



Приватний вищий навчальний заклад  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І  
ПІДПРИЄМНИЦТВА



# ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

Міжнародна науково-практична онлайн-конференція:

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ, БІЗНЕСУ  
ТА УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНОМУ СВІТІ»**

18-19 грудня 2025

Україна, США, Бразилія

**2025**

**СЕКЦІЯ XIII**  
**ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ТА АДАПТАЦІЯ**  
**В УМОВАХ ВІЙНИ Й КРИЗИ**

- Кравченко О.В.*  
ПОЛЬСЬКА МОВА ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ ТА  
УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНОМУ ПОСТБІПОЛЯРНОМУ СВІТІ 125
- Пліско О.В., Віннік Е.*  
ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ЛЮДИНИ В УМОВАХ КРИЗИ 129

**СЕКЦІЯ XIV**  
**ПСИХОЛОГІЯ ОСВІТИ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В**  
**ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ**

- Дроздова І.П., Куксов М.О.*  
РУДОЛЬФ ШТАЙНЕР: ФІЛОСОФ, МІСТИК І РЕФОРМАТОР 132
- Дроздова І.П., Овсянік Є.С.*  
МАРІЯ МОНТЕСОРІ: ЖІНКА, ЯКА ЗМІНИЛА СВІТ ОСВІТИ 136

**СЕКЦІЯ XV**  
**СОЦІАЛЬНО-ЕМОЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОЇ**  
**КОМПЕТЕНТНОСТІ**

- Антонюк Г.С.*  
СОЦІАЛЬНО-ЕМОЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК  
ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ  
МАТЕМАТИКИ, ІНФОРМАТИКИ ТА STEM 140

**СЕКЦІЯ XVI**  
**ІНФОРМАЦІЙНА ТА КОГНІТИВНА ВІЙНА: ПСИХОЛОГІЯ**  
**СПРИЙНЯТТЯ, МАНІПУЛЯЦІЙ ТА ОСОБИСТОСТІ**

- Богдан Ж.Б., Доношенко В.Д.*  
ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ МЕХАНІЗМИ  
СПРИЙНЯТТЯ Й МАНІПУЛЯТИВНОГО ВПЛИВУ В УМОВАХ  
КОГНІТИВНОЇ ВІЙНИ 145

**СЕКЦІЯ XVII**  
**ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА ПСИХОЛОГІЯ**

|                                                                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Євсєєва О.О.</i><br>ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФІНАНСОВОЇ ПОВЕДІНКИ В<br>УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ | 149 |
| <i>Пліско О.В.</i><br>ЛІДЕРСТВО В ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ                                                                    | 153 |
| <i>Пліско О.В., Мельнікова С.</i><br>РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ<br>ДОВГОТРИВАЛОГО СТРЕСУ                    | 160 |



Приватний вищий навчальний заклад  
**ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І  
ПІДПРИЄМНИЦТВА**

## **ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

**Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції:  
«Актуальні проблеми психології, бізнесу та управління у  
сучасному світі»**

**18-19 грудня 2025 року  
Україна, США, Бразилія**

Відповідальний за випуск – Зайцева І.Ю.

Підписано до друку 02 січня 2026 р.  
Ум. др. арк. 5,73. Формат 60 х84/16.  
Папір офсетний. Друк різнографічний.  
Гарнітура Times New Roman.



**УДК 159.947.2:331.101.3**

## **ЛІДЕРСТВО В ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ**

## **LEADERSHIP IN CAREER PSYCHOLOGY**

**канд. педагог. наук О.В. Пліско**

*Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця*

**Cand. of Pedagog. Sc. O.V. Plisko**

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

У сучасних умовах динамічного ринку праці, швидкої технологічної зміни, а також зростання вимог до компетентностей працівників питання психології кар'єри є актуальним. Лідерство у процесах кар'єрного зростання та розвитку є важливим, бо лідерські підходи керівників можуть сприяти або гальмувати кар'єрні траєкторії працівників. Лідерство на рівні організації впливає не лише на виконання поточних завдань, воно формує довгострокову мотивацію, задоволеність кар'єрою, професійне зростання, розвиток психологічного капіталу працівника. Для багатьох українських організацій актуальним є питання, як через лідерство створити умови для сталого розвитку кар'єри, зважаючи на нестабільність ринку, культурні та соціальні трансформації. Таким чином, дослідження лідерства в психології кар'єри має важливе теоретичне й практичне значення.

Метою статті є узагальнення сучасних наукових досліджень щодо впливу лідерства на процеси кар'єрного розвитку, задоволеності кар'єрою та кар'єрної адаптивності працівників; виявлення ключових психологічних механізмів, через які лідерство реалізує свій вплив; а також обґрунтування практичних рекомендацій щодо застосування лідерських підходів для підтримки сталого кар'єрного росту в організаціях.



