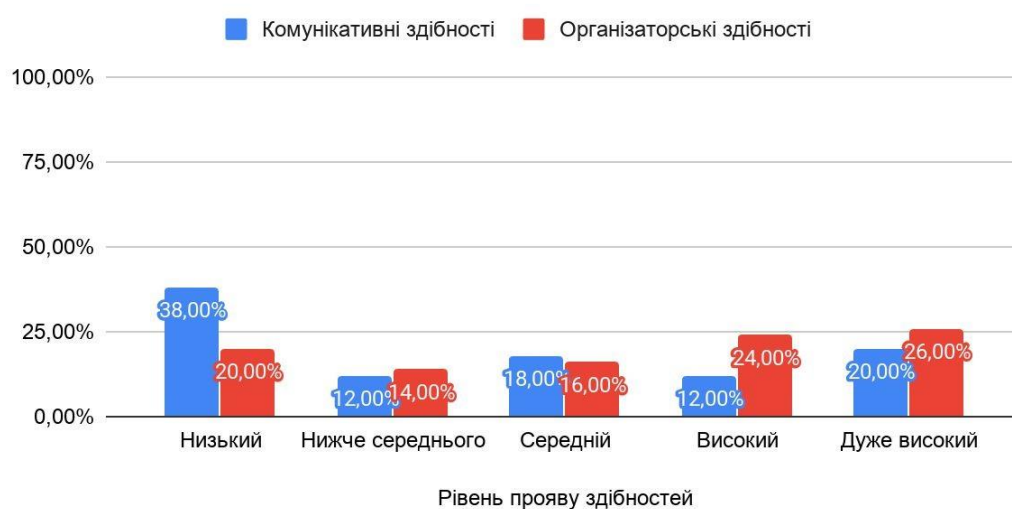


Рис. 2.3. Діаграма «Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей»

У 8% групи було виявлено середній рівень комунікативних здібностей і нижче середнього рівень організаторських здібностей. Ці дані свідчать про здатність респондентів знаходити спільну мову з іншими людьми. Вони не обмежують своїх знайомств, вміють відстоювати власну думку та планувати

роботу. Проте, їх потенціал не відрізняється високою стійкістю. Респонденти з такими результатами можуть потребувати додаткової педагогічної роботи, якщо є необхідність.

У тій самій кількості респондентів, а саме 8%, було виявлено низький рівень комунікативних здібностей і середній рівень організаторських здібностей. Ці особи не відчують сильної потреби у постійному спілкуванні та взаємодії з іншими людьми. Однак, якщо їм доручена роль керівника або лідера групи, вони зможуть справитися з цим завданням, контролювати діяльність та процес виконання завдань у колективі.

Цікавими є такі комбінації: середній рівень комунікативних здібностей і високий або дуже високий рівень організаторських здібностей, а також високі рівні прояву комунікативних і організаторських здібностей.

У 4% вибірки (2 людини) була виявлена наступна комбінація - середній рівень комунікативних здібностей і високий рівень організаторських здібностей. Ці результати є цікавими, оскільки вони свідчать про потенціал розвитку особистостей. Хоча їхні результати не є найвищими, юнаки мають можливості для поліпшення та вдосконалення, зокрема щодо комунікативних здібностей. Особи з такими результатами можуть вправно організовувати роботу групи або колективу, керувати та направляти його. Вони виявляють ініціативу та самостійність у прийнятті рішень, але не всім вдається знайти спільну мову, і у них немає сильної потреби у спілкуванні та взаємодії.

Аналогічно, у юнаків з середнім рівнем комунікативних здібностей та дуже високим рівнем організаторських здібностей були виявлені результати у 6% вибірки (3 людини). Ці дані свідчать про здатність юнаків успішно організувати та керувати групою людей, хоча не завжди й з усіма вони зможуть знайти спільну мову. Це свідчить про потенціал для подальшого розвитку таких досліджуваних осіб.

