

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

Кваліфікаційна робота
(бакалавра)

з теми:

**«ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
УСПІШНОСТІ КЕРІВНИКА»**

Виконала: студентка 4 курсу
Ps1-B21z групи
спеціальності 053 Психологія

Гудзь Ангеліна Віталіївна

Керівник:

Куриця Денис Іванович,

кандидат психологічних наук,
доцент, старший викладач кафедри
загальної та практичної психології

Рецензент:

Гудима Олександр Васильович

кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри загальної та
практичної психології

Кам'янець-Подільський – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УСПІШНОСТІ КЕРІВНИКА.....	6
1.1. Поняття успіху та невдачі у психологічній літературі.....	6
1.2. Психологічні складові успіху та невдачі.....	17
1.3. Психологічні особливості сучасного керівника.....	31
Висновки до розділу 1.....	42
РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УСПІШНОСТІ КЕРІВНИКА.....	44
2.1. Методика експерименту.....	44
2.2. Аналіз результатів експериментального дослідження психологічних особливостей успішності керівника.....	48
Висновки до розділу 2.....	54
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

У сучасних умовах стрімкого розвитку суспільства, посилення конкуренції та постійних змін у політичній, економічній і соціальній сферах зростає актуальність ефективного управління як у державному, так і в приватному секторах. Ключову роль у цьому процесі відіграє керівник – особа, яка не лише здійснює організаційні функції, а й формує емоційно-психологічну атмосферу в колективі, впливає на мотивацію працівників і сприяє досягненню стратегічних цілей.

Ефективність керівника зумовлена не тільки його професійною підготовкою та досвідом, а й низкою психологічних чинників, серед яких – рівень емоційного інтелекту, стиль лідерства, здатність до прийняття рішень, управління конфліктами, налагодження ефективної комунікації тощо. Саме ці психологічні особливості відіграють важливу роль у підвищенні результативності управлінської діяльності та загальної ефективності функціонування організації.

Окремо варто відмітити важливість вивчення такого явища в діяльності керівника як успіх. Проблема успіху в психології вивчалася різними дослідниками та в різних контекстах (як у загальнопсихологічному, так і в прикладному, зокрема, в управлінській, освітній, спортивній, організаційній психології). Серед зарубіжних вчених, котрі займались вивченням питання успіху можна відмітити: А. Маслоу (розробив теорію ієрархії потреб, відповідно до якої, прагнення до самоактуалізації, тобто до успіху в особистісному сенсі, є вищим рівнем мотивації), Д. МакКлелланд (досліджував мотивацію до досягнення, у своїх працях визначив поняття «потреба досягнень», що, згідно його положення, є ключовим чинником особистісного успіху), А. Бандура (запропонував концепцію самоефективності - self-efficacy - яка впливає на можливість досягати цілей і застосовувати ефективні дії у різних життєвих ситуаціях), К. Роджерс (автор гуманістичного підходу до особистісного розвитку, в якому успіх безпосередньо пов'язаний із самореалізацією і гармонійним функціонуванням

особистості), М. Селігман (засновник позитивної психології, займався вивченням поняття «життєвого успіху» як складового елементу благополуччя, у своїх працях звертав увагу на стійкість до стресу, оптимізм), Р. Бойд та Д. Гоулман (популяризували у своїх працях поняття «емоційного інтелекту», що суттєво впливає на професійний успіх, лідерство та комунікацію).