У наукових джерелах інформації висвітлюються питання, в яких розглядається лідерство як фактор, що безпосередньо впливає на кар'єрне задоволення, успіх та адаптивність.

Park, J.-H.; Shin, J.-J.; Gau, L.-S.; Kim, J.-C. (2025) показують, що автентичне лідерство (authentic leadership) позитивно корелює зі суб'єктивним кар'єрним успіхом працівників. Медіаторами цієї взаємозалежності виступають психологічна безпека (psychological safety) та усвідомленість (mindfulness). За їх висновками лідер, який створює довірливе середовище й підтримує відкритість, сприяє формуванню усвідомленого ставлення працівника до своєї кар'єри, що підсилює задоволеність та відчуття успіху.[8]

Інший підхід висвітлюють Ding, H.; Liu, J.; Yu, E. (2023), спираючись на strengths-based leadership — лідерство, що орієнтоване на сильні сторони працівників. Ними виявлено, що таке лідерство має позитивний вплив на задоволеність кар'єрою (career satisfaction) підлеглих. Ефект повністю опосередкований через використання працівниками своїх сильних сторін (strengths use): коли керівник стимулює та підтримує їхні сильні сторони, працівники частіше використовують їх у роботі, що приводить до кращого сприйняття своєї кар'єри [5].

Більш широке дослідження, проведене Ge, X., et al (2024), показує, що strengths-based leadership сприяє кар'єрній адаптивності (career adaptability) та стабільності кар'єри (career sustainability). Це означає, що не лише поточна задоволеність, але і здатність працівника ефективно реагувати на зміни ринку, внутрішні трансформації організації, планувати свою кар'єру залежить від того, чи підтримує лідер їхні сильні сторони [6].

Відповідно до результатів Park et al. (2025) автентичне лідерство створює умови довіри й безпеки, де працівник не боїться помилок, може відкрито висловлювати думки й прагнення, що стимулює внутрішню мотивацію, саморозвиток і, зрештою відчуття кар'єрного успіху [8]. До подібних висновків



дійшли Maximo, N., et al. (2019), а саме: лідер, який демонструє автентичність, позитивно впливає на довіру до керівника та психологічну безпеку, що, в свою чергу, підвищує залученість працівників (work engagement) і може сприяти кар'єрному зростанню та розвитку [7]. Ці результати узгоджуються з ширшим підходом позитивної психології на робочому місці (workplace positive psychology), де увага спрямована не лише на уникнення стресів, а й на розвиток ресурсів працівника: його сильних сторін, психологічного капіталу, мотиваційного потенціалу.

Сприйняття лідерства і ефективність лідерських практик залежить від соціо-культурного середовища. Дослідниця Ковальчук З. Я. (2024) аналізуючи психолого-психосоціальні особливості лідерів у контексті культурних цінностей, традицій, соціальних норм, зазначала, що лідерство не є чисто індивідуальною рисою, воно є соціальним конструктом, який формується в конкретному культурному середовищі. Тому підходи до лідерства й їхній вплив на кар'єрний розвиток мають враховувати культурний контекст організації або суспільства [3].

У своєму дослідженні Жорнова М. М. обґрунтовує, що в студентських академічних групах формується виразний соціально-психологічний феномен лідерства. Група ідентифікує певних членів як лідерів, що зумовлено наявністю у них специфічних психологічних характеристик. До таких характеристик дослідниця відносить комплекс особистісних рис: організаторські здібності, розвинену комунікативність, здатність мотивувати одногрупників, відповідальність, ініціативність, уміння консолідувати групу та впливати на її динаміку. Становлення лідерських якостей у студентському середовищі має суттєве значення для подальшого професійного й особистісного розвитку молоді в аспекті професійного становлення. [2].

У своєму дослідженні Шуляка-Владика Л. В. (2024) дійшла висновку, що професійне самовизначення здобувачів вищої освіти є процесом, який



формується під впливом мотиваційних, особистісних та соціокультурних чинників. Авторка наголошує, що кар'єрні орієнтації формуються під впливом поєднання внутрішніх мотивів, економічних умов і суспільних очікувань. Професійне самовизначення є базовою основою для подальшого кар'єрного розвитку, і роль лідера на цьому етапі може бути значущою для формування орієнтирів [4].

Науковець Жигайло Н. І. підкреслює, що успішна кар'єра часто пов'язана з можливістю планування, цілепокладання, підтримкою розвитку, роль керівника тут може бути визначальною. Вона полягає в тому, що керівник здатний створити умови, за яких працівник відчуває підтримку та бачить перспективи власного професійного зростання. Дослідниця зазначає, що саме такі управлінські дії сприяють формуванню довгострокової мотивації та більш усвідомленого ставлення співробітника до власного кар'єрного шляху [1].