Високі показники за обома параметрами свідчать про здатність юнаків знайти спільну мову з іншими та вправно керувати та направляти колектив. Потенціал таких осіб полягає в подальшому вдосконаленні цих здібностей. Ми спостерегли такі результати у 6% вибірки.

Особлива увага слід звернутися на поєднання рівнів прояву здібностей, таких як низький або нижче середнього рівень комунікативних здібностей та високий або дуже високий рівень організаторських здібностей.

Юнаки з низьким рівнем комунікативних і високим або дуже високим рівнем організаторських здібностей не проявляють сильну потребу у спілкуванні і можуть почуватися несвободно в новому соціальному середовищі. Вони мають складнощі у встановленні контакту з іншими та не надто зацікавлені в розширенні кола своїх знайомих і друзів. Проте, вони здатні самостійно приймати рішення, проявляти ініціативу і вправно керувати колективом навіть без близьких стосунків з ним. Зазвичай такі люди характеризуються інтровертованим характером.

У 10% групи (5 людей) знаходилися особи з низьким рівнем комунікативних та високим рівнем організаторських здібностей. У 4% групи (2 людини) було виявлено низький рівень комунікативних та дуже високий рівень організаторських здібностей.

Юнаки з нижчим рівнем комунікативних здібностей і вищим або дуже вищим рівнем організаторських здібностей проявляють трохи більшу потребу у спілкуванні і мають кращі навички соціалізації, хоча для розвитку цих умінь так само потрібна тривала існування та праця, якщо це необхідно.

Виокремлено 4% юнаків з нижчим рівнем комунікативних та високим рівнем організаторських здібностей. Також маємо 2% (одна особа) з дуже високим рівнем організаторських та нижчим середнього рівнем комунікативних здібностей.

При діагностиці рівня прояву комунікативних та організаторських здібностей отримано наступні результати: 40% студентської частини вибірки (10 людей) мають низький рівень комунікативних здібностей, а 40% (10 людей) мають дуже високий рівень організаторських здібностей. Крім того, 36% учнів (9 людей) мають низький рівень комунікативних здібностей, і 28% (7 людей) проявляють слабкий рівень організаторських здібностей. У 32% учнів (8 людей) виявлено високий або дуже високий рівень комунікативних здібностей, а серед студентства цей показник становить 24% (6 людей). Нижчий середнього рівень комунікативних здібностей мають 12% учнів (3 людини) і 12% студентів (2 людини), а середній рівень прояву комунікативних здібностей мають 20% учнів (5 людей) і 16% студентів (4 людини).

#### Рівень прояву комунікативних здібностей серед учнів

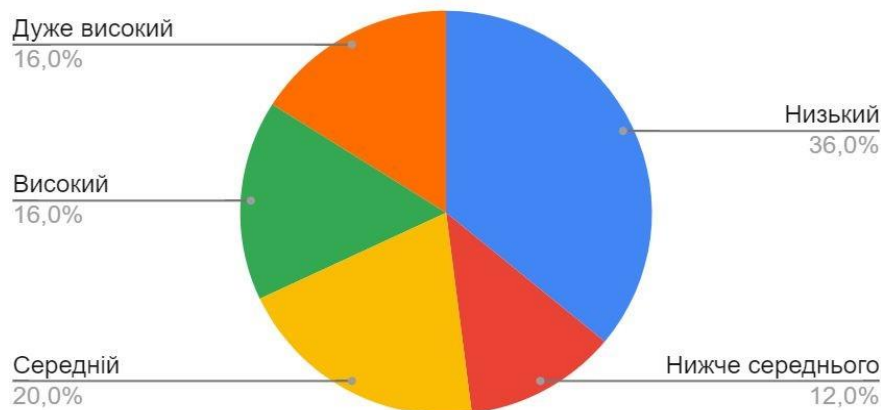


Рис. 2.4. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей серед учнів»



