

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
Центр заочного та дистанційного навчання
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота -
бакалаврський дослідницький проект

053 «Психологія»

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СУЧАСНОГО ПРАВООХОРОНЦЯ

Виконала: здобувачка 4 курсу першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти,
галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові
науки», спеціальність 053 «Психологія»
Бурзаковська Олена Володимирівна
Керівник: д.юридич.н., проф. О.М. Цільмак
Рецензент: к.юридич.н., доцент. Д.С. Афонін

АНОТАЦІЯ

Бурзаковська О. В. «Психологічні особливості лідерського потенціалу сучасного правоохоронця – кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Бакалаврський дослідницький проєкт на здобуття освітнього ступеню «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2026 рік.

Робота присвячена розгляду психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця через дослідження його ядра – лідерських та організаційних якостей.

Здійснено емпіричний аналіз складових лідерського потенціалу та організаційних якостей курсантів ЗВО МВС, що дозволило сформулювати цілісну психологічну модель сучасного правоохоронця та розробити рекомендації щодо її вдосконалення. Робота складається із вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури, що налічує 63 найменувань, а також додатків.

Ключові слова: психологічні особливості, правоохоронець, курсант, лідерський потенціал, лідерські якості, організаційні якості, психологічний профіль

ABSTRACT

Burzakovska, O. V. «Psychological Characteristics of the Leadership Potential of Modern Law Enforcement Officers» – a qualifying academic paper in manuscript form. Bachelor's research project for the degree of "Bachelor" in the specialty 053 "Psychology." National University "Odessa Law Academy," Odessa, 2026.

This work is devoted to examining the psychological characteristics of the leadership potential of a modern law enforcement officer through an investigation of its core—leadership and organizational qualities.

An empirical analysis of the components of leadership potential and organizational qualities of cadets at the Higher Educational Institution of the Ministry of Internal Affairs was conducted, which allowed for the formation of a comprehensive psychological model of the modern law enforcement officer and the development of recommendations for its improvement. The work consists of an introduction, two chapters, conclusions, and a bibliography comprising 63 references, as well as appendices.

Keywords: psychological characteristics, law enforcement officer, cadet, leadership potential, leadership qualities, organizational qualities, psychological profile

ЗМІСТ

Вступ	4
РОЗДІЛ 1. Методичні та організаційно-практичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця	10
1.1. Методичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця	10
1.2. Організаційно-практичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця	12
Висновки за першим розділом	15
РОЗДІЛ 2. Результати емпіричного дослідження складових лідерського потенціалу сучасного правоохоронця	17
2.1. Лідерські якості сучасного правоохоронця	17
2.2. Організаційні якості сучасного правоохоронця	23
2.3. Психологічна модель сучасного правоохоронця за лідерськими та організаційними якостями	29
2.4. Рекомендації щодо психолого-педагогічного супроводу розвитку лідерського потенціалу	33
Висновки за другим розділом	36
Висновки	38
Список використаних джерел	40

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах трансформації українського суспільства, що відбуваються на тлі воєнного стану та удосконалення системи правоохоронних органів, особливої ваги набуває питання якості управління. Діяльність правоохоронця пов'язана з високим рівнем стресу, відповідальністю за життя людей та необхідністю прийняття швидких рішень у критичних ситуаціях. Це вимагає від правоохоронців не лише фахової компетентності, а й розвиненого лідерського потенціалу.

Лідерський потенціал правоохоронця сьогодні – це не просто набір рис для кар'єрного зростання, а й є запорукою ефективної взаємодії в підрозділі, стійкості колективу та довіри населення до органів правопорядку. Вивчення психологічних особливостей лідерського потенціалу дозволить ефективніше проводити професійний відбір, прогнозувати успішність діяльності та вчасно готувати кадровий управлінський резерв.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні дослідники В.Р. Міляєва, Н.К. Лебідь, Ю.В. Бреус (на основі структури особистості за Р. С. Немовим) пропонують таку структуру потенціалу особистості [9]: 1) мотиваційний блок – особистісні властивості, що визначають і спрямовують реалізацію та розкриття потенціалу (інтереси, цінності, потреби, цілі); 2) стильовий блок – особистісні властивості, що забезпечують регуляцію зусиль та поведінки в процесі розкриття та реалізації потенціалу (особливості структури діяльності, вольові якості, стиль саморегуляції, локус контролю тощо); 3) інструментальний блок – особистісні властивості, що визначають потенційні ресурси особистості (задатки, досвід: неактуальні набуті знання, уміння, навички; знання, уміння, навички недостатнього рівня розвитку) [9, с. 412].

Особистісний потенціал, на думку О. Бондаренка, «...утворюють задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здатність до вироблення особистісних стратегій...» [2].

С.В. Ситнік, на основі професіограми керівника виокремлює структурні компоненти особистісного потенціалу такі як: психофізіологічний, комунікативний, лідерський. Науковець вважає, що «...особистісний потенціал

розкривається в професійній взаємодії через професійну самореалізацію. Частиною особистісного потенціалу є особистісно-професійний. Цей потенціал сприяє розвитку особистості в процесі професійної взаємодії та в цілому забезпечує становлення професіоналізму керівника...» [13, с. 172].

Коханова О.П., Столярчук О.А. вказують, що [6]: «...особистісний потенціал – це системна характеристика індивідуально-психологічних особливостей людини, що дає їй можливість виявляти активність, гнучкість і відповідальність в постійно змінюваних умовах. Особистісний потенціал дозволяє людині зберігати стабільність смислових орієнтацій та ефективність діяльності, є динамічним інтегративним утворенням, що складається з мотиваційного, стильового та інструментального компонентів...» [6].

На думку Мурашка І. В., особистісний потенціал має таку психологічну структуру [10]: задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здібності до вироблення особистісних стратегій [10].

С. Сапіга визначає наступні складові потенціалу особистості [11]: потенціал розуму (установки, цінності, переконання); потенціал волі (здатність до самореалізації, відповідальність); потенціал почуттів (здібності до усвідомлення, управління емоціями); потенціал тіла (здатність розвивати фізичну складову здоров'я); соціальний потенціал (прагнення підвищувати рівень комунікативної культури); духовний потенціал (здатність втілювати вищі цінності в життя) [1].

Досить багато вчених присвятили свої праці вивченню тих чи інших концептуальних особливостей лідерства та особистості лідера. Так, зокрема, деякі з таких досліджень присвячені:

– складовим структури особистості лідера (Barieva, N. [18], Goldberg L.R. [23], Byrne, K.A., Silasi– Mansat, C.D., & Worthy, D.A. [21]; Шаюк, А.В., Залібовська-Ільницька, З.В., та Бібіков, І.Л. [5], John, O. P., & Srivastava, S [25]);

– проявів лідерства майбутніх освітян (Кабусь, Н. Д., & Кузнецов, М. А. [3]);

- складовим характеристикам політичного лідера (Aharkov, O., Prisniakova, L., Samoilov, O., Nesprava, M., & Kovalenko, T. [19], Коренева, Ю. [4], Weiskittel, Pat. [31]);

- переліку психодіагностичних методик, які адекватно вирішують дослідницький запит щодо вивчення психологічного портрета успішного керівника (Шаюк А. В.1 , Залібовська-Ільніцька З. В.1 , Бібіков І. Л. [5]);

- складовим лідерського потенціалу особистості (О.Цільмак, Ю.Шмаленко, Д. Яковлєв [17], О. Цільмак [16]) та ін.

Так, зокрема, Керол О'Коннор (1997) [28] визначає шість складових навичок, необхідних для успіху як лідера:

1. Розвиток усвідомлення своїх сильних сторін та обмежень.
2. Розуміння людей.
3. Здійснення влади та повноважень, взяття на себе ініціативи та відповідальності, а також розширення можливостей колег.
4. Вміння добре спілкуватися.
5. Бути рішучим.
6. Бути далекоглядним.

О'Коннор стверджує, що люди повинні оцінювати свою діяльність відповідно до цих шести характеристик. Кожна людина відповідає за розробку плану оцінки досягнутих рівнів навичок та плану вдосконалення та покращення діяльності, пов'язаної з вищезазначеними навичками [28].

Аналізуючи теоретичні надбання нами з'ясовано, що науковці по різному трактують поняття «лідерство». На їх думку лідерство:

– є результатом взаємодії між лідером і підлеглими. Лідерство – це не риса чи поведінка окремої людини, а скоріше явище, породжене взаємодією між людьми, які діють у певному середовищі. А соціальні дії між людьми дають їм змогу працювати разом у значущий спосіб для досягнення лідерських результатів...» [22, с. 4];

– це мистецтво надихати людей робити все можливе для успіху твоєї команди. Науковець вважає, що воно має бути на добровільних засадах, в яких лідер використовує метод батога та пряника в той момент коли це потрібно [27];

– процес соціального впливу, який максимізує зусилля інших для досягнення мети [24];

– вміння пробудити в людей зацікавленість до виконуваної роботи та її результату, ініціативу, творчий підхід до справи, «вдихнути» в них потрібну для цього енергію [1];

– це людське (символічне) спілкування, яке змінює ставлення та поведінку інших для досягнення спільних групових цілей та потреб. Автори книги здійснили вивчення явища комунікації, яке виступає нашою здатністю створювати символи та маніпулювати ними як феноменом лідерства. Лідери та їх підлеглі, об'єднуючи зусилля для досягнення спільних цілей, забезпечують успіх взаємодії, що ґрунтується на ефективному людському спілкуванні [26] та ін.

