

УДК 159.9:316.46:316.77

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2026.1.10>

Курова А. В.

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри соціальної психології
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова e-mail: a.kurova@onu.
edu.ua

ORCID ID: 0000-0001-6595-492X

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОМУНІКАТИВНОГО ЛІДЕРСТВА МОЛОДІ В УМОВАХ PR-ВЗАЄМОДІЇ ТА КОНФЛІКТУ

У статті досліджено соціально-психологічні аспекти комунікативного лідерства молоді в умовах PR-взаємодії та конфлікту. Теоретичний аналіз показав, що лідерство є складним явищем, яке поєднує особистісні, комунікативні та емоційно-психологічні характеристики, що визначають ефективність взаємодії у соціальних та професійних контекстах. PR-взаємодія сприяє розвитку навичок переконання, налагодження стосунків та управління інформаційним полем, а конфліктні ситуації виступають середовищем для прояву адаптивності, емпатії та здатності керувати емоціями.

Встановлено, що більшість молоді перебуває на середньому рівні розвитку комунікативних лідерських якостей та емоційного інтелекту, проте існує потреба в додатковому розвитку навичок управління емоційними станами та гнучкої комунікації. Досліджено взаємозв'язок між лідерськими здібностями та мотиваційними чинниками, що підкреслює роль самомотивації у формуванні ефективного лідера.

Надано практичні рекомендації щодо розвитку комунікативного лідерства молоді, зокрема через тренінги з емоційного інтелекту, роботу над адаптивністю та конфліктологічні вправи, а також розвиток навичок PR-взаємодії для підвищення ефективності соціальної та професійної діяльності. Результати дослідження можуть бути використані у психологічній практиці та освітніх програмах для підтримки лідерського потенціалу молоді.

Ключові слова: комунікативне лідерство, емоційний інтелект, лідерські якості, самомотивація, комунікація, PR-взаємодія, конфліктна взаємодія.

Постановка проблеми. Проблематика лідерства традиційно посідає важливе місце у психологічних дослідженнях, однак у сучасних умовах особливої уваги потребує її комунікативний аспект. Лідерські якості дедалі частіше виявляються не стільки через формальні позиції чи статус, скільки через здатність особистості ефективно взаємодіяти з іншими, впливати на групову думку, вибудовувати міжособистісні відносини та конструктивно реагувати на напружені ситуації. У цьому зв'язку актуалізується поняття комунікативного лідерства, яке розкриває психологічні механізми впливу в процесі безпосереднього спілкування.

Відмітимо, що молодь виступає соціальною групою, у межах якої процеси формування лідерських якостей відбуваються особливо інтенсивно. Саме в цьому віці активно розвиваються навички самопрезентації, соціального впливу, аргу-

ментації власної позиції, а також здатність орієнтуватися в складних комунікативних ситуаціях. Комунікативна активність молоді реалізується в різних формах соціальної взаємодії, що потребують не лише ефективного обміну інформацією, а й управління враженням, формування довіри та підтримання позитивного соціального іміджу.

У психологічному розумінні PR-взаємодія може розглядатися як різновид соціальної комунікації, спрямованої на вплив, самопрезентацію та регуляцію міжособистісних відносин. У цьому значенні елементи PR присутні в повсякденній комунікативній практиці молоді, зокрема у публічному висловленні позиції, груповій взаємодії, відстоюванні власних поглядів та формуванні авторитету серед однолітків. Таким чином, PR-взаємодія виступає психологічним середовищем, у межах якого реалізується та розвивається комунікативне лідерство.