Якщо говорити про вітчизняних науковців, котрі замалюють вивчення феномену успіху, то відмітимо наступних: М. Савчин (дослідження психологічних чинників досягнення успіху, мотивації досягнення, образ «успішної особистості», аналіз соціального уявлення про успіх у студентів, підприємців та керівників), О. Семенова (займалась вивченням професійної самореалізації особистості, мотивації до успіху, професійної ідентичності), З. Карпенко (займалась дослідженням життєвих стратегій орієнтованих на досягнення успіху, автор ідеї про зв'язок життєвої позиції і успішності в самореалізації), І. Бех (академік, автор концепції особистісно орієнтованого виховання, в своїх працях здійснює аналіз становлення особистості в умовах самореалізації та досягнення мети), Ю. Ковалевський (займався дослідженням психології мотивації до досягнень, зокрема й в управлінській сфері, аналізував зв'язок між рівнем домагань, емоційною зрілістю та професійною успішністю), І. Кулагіна (в своїх працях займалась аналізом професійної успішності, психологічними аспектами управлінської діяльності, вивчала питання емоційного вигорання і ефективності керівника), Б. Зейгарник (працював над аналізом поняття успішності в освітньому контексті, зокрема приділяв увагу вивченню зв'язку успішності з розвитком здібностей та саморегуляцією), В. Рибалко, І. Дяченко, Н. Чепелєва (здійснювали аналіз особистісних характеристик керівників, особливості ефективності управлінської діяльності та професійну самореалізацію), О. Тихомирова (вивчала когнітивні чинники успішності, їх вплив на досягнення цілей).

Актуальність теми наукового дослідження зумовлена необхідністю глибшого розуміння внутрішніх особливостей особистості керівника, які сприяють його професійній успішності. Вивчення таких характеристик

дозволяє не лише вдосконалювати систему підготовки управлінських кадрів, а й сприяє більш обґрунтованому підходу до відбору кандидатів на керівні посади, розробці програм розвитку лідерських якостей і підтримці ефективного управління в організаціях.

Метою даної роботи є дослідження психологічних особливостей успішності керівника.

Об'єкт дослідження – особистість керівника як суб'єкта управлінської діяльності.

Предмет дослідження – психологічні чинники, що визначають успішність керівника.

У ході роботи було поставлено такі **завдання**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння проблеми успіху та невдачі в науковій літературі.
2. Проаналізувати психологічні складові успіху та невдачі.
3. Здійснити аналіз психологічних особливостей сучасного керівника.
4. Експериментально дослідити психологічні особливості успішності керівника.

Апробація результатів дослідження. Основні положення доповідались та обговорювались під час XVII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин (23 квітня 2025 року). Результати дослідження представлено в 1 публікації (Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: Матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції, 23 квітня 2025 р. / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2025. 236 с. Укр., англ., пол.).

ВИСНОВКИ

В умовах динамічного розвитку сучасного суспільства, зростаючої конкуренції та постійних змін у політичній, економічній і соціальній сферах посилюється значущість ефективного управління як у державному, так і в приватному секторах. Важлива роль у цьому процесі належить керівникові – людині, яка не лише виконує організаційні функції, а й створює сприятливий емоційно-психологічний клімат у колективі, впливає на мотивацію співробітників і сприяє досягненню довгострокових цілей.

Рівень ефективності керівника визначається не лише його фаховими знаннями та досвідом, а й сукупністю психологічних характеристик. Серед них – емоційний інтелект, стиль лідерства, здатність ухвалювати рішення, вирішувати конфлікти, налагоджувати конструктивну комунікацію тощо. Саме ці якості значною мірою визначають успішність управлінської діяльності та ефективність функціонування організації загалом. Окрему увагу слід приділити аналізу феномену успіху в контексті управлінської діяльності. Це питання активно досліджується в психології як у загальнотеоретичному, так і в прикладному аспектах, зокрема в управлінській, освітній, спортивній та організаційній психології.

У сучасних наукових дослідженнях поняття «успіх» і «невдача» найчастіше трактуються у трьох основних контекстах. Перший із них пов'язаний із так званою об'єктивною оцінкою результатів діяльності іншої людини. Наприклад, ми можемо вважати когось успішним, навіть не знаючи цю особу особисто, якщо вона здобула перемогу на Олімпійських іграх. У такому випадку успіх (або невдача) виступає як узагальнене судження про результат, що відповідає, перевищує або не досягає певного еталону чи соціального стандарту. Такі стандарти створюються суспільством і слугують мірилом оцінювання індивідуальних досягнень. Вони можуть бути як чітко визначеними (наприклад, встановлення світового рекорду або здобуття певного статусного атрибута в первісному суспільстві), так і доволі

розмитими, зокрема – сформованими громадською думкою (наприклад, матеріальне забезпечення, наявність заміського будинку або автомобіля).