### Рівень прояву комунікативних здібностей серед студентів

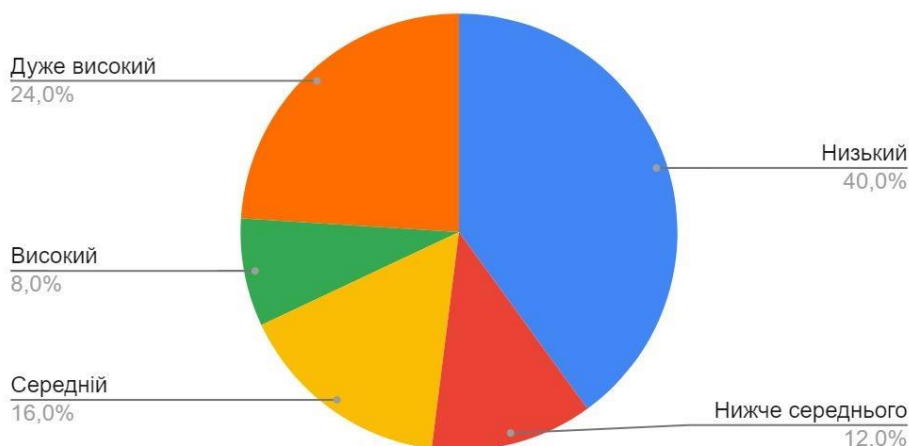


Рис. 2.5. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей серед студентів»

Що стосується організаторських здібностей, то виявлено, що 20% учнів (5 осіб) мають нижчий за середнє рівень прояву цих здібностей, а серед студентства цей показник є найнижчим - 8% (2 особи). Середній рівень прояву організаторських здібностей спостерігається у 16% (4 осіб) учнів та 16% (4 осіб) студентів. Високий і дуже високий рівні прояву організаторських здібностей відзначені у 24% (6 осіб) і 12% (4 осіб) учнів відповідно, а також у 24% (6 осіб) і 40% студентів (10 осіб). Слід зазначити, що краще розвинуті організаторські здібності спостерігаються у меншій кількості учнів, а серед студентів, навпаки, більшість проявляє ці здібності на дуже високому рівні.

### Рівень прояву організаторських здібностей серед учнів

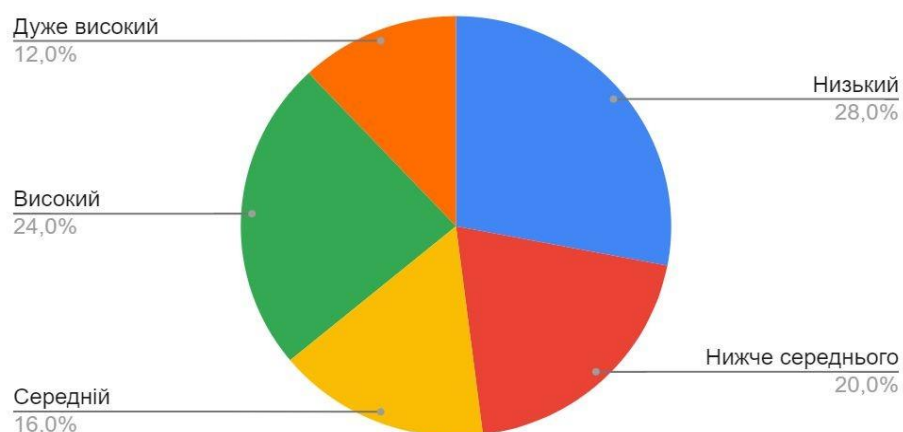


Рис. 2.6. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей молодшого юнацького віку»