Зазначимо, що невід'ємною складовою інтенсивної комунікативної взаємодії є конфлікт. Різниця поглядів, конкуренція, зіткнення інтересів і очікувань створюють ситуації напруження, що потребують від особистості здатності до саморегуляції, гнучкості поведінки та відповідального лідерського реагування. У цьому контексті конфлікт може розглядатися не лише як деструктивне явище, а як умова розвитку комунікативного лідерства, що виявляється у вмінні зберігати конструктивну взаємодію та підтримувати соціальну рівновагу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел показує, що дослідження проблематики комунікативного лідерства молоді має велике теоретико-практичне значення. Зокрема, розуміння та вивчення емоційного інтелекту та самомотивації як ключових складових лідерської поведінки є важливим елементом психологічних досліджень. Вітчизняні дослідники, такі як О.І. Кононенко [4], Т.Ю. Акімова [1], О.М. Амплєєва [2], Т.П. Чернявська [6], внесли значний вклад у вивчення лідерських якостей, психологічних чинників їх розвитку та емоційного інтелекту особистості. У зарубіжних роботах, зокрема дослідженнях Д. Аллена [8], Х. Го, Ж. Лю, М. Ванг, Юй Ляо [9], П. Рота [10], акцент зроблено на взаємозв'язку лідерських якостей із ефективністю командної роботи, впливі лідерства на організаційну культуру, а також на ролі емоційного інтелекту у формуванні довірчих і продуктивних взаємодій.

Попри значну кількість досліджень, присвячених проблемам лідерства, комунікації та конфліктної поведінки, питання психологічних механізмів комунікативного лідерства молоді в умовах PR-взаємодії та конфлікту потребує подальшого наукового аналізу. Це зумовлює актуальність даного дослідження та визначає необхідність комплексного підходу до вивчення взаємозв'язку лідерських якостей, комунікативної компетентності й особливостей конфліктної взаємодії.

Метою дослідження є виявлення соціально-психологічних особливостей комунікативного лідерства молоді та аналіз ролі PR-взаємодії й конфліктної поведінки у процесі його формування.

Дослідження проводилося на вибірці молоді студентського віку, у кількості 42 особи, яка перебуває в активному соціально-комунікативному середовищі. Обсяг вибірки зумовлений характером дослідження та відповідає завданню первинного аналізу соціально-психологічних особливостей комунікативного лідерства молоді в умовах PR-взаємодії та конфлікту. В межах нашого дослідження відзначимо, що навчальне середовище молоді доцільно розглядати саме як первинний простір формування навичок PR-взаємодії, де відбувається розвиток комунікативного лідерства, здатності до самопрезентації, соціального впливу та конструктивного врегулювання конфліктів.

Результати дослідження. Лідерство виступає ключовим чинником ефективною соціальною взаємодією та розвитку групових процесів, і традиційно лідерство пов'язують із певним набором якостей, які визначають здатність особистості ефективно організовувати взаємодію та впливати на інших. Проте у літературі немає єдиного підходу до визначення «ключових» лідерських якостей, що створює необхідність більш комплексного аналізу, який враховує не лише особистісні характеристики, а й соціальні та комунікативні аспекти.

Деякі дослідники наголошують на ролі особистих якостей та харизми. Так, у аналізі концепції харизматичного лідерства Макса Вебера, зазначається, що харизматичний лідер володіє унікальними здібностями та рисами, які дозволяють йому здобувати високий рівень впливу та авторитету серед послідовників. Сучасні дослідники уточнюють ці підходи, виділяючи такі характеристики, як енергетичний потенціал, риторичні здібності, незалежність характеру та переконливість [5].

Крім особистісних чинників, значну роль відіграють комунікативні навички. Так, роботи Т.Ю. Акімової показують, що невербальні аспекти комунікації можуть значно впливати на сприйняття лідера, його харизматичність та здатність мотивувати групу [1]. Лідерство розглядають також як процес впливу на інших через соціальну взаємодію, де важливими є комунікативна компетентність, здатність мотивувати, емпатія та соціальна чутливість [2].

Ситуаційний та контекстуальний підходи акцентують увагу на змінності лідерських якостей залежно від обставин. Ефективність лідера визначається його здатністю адаптуватися до специфіки групи та конкретних умов взаємодії [3]. У цьому контексті ключові риси включають гнучкість, адаптивність, комунікативну компетентність та емоційну зрілість.