Другий рівень розуміння понять «успіх» і «невдача» стосується особистісного, суб'єктивного сприйняття людиною результатів власної діяльності. Тут ці поняття є внутрішньою оцінкою досягнутого – залежно від того, наскільки результат відповідає, перевищує або не досягає індивідуальних цілей, очікувань чи уявлень про бажаний підсумок.

Третє значення не пов'язане безпосередньо з результатами діяльності, а стосується емоційно-психологічного стану, що виникає у відповідь на досягнення або недосягнення значущої для людини мети. У цьому випадку успіх або невдача – це емоційна реакція, специфічний психофізіологічний стан, який формується на основі особистісного сприйняття події відповідно до попереднього (суб'єктивного) рівня її оцінки.

Аналіз наукових джерел дає змогу виокремити низку ключових чинників, що впливають на інтенсивність переживань, пов'язаних із досвідом успіху чи невдачі при досягненні певної мети:

- Інтенсивність мотиваційного потягу до діяльності.

Цей чинник є одним із найсуттєвіших, оскільки відображає рівень особистої значущості мети для індивіда. У спортивному контексті це може проявлятися у вигляді сильного прагнення атлета взяти участь саме в певних змаганнях або досягти конкретного результату.

- Суб'єктивна оцінка ймовірності досягнення мети.

Цей параметр відображає внутрішню переконаність особистості у власних шансах на досягнення бажаного результату. У сфері спорту така оцінка може ґрунтуватися на рівні суперництва, складності умов проведення змагань (наприклад, кліматичні фактори, технічні характеристики траси) та реалістичності поставлених цілей.

- Розрив між очікуваним і фактичним результатом.

Значущим чинником є величина розбіжності між прогнозованим результатом і тим, що було досягнуто насправді. Саме ця різниця – позитивна

або негативна – визначає силу емоційної реакції. Іншими словами, не сам результат викликає сильні переживання, а його відповідність або невідповідність очікуванням.

- Накопичений досвід попередніх досягнень чи невдач.

Переживання також залежать від так званого «накопиченого ефекту» – досвіду, що сформувався на основі попередніх ситуацій досягнення або втрати. Це може включати кількість позитивних/негативних епізодів, їхню емоційну насиченість, значущість та наслідки для особистості.

В умовах сучасного соціально-економічного розвитку результативність діяльності організацій значною мірою визначається особистістю керівника – його психологічними рисами, управлінським стилем, умінням ефективно взаємодіяти з колективом та приймати стратегічно важливі рішення.

Аналізуючи психологічні особливості сучасного керівника, доцільно розглядати їх як сукупність певних елементів, які в комплексі формують цілісний психологічний образ управлінця. До таких ключових складових належать: психологічний портрет керівника, стиль управління, особистісні характеристики та типологічні особливості, комунікативні здібності, емоційна рівноваженість, вплив цифровізації на психологічний профіль, а також феномен професійного вигорання.

Психологічний портрет керівника охоплює стійкі індивідуально-психологічні риси, які сприяють ефективному виконанню управлінських функцій. Серед таких якостей виділяють емоційну стабільність, високий рівень емоційного інтелекту та розвинені комунікативні навички. У наукових працях Д. Гоулмана, А. Купера, В. Кузнецова, Н. Обозова та інших дослідників підкреслюється ключове значення емоційного інтелекту (EI) у формуванні результативної управлінської поведінки.