### Рівень прояву організаторських здібностей серед студентів

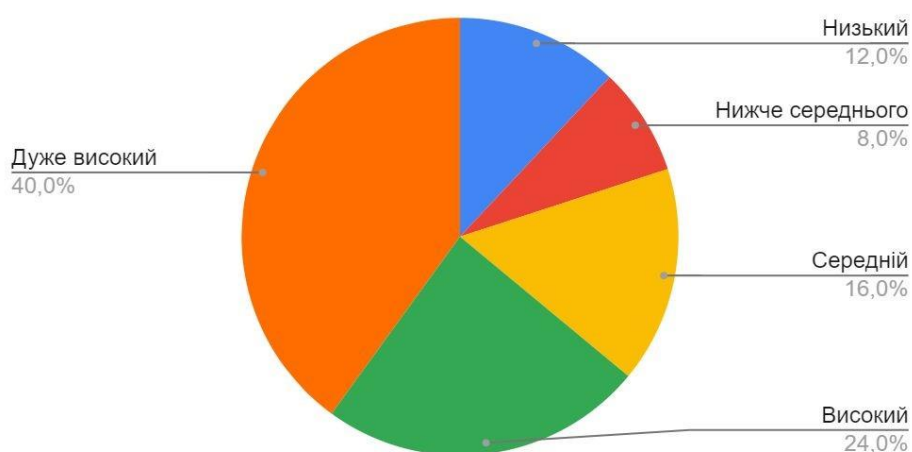


Рис. 2.7. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей старшого юнацького віку»

## ВИСНОВКИ

В ході виконання курсової роботи було розглянуто і вирішено наступні завдання.

- Проведено теоретико-методологічний аналіз вивчення здібностей в психологічній науці, зокрема лідерських та організаторських. Підсумовуючи, багато науковців збігаються у своїх визначеннях здібностей, як індивідуально-психологічних особливостей особистості, що допомагають досягти успіху в діяльності та легкого оволодіння нею. Здібності не обмежуються лише знаннями, уміннями та навичками, які людина має, але забезпечують їх швидке набуття, фіксацію та ефективно застосування на практиці. Успішність у діяльності та спілкуванні залежить від різноманітних здібностей, які можуть взаємно компенсуватись.

Ми дійшли висновку, що розвиток здібностей може відбуватися у різних сферах, таких як наука, мистецтво, спорт, лідерство, комунікація тощо. В процесі розвитку здібностей виняткову роль відіграє постійне самовдосконалення, здобуття нових знань та навичок, використання інноваційних підходів та технологій.

Загалом, розвиток здібностей є ключовим фактором особистісного зростання та досягнення успіху у різних сферах життя. Це активний процес, який вимагає від індивіда постійної праці, наполегливості та самодисципліни для досягнення вищих рівнів вмінь та компетентності.

Лідерство, в контексті розвитку здібностей, у юнаків розглядається як систематичний процес формування відповідних якостей та навичок, розвитку особистої мотивації, зміцнення бажання виступати у ролі лідера, підвищення самовпевненості, здатності приймати рішення і нести відповідальність, послідовності в досягненні спільних цілей, усвідомлення власних сильних сторін тощо.

На основі поставлених нами завдань, були обрані методики для проведення емпіричного дослідження.

Методика «КОЗ» виявилася найбільш ефективною в нашому дослідженні

В результаті дослідження ми отримали наступні результати:

- У 38% вибірки виявлено низький рівень комунікативних здібностей та високий рівень організаторських здібностей (26%).
- Більша частина вибірки, а саме 54%, мають середній рівень розвитку лідерських якостей.
- Ріст рівня лідерських якостей стимулює індивіда юнацького віку до вибору майбутньої професії та досягнення успіху і самореалізації. Проте, коли він знаходиться на стадії вибору, його лідерські якості можуть бути низькими через тривожність і тиск суспільства.
- Існують вікові відмінності в прояві організаторських здібностей: в молодшому юнацькому віці (старші школярі) переважає низький рівень розвитку організаційних здібностей, а в студентському віці переважає високий показник прояву цих здібностей. Це говорить нам про динаміку розвитку цих здібностей в залежності від віку.

Виходячи із результатів нашого дослідження, нами було здійснено підбір рекомендацій та запропоновано розробити окремі факультативні заняття для школярів і спеціалізовані програми для студентів з розвитку лідерських якостей, зосереджені на обраній ними професійній галузі.