Лідерство ґрунтується на лідерському потенціалі особистості. Аналізуючи теоретичні надбання слід зазначити, що вчені, залежно від предмету їх наукових пошуків, для феномену «потенціал» використовують такі терміни, як:

- особистісно-розвивальний потенціал (С. Братченко, І. Мурашко та ін.);
- комунікативно-особистісний потенціал (В. Куніцина, О.Соловей та ін.);
- комунікативний потенціал (Ю. Ємельянов, Л. Петровська та ін.);
- енергопотенціал (В. Кліменко, С. Максименко та ін.);
- творчий потенціал (Н. Зайцева, М. Копосова, І. Маноха та ін.);

- вчинковий потенціал (О. Байко, І. Данилюк, Я. Кальба, В. Татенко та ін.);
- управлінський потенціал (Є. Смирнов, Н. Максименко, О. Палюга, О. Щербіна та ін.);
- лідерський потенціал (Б. Басс, Бенніс, В. Васильєв, І. Дригіна, Г. Латфуллін, Д. Колінс, Дж. Коттер, Дж. Морган, С. Ситнік, О.Цільмак, Ю.Шмаленко та ін.).

На думку Олени Цільмак, лідерський потенціал особистості структурно можна представити у вигляді 3 компонентів [16]: психогенетичного, особистісного та соціального.

На нашу думку, лідерський потенціал сучасного правоохоронця – це досить складне психологічне явище, яке ми розглянемо тільки через сукупність лідерських та організаційних якостей, які є його ядром.

Метою роботи є розробка рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу у сучасного правоохоронця.

Завдання роботи:

1. Провести комплексний теоретичний аналіз наукових підходів щодо лідерського потенціалу.
2. Визначити методичні та організаційно-практичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця.
3. Здійснити емпіричний аналіз результатів дослідження лідерських та організаційних якостей та на його основі розробити психологічний профіль лідерських та організаторських якостей сучасного правоохоронця.
4. Розробити рекомендації щодо психолого-педагогічного супроводу розвитку лідерського потенціалу у майбутніх правоохоронців.

Об’єкт дослідження – лідерський потенціал, як соціально-психологічне явище.

Предмет дослідження – психологічні особливості лідерського потенціалу сучасного правоохоронця.

Методологічна база дослідження ґрунтується на системному підході, що дозволяє інтегрувати дані різних рівнів аналізу. Теоретичний

аналіз передбачає застосування методів аналізу, синтезу, класифікації, порівняння та узагальнення вітчизняних і зарубіжних джерел. Емпірична частина базується на авторській анкеті, побудованій на базі Google Forms, що включає оцінку 15 базових якостей (9 лідерських та 6 організаційних), яку було розроблено у відповідності до наукової праці Цільмак О.М., Шмаленко Ю.І., Яковлєва Д.В. [17].

Елементи наукової новизни полягають у комплексному вивченні лідерського потенціалу через його ядро – лідерських та організаційних якостей та на їх основі розроблення психологічного профілю лідерських та організаторських якостей сучасного правоохоронця.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці психологічного профілю лідерських та організаторських якостей сучасного правоохоронця.

Публікації автора за темою дослідження. Цільмак О.М., Бурзаковська О.В. (2026) Психологічний профіль лідерських якостей сучасного правоохоронця. «Перспективи та інновації науки», N4 (62)

Структура та обсяг роботи відображає логіку дослідження: вступ, два розділи, що містять 3 таблиці, висновки, список використаних джерел (31 найменування). Основний зміст викладений на 43 сторінках.

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПРАВООХОРОНЦЯ

1.1. Методичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця

В основі нашого дослідження лежить поєднання декількох наукових підходів:

Системний підхід – розгляд лідерського потенціалу як цілісної структури, де лідерські та організаційні якості перебувають у тісному взаємозв'язку.

Особистісно-діяльнісний підхід – вивчення якостей правоохоронця в контексті його майбутньої професійної діяльності та специфічних завдань (охорона правопорядку, прийняття рішень у критичних ситуаціях).

Акмеологічний підхід – орієнтація на виявлення ресурсів для досягнення професійних вершин та максимальної самореалізації майбутнього офіцера як керівника.

Для забезпечення валідності результатів використано комплекс методів:

Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел для дефініції поняття «лідерський потенціал».

Емпіричні:

Психодіагностичний метод: тестування за допомогою авторської анкети, побудованої на базі Google Forms, що включає оцінку 15 базових якостей (9 лідерських та 6 організаційних).

Метод експертної оцінки: вивчення суб'єктивного сприйняття курсантами лідерського потенціалу сучасного правоохоронця.

Статистичні (методи обробки даних):

Дескриптивна статистика (середні значення, частотний розподіл).

Якісний аналіз («профіль лідера»).

Методичні засади передбачають, що кожна якість, запозичена з праці Цільмак О.М., Шмаленко Ю.І., Яковлева Д.В. [11], має бути операціоналізована.

Блок А. Лідерські якості (суб'єктний вплив).

Досліджується рівень вираженості:

Домінантності та владності – як здатності брати на себе відповідальність за групу.

Ентузіазму та амбіційності – як внутрішнього двигуна професійного розвитку.

Авторитетності – як результуючої ознаки визнання колегами.

Блок Б. Організаційні якості (інструментальне забезпечення).

Досліджується рівень вираженості:

Планомірності та методичності – здатності до впорядкування хаотичного робочого середовища.

Зібраності та об'єктивності – критично важливих для правоохоронця в умовах стресу.

Лідерський потенціал – це сукупність прихованих можливостей людини, які можуть забезпечити успіх у майбутньому. Однак виміряти «можливість» неможливо без аналізу вже наявних лідерських якостей, які виступають індикаторами того, наскільки внутрішній ресурс (потенціал) уже сформований. Досліджуючи якості, ми бачимо «актуальний» стан лідера, що дозволяє прогнозувати його «потенційний» розвиток.

Лідерство у психології часто розглядається не просто як здатність вести за собою, а як здатність структурувати діяльність групи. Організаційні якості є інструментарієм, за допомогою якого лідерський потенціал перетворюється на реальний результат. Без організаційних здібностей лідерський потенціал залишається лише «декларативним» (людина хоче, але не може організувати процес). У психологічній науці лідерство розглядається як складна система. Поєднання цих аспектів дає повну картину «готовності до лідерства», що і є суттю потенціалу.

Вивчення цих двох груп якостей дозволяє охопити обидва вектори впливу лідера:

Лідерські якості відповідають за емоційну та ціннісну сфери (вплив на людей, створення атмосфери, мотивація).

Організаційні якості відповідають за інструментальну сферу (досягнення цілей, управління ресурсами).

Вивчення лідерського потенціалу через ці якості дозволяє перейти від теоретичних припущень до емпіричних показників. Організаційні якості свідчать про методи управління, а лідерські – про характер впливу. Саме їхній синтез визначає, чи зможе особистість ефективно функціонувати в умовах невизначеності та вести групу до мети.

Для проведення емпіричного дослідження нами були дотримані організаційні вимоги, а саме:

Репрезентативність: залучення курсантів старших курсів (3–4 курси), які вже пройшли етап первинної професійної соціалізації та мають досвід практики в правоохоронних органах.

Валідність умов: проведення анкетування у дистанційному форматі (Google Forms) дозволяє забезпечити анонімність, що є методично необхідним для відвертих відповідей у закритих воєнізованих структурах.

Практична спрямованість: методичні засади вимагають, щоб результатом став не просто опис даних, а створення *психологічного профілю*, придатної для використання кадровими апаратами та психологами МВС.

Методичні засади нашого дослідження базуються на принципі інтеграції теорії (модель Цільмак О.) та цифрової емпірики (Google-анкетування), що дозволяє виявити не лише наявний стан лідерства, а й потенційні бар'єри (деформацію, вигорання).

1.2. Організаційно-практичні засади дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця

Проведення комплексного дослідження психологічних особливостей лідерського потенціалу сучасного правоохоронця вимагає системного методологічного підходу. Це зумовлено багатоаспектністю самого феномену, який інтегрує в собі індивідуально-психологічні властивості, професійно важливі якості та специфічні вимоги правоохоронної діяльності. Організація

нашої наукової розвідки була вибудована у чіткій логічній послідовності, що охоплювала три взаємопов'язані етапи: теоретико-методологічний, емпіричний та аналітико-інтерпретаційний.