Стиль керівництва являє собою сталу систему методів і засобів управлінського впливу, які керівник застосовує у процесі взаємодії з підлеглими задля досягнення поставлених цілей організації. Психологічні аспекти стилю управління формуються на основі індивідуальних

особливостей керівника, його ціннісних орієнтацій, рівня емоційної культури, комунікативних умінь та здатності до саморефлексії.

Особистісні риси та типологічні характеристики – особистість керівника є визначальним чинником, що впливає на вибір стилю управління, способи взаємодії з колективом і загальну ефективність функціонування організації. У психології особистісні риси трактуються як стійкі індивідуально-психологічні особливості, які проявляються в поведінці, мисленні, емоціях і спілкуванні людини.

Комунікативна компетентність і емоційна врівноваженість – у сучасному менеджменті ці якості розглядаються як провідні психологічні характеристики, що сприяють ефективному управлінню, налагодженій міжособистісній взаємодії та формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі.

Цифрова трансформація економіки, комунікацій і управлінських процесів суттєво змінює вимоги до особистості керівника. Упровадження новітніх цифрових технологій впливає не лише на формат роботи управління, а й на його психологічний портрет – комплекс індивідуально-психологічних характеристик, що визначають ефективність управлінської діяльності в умовах цифрової епохи.

У сучасному соціокультурному та економічному середовищі керівник перебуває під постійним впливом численних стресогенних чинників: високого рівня відповідальності, браку часу, необхідності швидко й точно ухвалювати рішення, керувати персоналом і зберігати продуктивність в умовах постійних змін.

Стосовно результатів поведеного експериментального дослідження, відмітимо наступні моменти.

Для реалізації дослідження нами було підібрано ряд методик. А саме:

1). Методика «Дослідження локусу контролю» (Rotter's Internal-External Locus of Control Scale), створена Джуліаном Роттером у 1966 році, ґрунтується на його теорії суб'єктивної локалізації контролю. Поняття «локус контролю»

тракується як стабільна особистісна характеристика, що відображає схильність людини пояснювати події у своєму житті через вплив внутрішніх або зовнішніх чинників. Опитувальник дозволяє визначити, якою мірою людина вважає себе відповідальною за події, що з нею відбуваються.

За допомогою цієї методики можна ідентифікувати інтернальний або екстернальний стиль поведінки. Особи з екстернальним локусом контролю схильні пояснювати життєві ситуації зовнішніми факторами – обставинами, випадковістю чи впливом інших людей. Натомість інтернали вважають, що перебіг подій залежить переважно від їхніх власних дій та рішень.

Згідно цієї методики переважній більшості керівників притаманний інтернальний локус контроль – 85%.

2). Методика «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса стала наступним інструментом, який ми використали для проведення експериментального дослідження.

Цю методику розробив німецький психолог Томас Елерс (Т. Ehlers) у межах розвитку психодіагностичних методів дослідження мотиваційної сфери особистості. Вона з'явилася у другій половині XX століття – в епоху активного наукового інтересу до процесів мотивації досягнення та уникнення невдач.

Основна мета методики полягає у виявленні рівня мотивації до досягнення успіху, що вважається одним із провідних мотивів діяльності особистості.

У своїй основі методика Елерса спирається на теоретичні засади таких західних дослідників, як Д. МакКлелланд, Дж. Аткинсон та інших, які розглядали мотивацію досягнення як ключовий фактор у розвитку особистості та досягненні професійних результатів.

Аналіз результатів, отриманих за методикою Т. Елерса, засвідчив, що низький рівень мотивації до успіху притаманний лише незначній частині керівників – 5%. Такі керівники не виявляють чітко сформованого прагнення до досягнення успіху, рідко проявляють ініціативу у професійній діяльності, схильні уникати складних завдань, демонструють пасивність і невпевненість

у собі. Для них успіх не є пріоритетною цінністю, вони часто уникають відповідальності або швидко здаються перед труднощами. Такий рівень мотивації може свідчити про наявність внутрішніх бар'єрів, страху перед невдачею чи заниженої самооцінки.