Узагальнення сучасних підходів до лідерства та їхнього впливу на кар'єрний розвиток працівників представлено в таблиці 1.

**Таблиця 1**  
**Узагальнення сучасних підходів до лідерства та їхнього впливу на кар'єрний розвиток працівників**

| Автор(и)                                                  | Тип лідерства /<br>ключове<br>поняття                              | Медіатори /<br>механізми<br>впливу                      | Основні результати щодо<br>кар'єрного розвитку                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                         | 2                                                                  | 3                                                       | 4                                                                                                                                          |
| Park, J.-H.;<br>Shin, J.-J.;<br>Gau, L.-S.;<br>Kim, J.-C. | Автентичне<br>лідерство<br>(authentic<br>leadership)               | Психологічна<br>безпека,<br>усвідомле<br>ність          | Позитивна кореляція з<br>суб'єктивним кар'єрним успіхом;<br>довіра й безпечне середовище<br>стимулюють саморозвиток та<br>відчуття успіху. |
| Maximo, N.<br>et al.                                      | Автентичність<br>лідера                                            | Довіра до<br>керівника,<br>психологічна<br>безпека      | Підвищує залученість (work<br>engagement), сприяє кар'єрному<br>зростанню та розвитку.                                                     |
| Ding, H.;<br>Liu, J.; Yu,<br>E.                           | Strengths-based<br>leadership<br>(орієнтація на<br>сильні сторони) | Використання<br>працівниками<br>своїх сильних<br>сторін | Позитивний вплив на задоволеність<br>кар'єрою; ефект повністю<br>опосередковується використанням<br>сильних сторін.                        |



Продовження табл. 1

| 1                           | 2                                          | 3                                                                                                 | 4                                                                                                                                                        |
|-----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ge, X. et al.               | Strengths-based leadership                 | Підтримка застосування сильних сторін, розвиток кар'єрних ресурсів                                | Підвищує кар'єрну адаптивність та сталий розвиток кар'єри (career sustainability).                                                                       |
| Ковальчук З. Я.             | Лідерство в контексті культурних цінностей | Соціокультурні норми, традиції, колективні уявлення                                               | Лідерство є соціальним конструктом; вплив лідера на кар'єрний розвиток залежить від культурного середовища організації.                                  |
| Жорнова М. М                | Лідерство в студентських групах            | Особистісні риси: організаторські здібності, комунікативність, ініціативність, мотиваційний вплив | Лідерство в академічних групах сприяє професійному становленню та розвитку молоді.                                                                       |
| Шуляка-Владика Л. В. (2024) | Професійне самовизначення                  | Мотиваційні, особистісні та соціокультурні чинники                                                | Самовизначення формується під впливом внутрішніх мотивів і соціального контексту; лідер може відігравати значущу роль у формуванні кар'єрних орієнтирів. |
| Жигайло Н. І                | Кар'єрне планування та цілепокладання      | Підтримка розвитку з боку керівника                                                               | Лідер має визначальний вплив на можливість планування та успішний кар'єрний розвиток працівника.                                                         |

Також необхідно зазначити, що не всі стилі лідерства однаково ефективні для кожної людини, роль мають не лише методи керівництва, а й індивідуальна мотивація, цінності, потреби, а також організаційна культура та соціокультурний контекст.

На основі наукових джерел інформації представляємо авторське бачення лідерства як детермінанти кар'єрного успіху в психологічному контексті, яке зазначено на рис. 1.