Перший етап (теоретико-методологічний) – був спрямований на створення концептуального фундаменту дослідження. На цьому етапі здійснено ретроспективний та компаративний аналіз наукових розвідок щодо складових явища «лідерський потенціал». Було з'ясовано, що в сучасній психологічній науці, зокрема у психології управління та юридичній психології, лідерський потенціал розглядається як динамічна система внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечують ефективність керівництва в екстремальних та нормативних умовах правоохоронної діяльності.

Центральною ланкою цього етапу стало формування робочої гіпотези. Нами було висунуто припущення, що ядро лідерського потенціалу сучасного правоохоронця становлять дві групи якостей: власне лідерські та організаційні. За теоретичну основу дослідження було взято концепцію соціально-психологічного портрета лідера, запропоновану О.М. Цільмак, Ю.І. Шмаленком та Д.В. Яковлєвим [11]. Відповідно до їхніх напрацювань, ми диференціювали досліджувані якості за двома векторами [11]:

- *Лідерський блок*: авторитетність, амбіційність, владність, вимогливість, діловитість, домінантність, незалежність, честолюбність та ентузіазм. Ці якості визначають суб'єктивну позицію правоохоронця та його здатність здійснювати психологічний вплив.

- *Організаційний блок*: зібраність, організованість, об'єктивність, планомірність, структурність та методичність. Ці характеристики забезпечують операційно-технічну сторону лідерства – здатність впорядковувати спільну діяльність та приймати зважені рішення.

Другий етап (емпіричний) – полягав у безпосередній організації та проведенні збору первинних даних.

Базою дослідження виступив Одеський державний університет внутрішніх справ.

Об'єктом емпіричного аналізу стали курсанти третього та четвертого курсів, оскільки саме цей період навчання характеризується інтенсивним формуванням професійної ідентичності та переходом до етапу готовності до самостійної правоохоронної діяльності.

З огляду на вимоги сучасної цифровізації та необхідність оперативності, інструментарій було реалізовано за допомогою сервісу Google Forms. Розроблена нами анкета була структурована таким чином, щоб оцінити ступінь вираженості кожної з вищезазначених якостей (лідерських та організаційних). Особлива увага приділялася дотриманню етичних стандартів психологічного дослідження:

1. *Принцип добровільності*: кожен респондент був поінформований про мету дослідження та мав право відмовитися від участі.

2. *Принцип конфіденційності*: отримані дані знеособлювалися, що дозволило мінімізувати вплив фактору «соціальної бажаності» відповідей, особливо враховуючи специфіку воєнізованого навчального закладу та потенційні побоювання курсантів щодо впливу результатів на їхні кар'єрні перспективи.

Третій етап (аналітико-інтерпретаційний) – був присвячений верифікації гіпотез та змістовному узагальненню результатів. Математико-статистична обробка даних здійснювалася із застосуванням пакетів статистичних програм та включала наступні методи:

- Кількісний аналіз: для визначення рівнів вираженості окремих лідерських та організаційних якостей.
- Якісний аналіз: для детальної інтерпретації виявлених психологічних особливостей.
- Інтеркореляційний аналіз: з метою встановлення щільності та спрямованості зв'язків між лідерськими та організаційними компонентами потенціалу.
- Кластерний аналіз: для типізації майбутніх правоохоронців за стилем реалізації їхнього лідерського потенціалу.

На основі отриманих даних нами було сконструйовано цілісний «Психологічний профіль сучасного лідера-правоохоронця». Важливим аспектом

цього етапу став аналіз деструктивних чинників – ми описали типові бар'єри, що нівелюють лідерський потенціал: страх перед відповідальністю у прийнятті рішень, прояви професійної деформації та ознаки раннього емоційного вигорання. Підсумком етапу стала розробка прикладних рекомендацій, спрямованих на корекцію «проблемних зон» та розвиток ресурсних складових лідерського потенціалу у курсантів у процесі їхньої професійної підготовки.

Висновки за першим розділом

У першому розділі здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та визначено організаційно-практичні засади дослідження лідерського потенціалу сучасного правоохоронця. Результати проведеного етапу роботи дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Обґрунтовано методологічний апарат дослідження, в основу якого покладено синергію системного, особистісно-діяльнісного та акмеологічного підходів. Це дозволило розглядати лідерський потенціал не як статичну сукупність рис, а як динамічну структуру внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечує готовність майбутнього офіцера до ефективного управління та прийняття відповідальних рішень у складних умовах правоохоронної діяльності.

2. Визначено концептуальну модель лідерського потенціалу, що базується на напрацюваннях О.М. Цільмак та співавторів. Встановлено, що ядро даного феномену складають два функціональні блоки:

- Лідерський блок (суб'єктний вплив), який охоплює 9 якостей (авторитетність, амбіційність, владність, вимогливість, діловитість, домінантність, незалежність, честолюбність та ентузіазм), що відповідають за здатність здійснювати психологічний вплив та домінування;

- Організаційний блок (інструментальне забезпечення), що включає 6 якостей (зібраність, організованість, об'єктивність, планованість, структурність та методичність), які забезпечують раціоналізацію службової діяльності та системність управління.

3. Сформовано комплексний методичний інструментарій, адаптований до сучасних умов цифровізації освіти. Використання дистанційного формату (Google Forms) у поєднанні з методами математико-статистичного аналізу

(кореляційний, кластерний, якісний аналіз) дозволило забезпечити високу валідність даних, анонімність респондентів та оперативність обробки результатів. Це створило необхідні умови для об'єктивної оцінки курсантами 3–4 курсів ОДУВС лідерського потенціалу сучасного правоохоронця.

4. Розроблено трьох етапну процедуру наукової розвідки, яка забезпечує логічний перехід від теоретичного аналізу джерел через емпіричний збір даних до побудови цілісного психологічного профілю сучасного лідера-правоохоронця. Організаційні засади дослідження орієнтовані на виявлення не лише ресурсних складових потенціалу, а й деструктивних чинників (психологічних бар'єрів, професійної деформації та вигорання), що має критичне значення для подальшої розробки практичних рекомендацій щодо професійної підготовки майбутніх офіцерів.

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПРАВООХОРОНЦЯ

2.1. Лідерські якостей сучасного правоохоронця

У сучасних умовах розвитку правоохоронної системи України поліцейський перестає сприйматися лише як ретранслятор нормативних приписів та наказів. На передній план виходить роль сучасного правоохоронця-лідера, здатного не лише до ефективного виконання професійних обов'язків, а й до прийняття обґрунтованих відповідальних рішень в умовах високого ступеня невизначеності та стресу.

Лідерство в поліцейській діяльності – це багатогранний психологічний феномен, що поєднує в собі індивідуально-типологічні властивості особистості, професійну компетентність та специфічні особистісно-соціально-діяльнісні установки. На відміну від класичного менеджменту, лідерство в структурі МВС має виражений інструментальний характер: воно є засобом забезпечення законності та правопорядку, управління кризовими ситуаціями та формування високого рівня довіри з боку громадян.

Актуальність вивчення лідерського потенціалу правоохоронців зумовлена необхідністю переходу від авторитарної моделі управління до моделі трансформаційного лідерства. Цей підхід передбачає, що офіцер володіє не лише «жорсткими» навичками (hard skills) домінування та влади, а й розвиненими «м'якими» якостями (soft skills), такими як авторитетність, діловитість, ентузіазм тощо.

Нами здійснено підрахунок у відсотках відповідей курсантів одного з закладів вищої освіти МВС України щодо необхідного ступеня розвитку у сучасного правоохоронця лідерських якостей (Таблиця1).

Курсантам було запропоновано відмітити який рівень розвитку у сучасного правоохоронця повинні мати лідерські якості. Оцінку слід було

здійснити за трьома показниками: 1 – низький рівень, 2 – середній рівень, 3 – високий рівень.

Таблиця 1. Кількісні показники ступеню розвитку у сучасного правоохоронця лідерських якостей (%)

Лідерська якість	Низький рівень (1)	Середній рівень (2)	Високий рівень (3)
Авторитетність	2%	31%	87%
Амбіційність	2%	41%	77%
Владність	7%	51%	59%
Вимогливість	3%	51%	64%
Діловитість	1%	44%	75%
Домінантність	6%	60%	53%
Незалежність	1%	32%	83%
Честолюбність	4%	31%	85%
Ентузіазм	0%	40%	78%

Підрахувавши всі відповіді нами було встановлено, що курсанти вказуючи на необхідний рівень лідерських якостей у сучасного правоохоронця, ставили одночасно високий рівень й середній. Це імовірно свідчить про те, що на їх думку, вказані якості повинні мати рівень – вище середнього. Тому у таблиці 1 проценти за кожною якістю в сумі не дорівнюють 100.

Отже, аналізуючи данні таблиці 1, ми можемо спостерігати таку загальну тенденцію, а саме – більшість курсантів вважають, що пропоновані лідерські якості повинні бути розвинуті у сучасного правоохоронця як на високому (рівень 3) та середньому (рівень 2) рівнях. Показники низького рівня (рівень 1) є мінімальними (коливається у межах 1–7%).