Середній рівень мотивації до успіху виявлено у 10% керівників. Вони демонструють помірну цілеспрямованість і здатні досягати добрих результатів, однак не завжди виявляють достатній рівень активності чи ініціативності.

Найбільш показовими з точки зору ефективності управлінської діяльності є показники помірно високого та дуже високого рівнів мотивації до успіху. У нашому дослідженні 70% учасників показали помірно високий рівень мотивації – це абсолютна більшість вибірки. Дуже високий рівень мотивації до успіху був притаманний 15% керівників.

Отже, можна зробити висновок, що переважна частина керівників, які брали участь в експерименті, мають чітко виражене прагнення до досягнення успіху в професійній сфері. Ці керівники орієнтовані на результат, проявляють високу ініціативність, відповідальність, наполегливість і здатні ефективно долати труднощі.

3). Методика «Діагностика особистості на мотивацію уникнення невдач» (Т. Елерса) була завершальним етапом нашого експериментального дослідження. Її метою було визначення рівня мотивації уникнення невдач серед керівників, а також перевірка та підтвердження результатів попередньої методики того ж автора, спрямованої на діагностику мотивації до досягнення успіху.

Існують дві основні ситуації, що підсилюють схильність до захисної, обережної поведінки: коли бажаного результату можна досягти без необхідності ризикувати; коли ризикована дія призводить до негативних наслідків, зокрема травм чи інших неприємностей.

Водночас, якщо ризикована поведінка завершується успішно, це, навпаки, знижує рівень захисної мотивації, тобто зменшує прагнення уникати невдач.

Щодо результатів, отриманих за цією методикою, варто зазначити наступне: найвищим серед учасників експерименту виявився показник у категорії «низький рівень мотивації до уникнення невдач» – він становить 75%. Такий результат свідчить про високий рівень упевненості керівників у собі, їхню орієнтацію на досягнення успіху, а не на уникнення поразок. Керівники з цим рівнем мотивації не бояться труднощів, охоче приймають виклики та зосереджені на досягненні результатів, а не на потенційних невдачах.

Середній рівень мотивації до уникнення невдач виявлено у 10% керівників. Такий рівень вважається помірним: хоча керівник може періодично відчувати страх перед невдачею, він здебільшого зберігає активність у професійній діяльності. У стресових ситуаціях йому може бути притаманне уникнення складних завдань. Водночас, за умови підтримки або наявності позитивного досвіду, такий керівник здатен ефективно долати труднощі.

Що стосується високого та дуже високого рівнів мотивації до уникнення невдач, то хоча ці показники і не є домінантними, вони все ж були виявлені у 5% і 10% керівників відповідно. Їх наявність вказує на переважання страху перед невдачами над прагненням до успіху. Керівники з такими рівнями мотивації схильні уникати відповідальності та ризику, занижують цілі, обирають безпечні та незначущі завдання, відчують тривогу перед оцінюванням результатів своєї праці. Для них характерні пасивність або надмірна обережність, страх перед негативною оцінкою та низька впевненість у власних силах. Такий мотиваційний стан може суттєво гальмувати особистісний розвиток і знижувати ефективність професійної діяльності, особливо в умовах, які вимагають прояву ініціативи та рішучості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва І. А. Психологія відданості персоналу організації : монографія. Київ-Львів : КМ Академія, 2011. 180 с.
2. Андрущенко В.П.. Лідерство як феномен управлінської культури : монографія. Київ : Університет, 2013. 198 с.
3. Бачинська Н.О.. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2017. 148 с.
4. Бех І.Д.. Виховання особистості: у 2 кн. Кн. 2 : Особистісно орієнтований підхід : монографія. Київ : Либідь, 2003. 349 с.
5. Бондарчук О.І.. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ. : Ін Юре, 2008. 215 с.
6. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом : Навч. посібник. Київ : ІЗМН, 2007. 272 с.
7. Василенко В.А.. Психологія керівника в кризових умовах : монографія. Київ : Наукова думка, 2014. 164 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [укл. і гол. ред. В. Т Бусел]. Київ, Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
9. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посібник / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. Київ, 2003. 350 с.
10. Борщ Л.В. Економічна сутність лідерського потенціалу / Л.В. Борщ // Формування ринкових відносин : Зб. наук. праць. 2013. Вип. № 7 (62). С. 138-144.
11. Воловик П.М.. Організаційна психологія : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 188 с.
12. Воронкова А.Е., Баб'ян М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. Корпорації : управління та культура. Монографія. За заг. ред. док. екон. наук, професора Воронкової А.Е. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
13. Гриньова М.В.. Теоретико-методологічні засади розвитку професійної культури керівника : монографія. Полтава : АСМІ, 2016. 203 с.