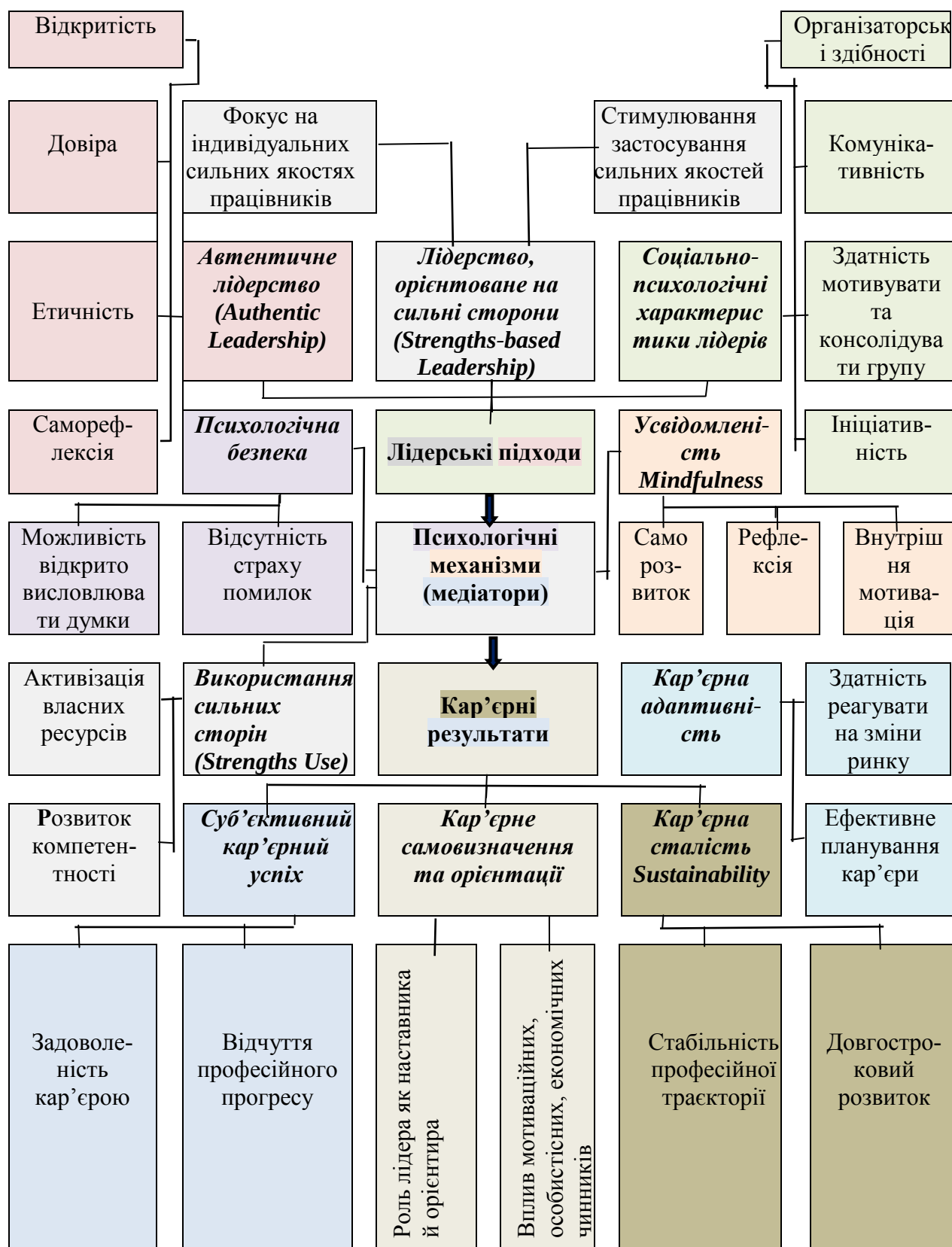


Рис. 1. Лідерство як детермінанта кар'єрного успіху в психологічному контексті



Отже, лідерство є одним з чинників у психології кар'єри: як автентичне лідерство, так і strengths-based підходи показують значущий вплив на задоволеність кар'єрою, суб'єктивне відчуття успіху та кар'єрну адаптивність. Психологічна безпека, усвідомленість, підтримка сильних сторін є ключовими психологічними механізмами, через які лідерство реалізує свій вплив на кар'єру. Створюючи довірливе, підтримуюче середовище, лідер може стимулювати розвиток, самореалізацію, мотивацію.

#### Перелік посилань:

- [1] Жигайло, Н. І. Психологічні особливості досягнення успіху в бізнесі та кар'єрі. (2017). Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна), 1, 88-97. <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/141/136>
- [2] Жорнова, М. М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. (2022) Актуальні проблеми психології в закладах освіти, 6, 256–260. <https://doi.org/10.31812/psychology.v6i.7352>
- [3] Ковальчук, З. Я. Лідерство через призму психологічних аспектів соціокультурного середовища. (2024). Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна), 1(4). <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2024-1-4>
- [4] Шуляка-Владмка, Л. В. Основні чинники професійного самовизначення студентів ЗВО. (2024). Наукові записки НаУОА. Серія «Психологія», 17, 67–73. <https://doi.org/10.25264/2415-7384-2024-17-67-73>
- [5] Ding, H.; Liu, J.; Yu, E. How and when do strengths work? The effect of strengths-based leadership on follower career satisfaction. (2023). *Personnel Review*. 53(6), 1392–1407. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2022-0485>
- [6] Ge, X., et al. Pursuing a sustainable career: how strengths-based leadership develops career adaptability and compensates for protean concerns. (2024). *Career Development International*, 29 (6), 732–746. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2024-0044>
- [7] Maximo, N., et al. Authentic leadership and work engagement: The indirect effect through psychological safety. (2019). *South African Journal of Industrial Psychology*, 45(3). <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1612>
- [8] Park, J.-H.; Shin, J.-J.; Gau, L.-S.; Kim, J.-C. Authentic Leadership and Subjective Career Success: The Mediating Roles of Psychological Safety and Mindfulness in a Sustainable Work Environment. *Sustainability*, 2025, 17(7): 2861. <https://doi.org/10.3390/su17072861>