Розглянемо результати якісного аналізу отриманих результатів. Отже, на думку респондентів профіль «типового правоохоронця» за результатами опитування виглядає як амбітний індивідуаліст (тобто людина, яка активно

прагне досягнення високих результатів у кар'єрі, творчості чи житті, однак при цьому ставить власні цілі, інтереси та особистий успіх вище за колективні).

За результатами опитування можна сформувати три таких блоки:

Мотиваційний блок (Честолюбність + Ентузіазм) – вказує на те, що поліцейський повинен мати потужний внутрішній двигун. Що досить позитивно відобразиться під час дій в екстремальних умовах, де потрібна ініціативність.

Блок соціального впливу (Авторитетність + Незалежність) – вказує на те, що поліцейський повинен покладатися на власну думку та прагнути бути значущою фігурою в колективі, соціумі, державі.

Виконавчий блок (Діловитість + Вимогливість) – висока оцінка «діловитості» свідчить про орієнтацію на практичний результат. Проте нижча (порівняно з іншими) оцінка «вимогливості» – може вказувати на певний «лібералізм» у стосунках із підлеглими або колегами.

Таким чином, попри загалом позитивну картину результатів дослідження, результати містять декілька аспектів, які потребують уваги:

По-перше, надзвичайно високі показники (80%+) за такими категоріями, як «авторитетність (87%) та честолюбність (85%) – більше свідчать про профіль ідеального сучасного правоохоронця, аніж реального та вказує на феномен «соціальної бажаності».

По-друге, найвищий рівень «честолюбності» (85%) при значно нижчому рівні «вимогливості» (64%) та владності (59%) - вказують на модель «лідера-зірки», а не «лідера-організатора».

Для правоохоронних органів, які є суворо ієрархічними структурами, показник незалежності (83%) є неоднозначним. З позитивного боку це вказує на здатність правоохоронця брати на себе відповідальність. А з іншого – це є ризикованим, так як ігнорування субординації, наказів або небажання працювати в команді (індивідуалізм переважає над корпоративністю).

Те, що «домінантність (60% та 53%) – єдина якість, де середній рівень (60%) значно вищий за високий (53%), може вказувати на прихований страх курсантів перед агресією або нерозуміння того, що в поліцейській діяльності «домінантність» є інструментом законного примусу. Курсанти можуть

підсвідомо уникати ролі «жорсткого керівника», що може стати проблемою під час керування підрозділом у кризовій ситуації. Таким чином, група курсантів демонструє, що сучасний правоохоронець повинен мати високий лідерський потенціал, але який має егоцентричний характер. Для успішної служби необхідно зміщувати акцент із внутрішнього «Я» (честолюбність, незалежність) на інструментальні якості (вимогливість, діловитість) та командну взаємодію.

Зробимо аналіз найбільш виражених рис та їх функціональну доцільність для правоохоронної діяльності. Отже:

1. Честолюбність (85% – високий рівень) – свідчить про прагнення особистості до успіху, визнання та високих досягнень. Честолюбність є досить важливою лідерською якістю сучасного правоохоронця, яка є виступає головним двигуном професійного самовдосконалення та професійного зростання. Поліцейський без здорових амбіцій схильний до професійної апатії та формального виконання професійних обов'язків. Високий рівень честолюбності гарантує, що поліцейський буде прагнути розкривати складні злочини та якісно виконувати правоохоронні завдання задля кар'єрного зростання та поваги колег.

2. Авторитетність (87% – високий рівень) – свідчить про впевненість впливати на інших та бути значущим у поліцейському колективі та в очах соціуму. Здатність сучасного правоохоронця бути авторитетним дозволяє йому керувати критичними ситуаціями (натовп, затримання), не вдаючись щоразу до фізичної сили, а демонструючи лідерський потенціал. Висока авторитетність забезпечує психологічну перевагу над правопорушниками. Якщо поліцейський транслює внутрішню впевненість та лідерський потенціал, розпорядження виконуються швидше, а рівень опору з боку громадян знижується.

3. Незалежність (83% – високий рівень) – свідчить про здатність сучасного правоохоронця приймати самостійні, законні, обґрунтовані рішення та не піддаватися сторонньому тиску. Поліцейський часто працює в умовах, де поруч немає керівництва, а рішення необхідно приймати за секунди. Це критична риса для протидії корупції та зовнішньому впливу. Незалежний офіцер керується виключно буквою закону, а не «порадами» сторонніх осіб або страхом

виділитися з натовпу. Це фундамент процесуальної самостійності слідчого чи оперативника.

4. Ентузіазм (78% – високий рівень) – вказує на високий рівень енергії, оптимізму та захопленість своєю справою. Робота в поліції пов'язана з постійним стресом, негативом та ненормованим графіком. Ентузіазм є головним запобіжником емоційного вигорання. Високий рівень ентузіазму дозволяє правоохоронцю зберігати працездатність та мотивацію навіть у надскладних умовах служби (наприклад, під час тривалих відряджень або роботи в зоні бойових дій).

5. Діловитість (75% – високий рівень) – вказує на орієнтацію на конкретний результат, раціональність та ефективність дій. Правоохоронна діяльність вимагає чіткого дотримання норм законодавства та професійних алгоритмів та процедур. Висока діловитість перетворює «ентузіазм» та «амбіції» на конкретні показники роботи (кількість складених протоколів, розкритих кримінальних проваджень тощо). Це гарантує, що лідерство сучасного правоохоронця буде підкріплене реальною ефективністю, а не лише словами.

Поєднання вищевказаних п'яти якостей високого рівня створює модель «автономного сучасного правоохоронця»:

1) Честолюбність + Ентузіазм – створюють стабільну внутрішню мотивацію сучасного правоохоронця до служби.

2) Авторитетність + Незалежність – гарантують стійкість сучасного правоохоронця до зовнішнього тиску та маніпуляцій.

3) Діловитість – забезпечує практичне втілення планів у результат.

Таким чином, високий рівень вищевказаних якостей є абсолютно доцільним для сучасного правоохоронця-лідера нового зразка. Це дозволяє перейти від радянської моделі «виконавця наказів» до сучасної моделі «відповідального лідера», який здатний діяти самостійно в інтересах громади та держави.

На основі отриманих відсоткових розподілів можна також виділити три ключові кореляційні вузли та основні тенденції:

1. Кореляційний блок – «Статусного лідерства»

Зв'язок таких лідерських якостей як: Честолюбність (85%) ↔ Авторитетність (87%) ↔ Незалежність (83%). Їхні показники корелюють майже ідентично.

Це свідчить про те, що у курсантів уявлення про лідерство сучасного правоохоронця будується на особистісному престижі. Висока потреба у визнанні (честолюбність) прямо конвертується у відчуття власної автономії (незалежність) та переконаність у своєму впливі на групу (авторитетність). Це сильний драйвер для кар'єрного росту, але цей факт може створювати конкуренцію всередині поліцейського підрозділу.

Таким чином, лідерство в уяві курсантів – це передусім автономність та визнання. Якщо курсант вважає себе незалежним, він автоматично приписує собі високу авторитетність та амбіції. Це є «ядром самопрезентації».

2. Кореляційний блок – «Інструментального управління» (кризовий блок).

Зв'язок таких лідерських якостей як: Владність (59%) ↔ Вимогливість (64%) ↔ Домінантність (53%). Спостерігається *негативна кореляція* з попереднім кореляційним блоком (високі амбіції при нижчих інструментах впливу). Хоча курсанти хочуть бути авторитетними, вони демонструють значно меншу готовність до прямої домінантності та жорсткої вимогливості.

Таким чином, результати опитування вказують на існує розрив у курсантів між «хочу бути лідером» та «готовий застосовувати владу». Це може призвести до проблем у ситуаціях, де потрібно виявити правомірну твердість на наполегливість, правомірне застосування засобів фізичного впливу (наприклад, припинення правопорушення або віддача непопулярного наказу).

3. Кореляційний блок - «Професійної активності» - це найбільш збалансований блок.

Зв'язок таких лідерських якостей як: Ентузіазм (78%) ↔ Діловитість (75%) ↔ Амбіційність (77%).

Отже, високий ентузіазм підкріплюється конкретною діловитістю. Лідерство курсантів має «діяльний» характер. Вони не просто мріють про владу, а готові до активної роботи. Висока кореляція ентузіазму з діловитістю мінімізує

ризик появи «диванних лідерів». Тому результати дослідження вказують на те, що поліцейський повинен бути діяльним.

Таким чином, ми можемо зробити такі основні висновки проведеного нами інтеркореляційного аналізу результатів опитування курсантів ЗВО системи МВС України:

По-перше, курсанти орієнтовані на лідерство через авторитет та успішність (м'яка сила), ніж через домінування та владу (жорстка сила). Це вказує на те, що вони визнають пріоритет soft-power над hard-power.