Відмітимо, що культурні фактори також мають суттєвий вплив. Наприклад, у колективістських культурах високої цінності набуває лідер, який сприяє гармонії та груповій згуртованості, тоді як у індивідуалістичних суспільствах, як США або Західна Європа, більше уваги приділяється особистісній ініціативі та інноваціям [8]. Демократичні підходи у Швеції та Данії підкреслюють відкритість лідера до ідей групи, тоді як у країнах Південної Європи лідери часто використовують особисті соціальні зв'язки та вплив для управління [9].

Різні професійні контексти підкреслюють потребу враховувати специфіку діяльності. У соціальній сфері та креативних індустріях особливо цінується здатність об'єднувати людей, надихати, підтримувати колектив та ефективно вирішувати конфлікти, що напряму пов'язано з формуванням комунікативного лідерства та PR-взаємодії [6].

Таким чином, дослідження лідерських якостей у різних контекстах демонструє, що лідерство є багатограним феноменом, який формується не лише через особистісні характеристики, а й через соціальні, комунікативні та культурні чинники. Особливо важливо враховувати роль емоційного інтелекту, здатності до самопрезентації та ефективної взаємодії в конфліктних ситуаціях, що дозволяє більш глибоко розуміти динаміку комунікативного лідерства молоді та його вплив на соціальну взаємодію.

У межах дослідження комунікативного лідерства молоді доцільним є звернення до положень психології PR, оскільки лідерська взаємодія значною мірою реалізується через процеси самопрезентації, формування довіри та управління міжособистісним сприйняттям. PR-взаємодія в психологічному розумінні передбачає цілеспрямовану комунікацію, спрямовану на узгодження позицій, підтримку позитивного іміджу та досягнення взаєморозуміння у групі. Для молоді такі процеси є особливо значущими, оскільки вони пов'язані з активним пошуком соціального статусу, визнання та можливостей впливу в різних формах спільної діяльності.

Активна комунікативна діяльність лідера водночас створює умови для виникнення конфліктних ситуацій, що зумовлено розбіжностями інтересів, цілей і очікувань учасників взаємодії. У цьому контексті конфліктна взаємодія розглядається не лише як негативне явище, а як об'єктивний компонент соціальної комунікації, який виявляє рівень сформованості лідерських та комунікативних якостей. Здатність лідера конструктивно реагувати на конфлікт, регулювати емоційне напруження та сприяти пошуку взаємоприйнятних рішень є важливим показником ефективності його впливу.

З позицій психології PR конфлікт може виступати ситуацією перевірки комунікативної компетентності лідера, зокрема його вміння зберігати позитивне сприйняття, підтримувати діалог і мінімізувати репутаційні ризики у міжособистісних і групових взаєминах. Уміння поєднувати переконливу комунікацію з емпатією та саморегуляцією сприяє трансформації конфлікту з деструктивної форми у ресурс розвитку взаємодії. Таким чином, комунікативне лідерство молоді виявляється у здатності поєднувати PR-взаємодію та ефективне управління конфліктами, що забезпечує стабільність і продуктивність соціальних контактів.

Узагальнення теоретичних підходів до розуміння лідерства, комунікативної взаємодії та конфліктної поведінки дозволяє зробити висновок про їх тісний взаємозв'язок у структурі особистісного та соціального функціонування молоді. Лідерські якості проявляються не ізольовано, а в реальних ситуаціях

міжособистісної взаємодії, зокрема в умовах комунікативної напруги та конфлікту, де особливого значення набувають навички саморегуляції, впливу та конструктивного вирішення суперечностей.