У глобальному контексті, пропонується впровадити окремі додаткові заняття для школярів та спеціалізовані програми для студентів з метою розвитку їхніх лідерських якостей, з фокусом на обрану ними професійну діяльність. Наприклад, для студентів, які навчаються за спеціальністю "маркетинг", буде актуально організувати основні теоретичні та практичні заняття, спрямовані на специфіку цієї галузі. Водночас, для осіб, у яких виявлено середній або вище середнього рівень лідерських якостей, важливо подальше їх вдосконалення.

Отже, в результаті теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, ми зробили ряд висновків, які виконують поставлені нами завдання. Таким чином завдання курсової роботи були виконані.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А. П. Макаренко. Виховання моральності та лідерських якостей у дітей і молоді.
2. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей учнів у сучасній загальноосвітній школі: монографія / Д.В. Алфімов. – Донецьк:Каштан, 2011. – 352 с.
3. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г.: «Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ» // Наукові записки. Том 59. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота – 2006. - С. 49-55.
4. Г. І. Гнатюк. Організаторські здібності та їх розвиток у юнацькому віці.

5. Кайдалова Л., Альохіна Н. та Щокіна Н.: «Формування лідерських якостей на основі інноваційних методів навчання» // East European Scientific Journal. Педагогіка – 2016. – № 7. – С. 34-37
6. Кареліна І.О.: «Вікова психологія та психологія розвитку» / І.О.Кареліна // Навч. методичний посібник для студентів ВНЗ – Я., 2009
7. Корабельшчиков, О. І., & Чорна, Л. О. (2019). Вплив лідерського потенціалу на успішність організаційного розвитку. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Економічні науки, 3(97), 107-112.
8. Ляска О.П.: «Психологічний аспект проблеми професійного визначення особистості» – К., 2008 – С. 117-125.
9. Мучичка М.В.: «Проблема дослідження спрямованості особистості старшокласника» /М.В. Мучичка // Мукачівський державний університет, курсова робота. – М., 2013
10. Н. І. Москаленко. Формування організаторських здібностей у студентів університету.
11. Неїжпала Л.С.: Особливості професійного самовизначення студентів першого курсу спеціальності «Соціальна педагогіка» / Л.С.Неїжпала // Вісник Запорізького національного університету – 3.,2014 - С. 111-119.
12. Павелків Р. В., Цигипало О. П. Дитяча психологія: Навч. по-сіб. - К.: Академвидав, 2008. - 432 с.
13. Пономарьов, І. (2017). Лідерство в управлінській діяльності. Київ: Кондор.
14. Потовій Я.І. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери студентів //Практична психологія та соціальна робота. – 2002, №2. – С. 13–19.
15. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. — К.: Арт Економі, 2011. - 42 с.

16. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 296 с.
17. Сушик Н.: «Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді»// Теорія виховання, розділ III., 2013 - С. 110-115.
18. Шаповаленко І.В.: «Психологія розвитку та вікова психологія: підручник та практикум для навчального бакалаврату» / І.В.Шаповаленко – 3-є перероб і доп. – М., Издательство Юрайт, 2015 – 375 с.
19. Ягоднікова В. Виховання лідерів / В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. – 2009. – № 10. – С. 2–36.
20. Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organisational context. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 105-123.
21. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 11-35.
22. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

## РЕЗЮМЕ

Кваліфікаційна курсова робота, Красюк К.О. на тему: «Вивчення організаторських та комунікативних здібностей».

**Структура роботи**, містить 2 розділи, 36 сторінок, 7 рисунків. Перелік посилань нараховує 17 найменувань.

**Зміст роботи** включаю в себе у першому розділі обґрунтовується теоретична база обраної проблеми, надається огляд літературних джерел, нових розробок, опублікованих статистичних даних із посиланням на джерела, іншої

інформації, пов'язаної з темою. У другому аналітично-дослідницькому розділі міститься емпіричне дослідження організаторських та комунікативних здібностей, опис використаних методик та результати самого дослідження.

*Ключові слова:* організаторські, комунікативні, здібності, навички, професіоналізм, розвиток здібностей.