По-друге, висока кореляція «незалежності» та «честолюбності» при відносно низькій «домінантності» може свідчити про те, що курсанти бачать себе «автономними експертами», а не «командирами підрозділів». Це може нести загроза професійному індивідуалізму.

Третє, майже нульові показники низького рівня (1) за всіма шкалами вказують на високу групову солідарність у відповідях, що може маскувати реальні проблеми з дисципліною або готовністю до підпорядкування. Тут діагностується ризик самовпевненості:

Отже, дана вибірка демонструє «молодіжний тип лідерства», де головним є самоствердження. Для служби в МВС цей потенціал потребує корекції в бік посилення вимогливості та вміння працювати з владними повноваженнями, щоб амбіції не суперечили інтересам служби.

2.2. Організаційні якості сучасного правоохоронця

Правоохоронець нового зразка має бути не просто «силовиком», а насамперед менеджером безпеки, здатним раціонально розподіляти ресурси та алгоритмізувати складні процеси.

Актуальність дослідження організаційних якостей правоохоронця зумовлена необхідністю переходу від стихійного виконання функціональних обов'язків до науково обґрунтованої організації праці. Вивчення таких параметрів, як зібраність, об'єктивність, методичність та організованість,

дозволяє спрогнозувати надійність майбутнього правоохоронця в умовах багатозадачності та високої процесуальної відповідальності.

У даному підрозділі представлено результати емпіричного аналізу організаційного профілю 120 курсантів. Виявлені закономірності дозволяють змодельовати оптимальну траєкторію розвитку організаційної культури правоохоронця, що є запорукою мінімізації професійних помилок, подолання бюрократичного формалізму та забезпечення високої ефективності правоохоронної системи в цілому.

Отже, курсантам було запропоновано відмітити який рівень розвитку у правоохоронця повинні мати організаційні якості за трьома рівнями: 1 – низький рівень, 2 – середній, 3 – високий.

Таблиця 2. Кількісні показники ступеню розвитку у правоохоронця організаційних якостей (n=120)

Організаційні якості	Низький рівень (1)	Середній рівень (2)	Високий рівень (3)
Зібраність	2%	20%	87%
Організованість	1%	18%	100%
Об’єктивність	1%	20%	88%
Плановірність	1%	25%	93%
Структурність	2%	26%	92%
Методичність	1%	33%	86%

При відповідях курсанти для організаційних якостей одночасно ставили й високий рівень й середній. Тому у таблиці 2 проценти за якостями у сумі не дорівнюють 100.

Отже, аналіз кількісних показників дозволяє зробити висновки про пріоритетність організаційних компонентів у свідомості майбутніх офіцерів:

А. Домінантні якості: організованість (100%), планомірність (93%) та структурність (92%).

Показники такого рівня (від 90% до 100%) за якостями організованості, планомірності та структурності свідчать про формування специфічного типу професійної свідомості, який можна назвати «системним оператором».

Для реальної діяльності правоохоронця такі результати мають наступне значення:

1. Домінування процесуальної чіткості. Висока «структурність» (92%) та «планомірність» (93%) вказують на те, що майбутній офіцер сприймає свою роботу не як хаотичне реагування на події, а як чіткий алгоритм. Це гарантує високу якість документування злочинів, дотримання процесуальних строків та мінімізацію помилок через неуважність. Поліцейський з такими якостями буде ідеальним у слідчій або штабній роботі.

2. Організованість (100%) як професійна релігія - абсолютний показник «організованості» свідчить про те, що у вибірці курсантів ця якість піднесена до рангу головної чесноти. Це означає готовність до суворої дисципліни та самоконтролю. Поліцейський, який на 100% орієнтований на організованість, є надійним елементом ієрархічної структури: він вчасно прибуває на виклики, дотримується форми одягу та субординації.

3. Мінімізація впливу емоційного чинника. Поєднання цих трьох якостей створює психологічний «каркас», який захищає від паніки. У кризових ситуаціях (ДТП, масові заходи, затримання) такий офіцер не діє хаотично. Він автоматично розбиває велику проблему на дрібні етапи (структурність) і діє за планом (планомірність), що значно підвищує ефективність підрозділу.

4. Критичний аспект: Ризик «Бюрократичного формалізму». З точки зору психологічного аналізу, такі надвисокі цифри (особливо 100%) мають і зворотний бік. Поліцейський може стати занадто «заскриптованим». Якщо реальна ситуація не вписується в його «план» або «структуру», він може розгубитися або діяти за інструкцією навіть тоді, коли обставини вимагають нестандартного творчого підходу (гнучкості). Надмірна структурність і

планомірність іноді зчитуються громадянами як «черствість» або «байдужість», оскільки офіцер фокусується на процедурі, а не на людському аспекті ситуації.

Для правоохоронця такі показники свідчать про високий рівень виконавчої дисципліни. Це офіцер-професіонал, на якого можна покластися в питаннях системного порядку. Він є антиподом корупції та хаосу, оскільки його внутрішня потреба в «структурності» змушує його грати виключно за правилами.

Отже, дані результати свідчать про те, що курсанти готуються бути «архітекторами порядку». Це ідеальний фундамент для розбудови правової держави, де закон і процедура стоять вище за особисті вподобання. Однак, показник у 100% може бути проявом надмірного ідеалізму курсантів, який може зіткнутися з реальним хаосом в оперативній роботі.

Б. Якості: зібраність (87%), об'єктивність (88%) – формують фундаментальний базис психологічної стійкості правоохоронця. Якщо попередня група якостей (організованість, планомірність, структурність) відповідала за «технічну» сторону роботи, то ці дві риси свідчать про внутрішню зрілість та професійну етику.

Зібраність (87%) – це психологічна мобілізація. Вона визначає здатність особистості утримувати фокус уваги та зберігати вольове зусилля в умовах зовнішніх перешкод. Високий показник свідчить про те, що курсанти вважають необхідним перебувати в стані постійної готовності до дії. Це зводить до мінімуму час реакції на правопорушення. Для правоохоронця зібраність – це антипод метушливості. Вона дозволяє раціонально оцінювати загрозу, коли навколо панує хаос (наприклад, під час масових заворушень чи обстрілів). Зібраність – це внутрішній «стрижень», який допомагає правоохоронцю не піддаватися втомі чи емоційному тиску під час затяжних чергувань.

2. *Об'єктивність (88%)* (етико-правовий фундамент) – це здатність відсторонитися від власних емоцій, симпатій чи упереджень при оцінці фактів.

Такий високий відсоток вказує на те, що майбутні правоохоронці ставлять букву закону вище за особисте ставлення до особи правопорушника. Це ключова якість для подолання «обвинувального нахилу». Об'єктивний поліцейський менш вразливий до спроб психологічного тиску, шантажу чи провокацій,

оскільки він спирається на доказову базу, а не на інтерпретації. Об'єктивність є головною умовою легітимності дій поліції в очах суспільства. Офіцер, який демонструє безсторонність, автоматично підвищує авторитет всієї системи МВС.

Поєднання цих двох якостей створює образ «холоднокровного арбітра». Де, зібраність дає змогу контролювати поведінку, а об'єктивність – спрямовувати цю поведінку в правове русло. Поліцейський з такою структурою особистості менше схильний до «професійного цинізму», оскільки він чітко розмежовує подію та власне ставлення до неї. У ситуаціях гострих суперечок (сімейне насильство, вуличні конфлікти) такий поліцейський виступає стабілізуючим чинником, який не дає ситуації вийти з-під контролю.

Таким чином, високі показники за цими характеристиками свідчать про те, що курсанти готуються до ролі гаранта стабільності. Вони бачать себе не просто «силовиками», а свідомими представниками закону, які діють раціонально та неупереджено.

В. Організаційна якість – методичність (86%) – продемонструвала найнижчий показник високого рівня (66%) та найвищий рівень середнього показника (33%). Це кількісно підтверджує тенденцію: курсанти краще сприймають загальну «зібраність» та «організованість» (як вольові акти), ніж «методичність» (як послідовну, рутинну та деталізовану роботу).

Майже повна відсутність низьких оцінок за всіма категоріями свідчить про те, що група має високий рівень ціннісної ідентифікації з професійними вимогами.

Кожний третій або четвертий курсант вважає, що методичність та структурність можуть бути розвинені на середньому рівні, що залишає простір для подальшого психолого-педагогічного вдосконалення цих навичок.

Кількісні результати свідчать про формування профілю «дисциплінованого виконавця». Курсанти орієнтовані на результат та об'єктивність, проте потребують додаткового розвитку саме інструментальних навичок – методичності та системного планування своєї діяльності.

Якісний аналіз свідчить про те, що в уяві курсантів ідеальний поліцейський – це людина-алгоритм, чия діяльність базується на внутрішній дисципліні та бездоганному порядку.

Показники в 100% (організованість) та 88% (об'єктивність) формують образ «справедливого контролера». Для курсантів організаційні якості не є просто технічною навичкою, вони мають етичне забарвлення. Бути організованим для них означає бути професійно придатним.