14. Грінченко С.І. Психологічна підготовка керівника до управління колективом : монографія. Дніпро : Арт-Прес, 2019. 157 с.
15. Демченко І.О. Емоційний інтелект у діяльності керівника : монографія. Суми : СумДУ, 2021. 133 с.
16. Деякі психологічні особливості підготовки успішного фахівця / Т. Д. Щербан, В. В. Гоблик // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. Вип. 31. С. 569–582.
17. Життєва компетентність як підґрунтя власної життєвої і професійної успішності / О.О. Демчук, В. В. Лазарчук // Психологія: реальність і перспективи : зб. наук. пр. / Рівнен. держ. гуманітар. ун-т. Рівне, 2017. Вип. 8. С. 71–75.
18. Занюк С.С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
19. Карамушка Л.М. Психологія управління : Навчальний посібник. Л.М. Карамушка. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
20. Карпенко З.О.. Керівник в системі управління закладом освіти : монографія. Тернопіль : Навчальна книга. Богдан, 2016. 191 с.
21. Керівництво організацією : навч. посіб. / [О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Проник]. Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. 244 с.
22. Кириленко В.О. Психологія діяльності менеджера : монографія. Київ : Знання, 2012. 215 с.
23. Кириченко В.О., Безпалько О.В. Залежність успішності професійної діяльності від особливостей характеру особистості : монографія. Софія : Логос, 2017. 132 с.
24. Ковальчук С.В. Управлінська психологія : монографія. Луцьк : Вежа, 2011. 188 с.

25. Козак К.Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К.Б. Козак // Економіка харчової промисловості. 2013. № 3 (19). С.24-28.
26. Козяр М.М. Лідерство в системі управління освітньою організацією : монографія. Івано-Франківськ : Плай, 2020. 175 с.
27. Кондратюк С.О. Соціальна психологія управління : монографія. Житомир : Полісся, 2019. 198 с.
28. Кононець М. Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління : монографія. Запоріжжя : Класика, 2019. 175 с.
29. Конопляник Т.І. Психологічні особливості формування лідерських якостей у керівників : монографія. Львів : Світ, 2015. 190 с.
30. Корман М.М. Психологічний профіль ефективного керівника : Методичний посібник. Тернопіль, 2012. 112 с.
31. Косар У.Б. Професійна самосвідомість керівника як чинник успішності управлінської діяльності : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2011. 145 с.
32. Костенко О.В. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень керівниками : монографія. Дніпро : Акцент, 2016. 158 с.
33. Кравчанко В.О. Організаційна культура в системі управління персоналом / В.Г. Никифороенко, В.О. Кравченко // Вісник Східноукраїнського національного університету. 2013. Ч. 1. № 7 (196). С. 152-155.
34. Кудрявцева Н.В. Психологія управління : теорія і практика : монографія. Київ : Либідь, 2013. 200 с.
35. Максименко С.Д. Загальна психологія : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 392 с.
36. Максименко С.Д. Психологія особистості / С.Д. Максименко. Київ : Вид-во ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
37. Медведчук О.І. Формування мислення керівника : монографія. Київ : Наук. світ, 2002. 178 с.