Тріада «законності»: «Структурність» + «Планомірність» + «Об'єктивність» – високі бали (92–93%) вказують на те, що майбутні офіцери відкидають хаотичність. Це свідчить про готовність до роботи в умовах суворої бюрократичної та процесуальної дисципліни. Поліцейський у такому розумінні є запобіжником хаосу.

«Зібраність» як психологічний щит – показник у 87% свідчить про розуміння необхідності постійної мобілізації. Якісно це означає готовність до миттєвого переходу від спокою до активних дій, що є критичним для патрульної та оперативної служби.

«Методичність» як «слабка ланка» – відносно нижчий показник високого рівня (66%) при значному середньому (33%) вказує на те, що курсанти сприймають організацію як «порив» (зібраність), а не як «процес» (рутинна методична робота). Існує ризик, що молоді фахівці будуть ефективними в коротких операціях, але відчуватимуть труднощі в тривалій, монотонній паперовій роботі.

За характером розподілу відповідей та внутрішньою логікою взаємозв'язків можна виділити три ключові кластери якостей:

Кластер А – «фундамент якості»: *Організованість (100%) + Зібраність (87%)* – це базові вольові якості. Вони забезпечують зовнішній порядок та внутрішню готовність. Цей кластер відповідає за «виживання» в системі МВС. Без цих якостей неможливе виконання базових статутних вимог.

Кластер Б – «процесуальна архітектура»: *Планомірність (93%) + Структурність (92%)* – це інтелектуально-організаційні якості. Вони відповідають за те, як саме виконується робота. Цей кластер вказує на високу

здатність курсантів до планування слідчих (розшукових) дій, координації підрозділів та системного аналізу ситуації. Це «мозок» організаційного процесу.

Кластер В – «інструментальна реалізація»: *Об'єктивність (88%) + Методичність (66%)* – це якості, які забезпечують якість та неупередженість фінального результату. Тут спостерігається найбільший розрив. Високе прагнення бути об'єктивним (результат) дещо обмежується меншою готовністю бути методичним (процес). Це вказує на те, що курсанти хочуть «справедливого фіналу», але не завжди готові до «нудної процедури» його досягнення.

Організаційний профіль курсантів є надвисоким, що іноді межує з ідеалізацією (показники 90–100%). Це з одного боку може свідчити про сформовану стійку установку на професійний порядок та законність у курсантів. З іншого боку можлива психологічна неготовність до реального хаосу та «несистемності» оперативної роботи, де плани часто руйнуються обставинами. Тому у навчальному процесі варто змістити акцент з «ідеального планування» на «адаптивне управління», щоб навчити майбутніх офіцерів зберігати структурність навіть тоді, коли ситуація виходить за межі стандартних алгоритмів.

Таким чином, організаційний потенціал курсантів є надзвичайно високим і спрямованим на створення чіткої, передбачуваної системи правопорядку. Для посилення цього потенціалу доцільно зміщувати акценти навчання з простого дотримання інструкцій на розвиток навичок системного планування в умовах невизначеності та цифровізацію рутинних процесів.

2.3. Психологічна модель сучасного правоохоронця за лідерськими та організаційними якостями

У сучасній психологічній науці та практиці правоохоронної діяльності дедалі гостріше постає питання створення цілісного портрета сучасного правоохоронця, який би поєднував у собі високу управлінську ефективність із етичною стійкістю. Психологічна модель сучасного правоохоронця – це не просто перелік рис, а динамічна система лідерських та організаційних якостей,

що визначають здатність фахівця діяти в умовах правової визначеності та оперативного ризику.

Актуальність побудови такої моделі зумовлена переходом від репресивної до сервісної моделі поліції. Це вимагає від майбутнього сучасного правоохоронця трансформації традиційної «влади сили» у «владу авторитету». Лідерський блок моделі відповідає за внутрішню мотивацію, харизму та здатність вести за собою, тоді як організаційний блок створює необхідний «технологічний каркас» для реалізації цих інтенцій у конкретних професійних діях.

Метою даного підрозділу є об'єднання емпіричних даних щодо лідерського потенціалу та організаційних навичок курсантів у єдину психограму. Такий інтегрований підхід дозволяє побачити не лише окремі характеристики, а й синергетичні зв'язки між ними, що формують професійне «Я» майбутнього захисника правопорядку.

Інтеграція лідерських та організаційних якостей дозволяє створити цілісну психологічну модель сучасного правоохоронця. Це порівняння виявляє сильні сторони та потенційні зони внутрішнього конфлікту в професійному становленні курсантів.

Таблиця 3. Порівняльний аналіз лідерських та організаційних якостей (n=120)

Категорія аналізу	Лідерські якості	Організаційні якості
Домінантні риси	Авторитетність (87%), Честолюбність (85%), Незалежність (83%)	Організованість (100%), Планомірність (93%), Структурність (92%)
Вектор спрямованості	«Я-концепція»: орієнтація на особистий статус, престиж та автономію.	«Процес-концепція»: орієнтація на алгоритм, систему та порядок.
Стиль діяльності	Трансформаційне лідерство, харизматичний вплив, ентузіазм.	Системне адміністрування, процесуальна чіткість, об'єктивність.
Слабка ланка	Домінантність (53%) та Владність (59%) – свідчить про страх курсантів перед жорстким примусом.	Методичність (66%) – низька готовність до монотонної, рутинної роботи.

Інтеграція лідерських та організаційних якостей дозволяє зробити наступні висновки:

1) Поєднання високої авторитетності (87%) з абсолютною організованістю (100%) свідчить про те, що курсанти бачать ідеального сучасного правоохоронця як людину, чия влада базується не на крику чи силі, а на бездоганному знанні своєї справи та порядку. Це портрет «інтелектуального сучасного правоохоронця», який веде за собою через власну компетентність.

2) Спостерігається цікавий психологічний парадокс: з одного боку висока «Честололюбність» (85%) (бажання бути першим), а з іншого – відносно низька «Методичність» (66%) (небажання займатися дрібними деталями). Як наслідок - майбутній офіцер може бути дуже ефективним у розробці планів (Планомірність 93%), але втрачати інтерес на етапі їх тривалої технічної реалізації. Це «критична точка», де можливі помилки через втрату уваги до дрібниць.

3) Висока «Незалежність» (83%) у поєднанні з «Об'єктивністю» (88%) створює ідеальний профіль для слідчої та оперативної роботи. Такий офіцер здатен протистояти тиску («Незалежність»), спираючись на факти («Об'єктивність») та чіткий план дій («Структурність»). Це головний чинник антикорупційної стійкості.

4) Поєднання «Зібраності» (87%) та «Ентузіазму» (78%) гарантує, що за наявності чіткої структури правоохоронець буде діяти максимально енергійно. Однак, «просідання» «Домінантності» – свідчить про те, що в ситуаціях, де закон ще не дав чіткої інструкції, офіцер може вагатися з проявом вольової влади.

Таким чином, сформований психологічний портрет сучасного правоохоронця за лідерськими та організаційними якостями є високотехнологічним та етично зорієнтованим. Курсанти готуються бути не «карателями», а «менеджерами безпеки».

Сильні сторони інтегрованого психологічного портрета сучасного правоохоронця за лідерськими та організаційними якостями: системність мислення, висока внутрішня мотивація, орієнтація на об'єктивність та законність.

Ризики, які потребують корекції: можлива втрата ефективності в тривалих монотонних процесах (через методичність), бракує навичок прямого владного примусу в критичних ситуаціях, є ризик фрустрації при неможливості реалізувати високі амбіції в умовах жорсткої бюрократії.

Як підсумок – психологічний портрет сучасного правоохоронця за лідерськими та організаційними якостями вказує на готовність до служби в реформованій, цифровізованій поліції європейського зразка, де інтелект та системність цінуються вище за грубу силу.

Узагальнення результатів дослідження лідерських та організаційних якостей 120 курсантів дозволяє констатувати формування стійкої психологічної моделі «Системного лідера етичного спрямування». Ця модель характеризується гармонійним поєднанням високих амбіцій із внутрішньою дисципліною та процесуальною чіткістю.

Ключовими конструктами сформованої моделі є:

1. *Домінанта законності та порядку* – абсолютна орієнтація на організованість (100%) та структурність (92%) свідчить про те, що курсанти бачать у системності головний засіб протидії хаосу та корупції.

2. *Пріоритет авторитетного впливу* – модель базується на високій авторитетності (87%) при свідомому обмеженні прямої агресивної домінантності (53%). Це створює умови для реалізації демократичного стилю управління та підвищення суспільної довіри.

3. *Етико-професійна автономія* – поєднання «Незалежності» (83%) та «Об'єктивності» (88%) формує психологічний імунітет сучасного правоохоронця, що дозволяє йому приймати самостійні обґрунтовані рішення, спираючись виключно на букву Закону.

Водночас, модель виявляє певні критичні точки, зокрема розрив між високим рівнем стратегічного «Планування» та недостатньою «методичністю» в рутинних процесах. Це вказує на необхідність подальшої психолого-педагогічної корекції, спрямованої на розвиток витримки при виконанні монотонних процедур та опанування інструментів «адаптивного управління».

Отже, представлена психологічна модель є фундаментом для професійного становлення сучасного правоохоронця нового покоління – інтелектуального, дисциплінованого та вмотивованого лідера, здатного бути гарантом стабільності та правопорядку в сучасному українському суспільстві.

2.4. Рекомендації щодо психолого-педагогічного супроводу розвитку лідерського потенціалу

Для нівелювання виявлених ризиків (індивідуалізм, низька інструментальна владність) та гармонізації лідерського профілю курсантів, пропонується впровадження таких заходів:

1. Корекція управлінських установок. Для цього ми пропонуємо:

1.1. Тренінги «Рольової децентрації», що спрямовані на подолання «єгоцентричного» лідерства. Курсанти мають відпрацьовувати ролі не лише «лідера-зірки», а й «командного гравця» та «виконавця», що вчить цінувати внесок кожного члена групи.

1.3. Моделювання кризових ситуацій, тобто створення сценаріїв, де лідерство через «м'яку силу» не спрацьовує (наприклад, груба непокора або масові заворушення). Це допоможе курсантам опанувати інструменти правомірного домінування та жорсткої вимогливості без почуття провини чи страху.

2. Розвиток командної відповідальності. Для цього ми пропонуємо:

2.1. Запровадити систему «групового оцінювання» – коли успіх лідера (командира відділення) безпосередньо залежить від результатів найслабшого члена команди. Це зміщує акцент із особистого честолюбства на розвиток підлеглих.

2.2. Вправи на «Керівну вимогливість» – практичні завдання, де курсант повинен віддати непопулярне, але законне розпорядження та проконтролювати його безумовне виконання.

3. Робота з «Фасадною» самооцінкою. Для цього ми пропонуємо:

3.1. Групову рефлексію та зворотний зв'язок, тобто регулярне обговорення реальних дій курсантів у лідерських позиціях. Це допомагає привести суб'єктивне відчуття власної «авторитетності» у відповідність до реальних досягнень та оцінки колег.

3.2. Психологічну просвіту, через роз'яснення змісту домінантності як професійно необхідного інструменту сучасного правоохоронця, що не тотожний агресії, а є проявом вольового контролю ситуації.

4. Профілактика професійної деформації. Для цього ми пропонуємо: здійснювати формування етики незалежності. Оскільки курсанти мають високий показник незалежності, важливо спрямувати його в русло законності, а не свавілля. Незалежність повинна трактуватися як стійкість до виконання незаконних наказів та корупційних спокус, а не як ігнорування субординації.

Ці заходи дозволять перетворити потенційні ризики («лідер-зірка», «автономний індивідуаліст») на професійно значущі якості «відповідального командира», здатного ефективно працювати в жорсткій ієрархічній системі МВС.

Методичність – це здатність діяти послідовно, дотримуючись певної системи та регламенту, що є критично важливим для процесуальної діяльності сучасного правоохоронця. Оскільки за результатами дослідження ця якість отримала найнижчий показник «високого» рівня (**66%**), вона потребує цілеспрямованого розвитку.

Рекомендації щодо розвитку методичності у курсантів ЗВО МВС

1. Технологізація та алгоритмізація навчання:

✓ Використання чек-листів (Check-lists). У практичних завданнях (наприклад, огляд місця події) слід впроваджувати обов'язкове використання детальних чек-листів. Це привчає курсанта не сподіватися лише на «зібраність», а крок за кроком виконувати методичний протокол.

✓ Скриптування дій, тобто розробка та відпрацювання стандартних операційних процедур (SOP) для рутинних ситуацій. Це перетворює методичність на автоматичну професійну звичку.

2. Вправи на розвиток «Процесуальної витримки», зокрема:

✓ Метод «Повільного аналізу». На відміну від тренінгів зі швидкості реакції, тут завдання полягає у максимально детальному, покроковому описі складної ситуації або заповненні великого обсягу документації без жодної помилки. Оцінюється не час, а системність та повнота.

✓ Тренінг «Увага до деталей». Вправи на виявлення дрібних невідповідностей у матеріалах справ, що стимулює аналітичну методичність.

3. Формування культури планування:

➤ Тайм-менеджмент та «хронометраж» – навчання курсантів фіксувати кожен дію протягом дня. Це допомагає зрозуміти структуру власного часу та важливість послідовного виконання дрібних задач, з яких складається загальний результат.

➤ Проектування слідчих (розшукових) дій – навчання побудові розгалужених «дерев рішень», де кожна наступна дія методично впливає з результатів попередньої.

4. Психологічна корекція установок, наприклад:

- Робота з мотивацією «Процес – Результат». Трансформація установки «швидкий результат будь-якою ціною» на «результат через бездоганну процедуру». Необхідно наголошувати, що будь-яка помилка в методиці (процедурі) може призвести до визнання доказів недопустимими в суді.

- Подолання емоційної втоми від рутини – навчання технікам «мікро-відпочинку» та когнітивного переключення під час виконання одноманітної паперової роботи.

5. *Впровадження цифрових інструментів*, зокрема робота в електронних реєстрах. Активне використання імітаційних електронних систем, які «не дозволяють» перейти до наступного етапу, поки методично не заповнені всі попередні поля. Це формує «примусову» методичність, яка з часом стає внутрішньою нормою.

Методичність найкраще розвивається через постійне повторення жорстко структурованих алгоритмів. Головне завдання – довести курсанту, що методичність не «обмежує» його незалежність, а захищає результати його праці від скасування через формальні підстави.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів із психолого-педагогічного супроводу дозволяє сформувати цілісну модель фахівця, здатного ефективно діяти в екстремальних та ієрархічних умовах правоохоронної діяльності. Комплексне впровадження тренінгових технологій, цифрових інструментів контролю та системи групового оцінювання забезпечить перетворення потенційних особистісних ризиків на професійно значущі якості сучасного правоохоронця.

Висновки за другим розділом

У другому розділі проведено комплексний емпіричний аналіз складових лідерського потенціалу та організаційних якостей курсантів ЗВО МВС, що дозволило сформувати цілісну психологічну модель сучасного правоохоронця та розробити рекомендації щодо її вдосконалення.

1. Емпірично встановлено, що лідерський потенціал майбутніх правоохоронців має виражений акцентований характер. Домінуючими рисами є авторитетність (87%), честолюбність (85%) та незалежність (83%), що формує модель «лідера-автономіста». Виявлено розрив між високим прагненням до статусу та визнання («Я-концепція») і недостатньою готовністю до реалізації жорстких інструментів влади (домінантність – 53%, владність – 59%). Це свідчить про орієнтацію на «м'яку силу» та авторитет компетентності, проте створює ризики при необхідності прояву вольового примусу в кризових ситуаціях.

2. Дослідження організаційних якостей виявило надвисоку готовність курсантів до системної діяльності: показники організованості (100%), плановірності (93%) та структурності (92%) свідчать про формування типу «системного оператора». Правоохоронна діяльність сприймається респондентами не як набір випадкових дій, а як чіткий алгоритм. Проте виявлено «слабку ланку» — методичність (66% високого рівня), що вказує на схильність до вольових ривків («зібраність») при потенційній втомлюваності від рутинної, процесуальної роботи.

3. На основі інтеграції даних побудовано цілісну психологічну модель, ключовими конструктами якої є: 1) домінанта законності – пріоритет алгоритму

над особистими уподобаннями; 2) етико-професійна автономія – поєднання незалежності та об'єктивності як фундамент антикорупційної стійкості; 3) сервісна спрямованість – перехід від «влади сили» до «влади авторитету». Загальний портрет відповідає вимогам трансформаційного лідерства, де інтелект та системність переважають над грубим домінуванням.

4. Для гармонізації профілю та нівелювання виявлених ризиків (індивідуалізм, низька методичність) обґрунтовано необхідність впровадження супроводу за такими векторами: 1) трансформація установок – перехід від «лідера-зірки» до «відповідального командира» через тренінги рольової децентрації та моделювання кризових сценаріїв; 2) розвиток процесуальної витривалості – впровадження методів «повільного аналізу», чек-листів та цифрових алгоритмів (SOP) для перетворення методичності на автоматичну професійну звичку; 3) формування етики незалежності – спрямування автономності курсантів у русло законності, де незалежність трактується як здатність протидіяти незаконному тиску при збереженні суворої субординації.