38. Механізми впливу емоційного інтелекту на успішність життєдіяльності особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук : [спец.] 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Четверик-Бурчак Аліна Григорівна; Дніпропетров. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. Одеса, 2015. 18 с.
39. Микитенко Н.В. Керівник як суб'єкт організаційної культури : монографія. Черкаси : Вертикаль, 2018. 149 с.
40. Мороз Ю.Г. Психологія управління : системний підхід : монографія. Рівне : РДГУ, 2014. 180 с.
41. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Основи лідерства : монографія. Полтава : Астроя, 2018. 210 с.
42. Нестуля С.І. Функції лідера-керівника : теоретичний аспект / С.І. Нестуля // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2017. № 4 (49). 2011. С. 153-158.
43. Ніколаєнко С.М. Управління персоналом : монографія. Київ : Аграрна освіта, 2008. 226 с.
44. Огнев'юк В.О. Управлінська компетентність керівника : монографія. Київ : КНУ імені Б. Грінченка, 2015. 165 с.
45. Окорський В.П. Креативний менеджмент : навч. посіб. / В.П. Окорський, А.М. Валюх. Рівне : НУВГП, 2011. 211 с.
46. Олійник О.М. Лідерство в сучасному менеджменті : монографія. – Київ : Каравела, 2017. 148 с.
47. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : Посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
48. Петренко Н.О. Особистісні якості керівника : монографія. Чернівці : Книги – ХХІ, 2016. 136 с.
49. Писаревська Л.М. Психологія прийняття рішень в управлінській діяльності : монографія. Кропивницький : КОД, 2021. 151 с.
50. Підлісна Т.В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади : монографія. Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2021. 173 с.

51. Професійний успіх як основа самореалізації особистості / А.Авер'янова // Наук. вісн. Миколаїв. нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського : зб. наук. пр. Психологічні науки / Миколаїв. нац. ун-т ім. В.О. Сухомлинського. Миколаїв, 2017. № 1. С. 7–12.
52. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика : підручник. 2-ге вид., перероб і доп. Тернопіль : Карт-бланш, 2003. 490с.
53. Рибалко Є.Ф. Соціально-психологічний клімат колективу : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2003. 189 с.
54. Савчин М.В. Психологія особистісного розвитку керівника : монографія. Ужгород : Поліграфцентр, 2017. 172 с.
55. Слободяник О.В. Особливості прийняття управлінських рішень у кризових ситуаціях : монографія. Київ : КНЕУ, 2016. 167 с.
56. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / [В.М. Глазиріна, Т.М. Десятов, А.І. Кузьмінський, Л.І. Прокопенко]; за ред. А.І. Кузьмінського. Черкаси : Вид-во ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. 112 с.
57. Снігур І.М.. Лідерські якості керівника : монографія. Чернігів : ЧНПУ, 2019. 153 с.
58. Терещенко В.М. Психологія особистості керівника : монографія. – Хмельницький : Поділля, 2015. 144 с.
59. Уявлення про життєвий успіх: стан розробленості проблеми в соціальній психології / В.Ю. Вінков // Проблеми політичної психології : зб. наук. пр. / Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. Київ, 2015. Вип. 2. С. 221–231.
60. Федоренко О.А. Психологічна компетентність управління : монографія. Черкаси : Брама, 2012. 146 с.
61. Яланська С. Психологія успіху : протистояння конструктивного та деструктивного : монографія / С. Яланська, В. Моляко. Київ, 2021. 111 с.
62. Petrochko Zh., Kyrychenko V., Necherda V. Formation of Social Success and Life Optimism in Pupils in Crisis Conditions. Innovations for achieving the sustainable development goals: Science, Education and Economics: Collective

Monograph. Ljubljana School of Business, c. Ljubljana, Slovenia. 2022. P. 185–204.

63. Ryan R. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R. Ryan, E. Deci // *American Psychology*. – 2000. – Vol. 55 (1). – P. 68–78.