Емпіричне дослідження підтвердило, що сучасне покоління правоохоронців має високий інтелектуальний та організаційний потенціал, який при належній корекції «інструментальних» навичок забезпечить перехід правоохоронної системи до європейських стандартів сервісної та правової діяльності.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз засвідчив, що лідерський потенціал є складним багатофакторним утворенням, яке не обмежується наявністю лише вроджених рис, а розглядається як динамічна система можливостей особистості. Ключовим висновком сучасних підходів є те, що лідерський потенціал – це насамперед здатність до навчання на власному досвіді. Саме «навченість» та гнучкість у зміні соціальних ролей (лідер-виконавець-командний гравець) визначають успішність майбутнього офіцера в умовах сучасної правоохоронної системи. Теоретичний аналіз підтверджує, що лідерський потенціал є ресурсом, який піддається цілеспрямованому психолого-педагогічному впливу. Він потребує не просто виявлення, а активного формування через корекцію установок від «особистого домінування» до «відповідального служіння та професійної ефективності».

2. Встановлено, що вивчення лідерського потенціалу сучасного правоохоронця має базуватися на принципах комплексності, системності та прогностичності. Методичною основою дослідження визначено суб'єктно-діяльнісний підхід, згідно з яким лідерський потенціал розглядається не як набір сталих якостей, а як здатність особистості до самоорганізації та ефективного управління групою в специфічних (часто екстремальних) умовах правоохоронної діяльності. Працівник правоохоронних органів має діяти в межах жорсткого нормативно-правового поля, тому методичний фокус зміщується з «вільного лідерства» на «нормативне лідерство», де здатність дотримуватися регламенту (методичність) є такою ж важливою, як і здатність вести за собою.

3. Емпіричне дослідження дозволило виявити закономірності розвитку лідерського потенціалу та сформувати узагальнений психологічний профіль сучасного правоохоронця. Аналіз засвідчив неоднорідність уявлень курсантів щодо лідерської структури. Виявлено позитивну кореляцію між високим рівнем незалежності та самовпевненості, проте зафіксовано «дефіцитарні» зони, зокрема, низький показник інструментальної владності (труднощі з реалізацією

управлінського впливу), недостатній рівень методичності (схильність до ігнорування алгоритмів на користь швидкого результату).

Емпірично доведено, що без цілеспрямованої корекції уявлень курсантів їхній лідерський потенціал може трансформуватися у деструктивні форми: «лідер-зірка» (автономний індивідуаліст) або «хаотичний виконавець» (висока активність при низькій методичності). Це підкреслює необхідність зміщення акценту з особистих амбіцій на інституційну ефективність.

Розроблений профіль слугує еталонною моделлю для проведення професійно-психологічного відбору та моніторингу професійного зростання. Він дозволяє диференціювати курсантів за типами лідерства та вчасно впроваджувати заходи з профілактики професійної деформації.

Емпіричний аналіз підтвердив, що ключовим фактором успіху сучасного правоохоронця є не просто «харизма», а гармонійне поєднання лідерської ініціативи з процесуальною дисципліною. Психологічний профіль фіксує перехід від стихійного лідерства до професійно зумовленої управлінської компетентності офіцера.

5. Реалізація запропонованої системи психолого-педагогічного супроводу забезпечує комплексну трансформацію особистісного потенціалу курсанта у професійну компетентність офіцера. Завдяки поєднанню тренінгових технологій та інструментів контролю буде створена модель «відповідального командира». Такий фахівець здатен гармонійно поєднувати особисту ініціативу з жорсткою дисципліною та методичною точністю, що є критично важливим для стабільної роботи системи МВС у сучасних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Александров Ю. В.** Психологічні аспекти лідерства. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій : матеріали наук. конф. Харків, 2017. С. 152–154.
2. **Бондаренко О. І.** Особистісний потенціал як психолого-педагогічна проблема. *Advanced Linguistics*. 2023. № 11. С. 123-128. DOI: <https://doi.org/10.20535/2617-5339.2023.11.276492>
3. **Кабусь Н. Д., Кузнєцов М. А.** Психологічні аспекти лідерства в освіті. Scientific Publishing Center “Sci-conf. com. ua”; Cognum Publishing House. 2024.
4. **Коренєва Ю.** Психологічний портрет політичного лідера. *Молодий вчений*. 2022. № 6 (106). С. 15-17.
5. **Користін О. Є., Цільмак О. М.** Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в ОВС за моральними характеристиками. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 2. С. 224-226.
6. **Коханова О. П., Столярчук О. А.** Особистісний потенціал як засіб самореалізації сучасної молоді. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. 6. С. 189–196.
7. **Лещенко С. В.** Психологічний тренінг як технологія розвитку лідерських якостей військовослужбовців. Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектору безпеки і оборони: виклики сьогодення : зб. тез доп. V наук. конф. Харків : НА НГУ, 2025. С. 175–177. URL: <https://surl.li/fnwtke>.
8. **Максименко С. Д. (ред.)** Психогенетичний потенціал особистості : монографія. К. : «Видавництво Людмила», 2021. Т. 1. 704 с.
9. **Міляєва В. Р., Лебідь Н. К., Бреус Ю. В.** Теоретичний аналіз поняття «потенціал особистості». *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2013. № 20. С. 405-415.
10. **Мурашко І. В.** Розкриття поняття «особистісний потенціал» та його психологічної структури. *Актуальні проблеми психології. Психологічна теорія і технологія навчання*. Київ : Смульсон, 2010. Т. 8. Вип. 7. С. 196-205.

11. **Сапіга С. В.** Розвиток особистісного потенціалу підлітків у скаутських громадських об'єднаннях : кваліфікаційна робота. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2018. 362 с.
12. **Седикова І. І., МIRONENKO Б. В.** Людський потенціал: артикуляція понять. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14. Вип. 3. С. 32-36. DOI: 10.15673/fie.v14i3.2359
13. **Ситнік С. В.** Особистісний потенціал як умова професійної взаємодії. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2012. Т. 17. Вип. 8 (20). С. 168-175.
14. **Цільмак О. М.** Класифікація професійно важливих якостей психолога-консультанта. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 17-23. DOI: <https://doi.org/10.33270/03202702>
15. **Цільмак О. М.** Психологічні особливості рішучості як професійно важливої якості оперуповноваженого. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2016. № 1. С. 136-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch_2016_1_43
16. **Цільмак О. М.** Психологічна сутність структурно-логічної моделі лідерського потенціалу особистості. Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»), № 11(51) 2025, С. 1848-1868
17. **Цільмак О. М., Шмаленко Ю. І., Яковлєв Д. В.** Соціально-психологічний портрет сучасного лідера. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 9 (55). С. 1622-1639.
18. **Шаюк А. В., Залібовська-Ільницька З. В., Бібіков І. Л.** Психологічний портрет успішного лідера: методологія дослідження. *Звіти Вінницького національного медичного університету*. 2020. 24 (2). С. 349-353. DOI: [https://doi.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24\(2\)-26](https://doi.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24(2)-26)
19. **Aharkov, O., Prisniakova, L., Samoilov, O., Nesprava, M., & Kovalenko, T.** (2023). Psychological Portrait of a Contemporary Political Leader. *Vol. 41, №79, 2023.* – P. 49–60.

20. **Barieva, N.** (2021). Psychological portrait of a leader on the example of Muslim women. *Minbar. Islamic Studies*. 14. 647-673. 10.31162/2618-9569-2021-14-3-647-673.
21. **Byrne, K.A., Silasi–Mansat, C.D., & Worthy, D.A.** (2015). Who chokes under pressure? The Big Five personality traits and decision–making under pressure. *Personality and individual differences*, 74, 22–28.
22. **DuBrin, A. J.** (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (10th ed.). 464 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=4UBpEAAAQBAJ>
23. **Goldberg, L.R.** (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*. 48(1). P. 26–34.
24. **Gumus, S., Bellibas, M.S., & Esen, M.** (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration & Leadership journal*. Vol. 46(1). P. 25-48.
25. **John, O. P., & Srivastava, S.** (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102–138.
26. **Johnson, C. E., & Hackman, M. Z.** (2018). *Leadership: A communication perspective* (7th ed.). Waveland Press. 574 p. URL: <https://books.google.com.gh/books?id=RJ5GDwAAQBAJ>
27. **Kolenda, C.** (2021). *Leadership: The Warrior's Art* (2d ed.). Publisher: Stackpole Books. 480 p. URL: <https://hdl.loc.gov/loc.gdc/cip.2021010681>
28. **O'Connor, Carol A. & Weiskittel, Pat.** (1999). Assessing Your Potential to Become a Leader. *ANNA Journal*, vol. 26, no. 6, p. 559.
29. **Shayuk, A. V., Zalibovska-Ilnitskaya, Z. V., & Bibikov, I. L.** (2020). Psychological portrait of a successful leader: research methodology. *Reports of Vinnytsia National Medical University*, 24(2), 349-353.
30. **Tsilmak, O.M.** (2019). Conceptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies). *Legal scholarly discussions in the XXI century: collective monograph*. Lviv-Toruń: Liha-Pres. p. 277-295.

31. **Weiskittel, Pat.** (1999). Assessing Your Potential to Become a Leader. *ANNA Journal*, vol. 26, no. 6, p. 559. Gale Academic OneFile. (Accessed 15 Aug. 2025).