В освітній та професійній літературі PR-взаємодія та конфліктні ситуації розглядаються як важливі контексти прояву лідерських якостей та емоційного інтелекту молоді. PR-діяльність передбачає ефективну комунікацію, здатність до переконання, налагодження стосунків та управління інформаційним полем, що безпосередньо впливає на соціальну ефективність лідера. Конфліктні ситуації, у свою чергу, виступають полем для прояву адаптивності, емпатії, навичок переговорів та керування емоційними станами, що складає основу емоційного інтелекту і дозволяє оцінити реальні лідерські компетенції молоді.

Разом із тим, наявні теоретичні положення потребують емпіричної перевірки з метою виявлення специфіки прояву лідерських якостей у молоді, а також їхнього зв'язку з особливостями комунікативної поведінки та стилями реагування в конфліктних ситуаціях. Вищезазначені аспекти теорії дозволяють обґрунтувати вибір методик для нашого емпіричного дослідження та зосередитися на аналізі взаємозв'язку лідерських якостей, емоційного інтелекту та мотивації молоді.

Для досягнення поставленої мети у дослідженні було використано комплекс взаємодоповнювальних методик, що дозволяє дослідити психологічні чинники комунікативного лідерства молоді, які реалізуються у процесі соціальної взаємодії, самопрезентації та міжособистісних конфліктах.

Так, для дослідження рівня сформованості лідерських якостей у молоді в контексті комунікативної та PR-взаємодії була використана методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького, яка дозволяє оцінити ключові прояви лідерської поведінки, зокрема здатність до впливу, ініціативність, упевненість у міжособистісній взаємодії та готовність брати відповідальність у ситуаціях соціальної напруги й конфлікту.

Наведемо аналіз показників за шкалою «Лідерські якості» серед досліджуваної молоді (табл. 1).

Так, аналіз результатів за шкалою «Лідерські здібності» показав, що найбільшу частку респондентів (54,7%) становить молодь із середнім рівнем розвитку лідерських якостей. Такий показник може свідчити про наявність базового лідерського потенціалу, який реалізується ситуативно й значною мірою залежить

Таблиця 1

**Аналіз показників за методикою діагностики лідерських якостей
Є. Жарікова та Є. Крушельницького**

Рівень розвитку лідерських якостей	Кількість респондентів (n = 42)	Відсоток (%)
Високий рівень	2	4,8%
Середній рівень	23	54,7%
Низький рівень	17	40,5%
Рівень «диктатор»	0	0%

від умов комунікативної взаємодії, зокрема в процесі PR-комунікації та врегулювання конфліктів.

Низький рівень лідерських якостей було зафіксовано у 40,5% опитаних. Це може вказувати на труднощі у здійсненні впливу на інших, недостатню впевненість у комунікативних ситуаціях, а також обмежену здатність до конструктивної поведінки в умовах конфліктної взаємодії, що є важливими складовими ефективної PR-діяльності.

Високий рівень лідерських якостей виявлено лише у 4,8% респондентів, що свідчить про наявність у незначній частині молоді виражених лідерських проявів, здатності до переконливої комунікації, самостійного прийняття рішень та ефективного управління взаємодією в напружених і конфліктних ситуаціях. Показників, які б відповідали рівню «диктатор», у досліджуваній вибірці виявлено не було, що свідчить про відсутність тенденцій до авторитарних форм лідерської поведінки.

Загалом отримані результати демонструють, що переважна частина молоді перебуває на етапі формування та розвитку лідерських якостей, які реалізуються в процесі міжособистісної та PR-взаємодії. Водночас значна частка респондентів із низьким рівнем лідерських здібностей підкреслює актуальність подальшого вивчення психологічних чинників, зокрема емоційного інтелекту та мотивації досягнення успіху, що зумовлює доцільність розгортання наступного етапу емпіричного дослідження.

З метою вивчення емоційно-комунікативних чинників лідерства було використано методику «Діагностика емоційного інтелекту» (Н. Холл, адаптація М. Фетискіна). Застосування цієї методики є обґрунтованим у межах дослідження комунікативного лідерства молоді, оскільки емоційний інтелект виступає важливим психологічним ресурсом ефективної PR-взаємодії та конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Методика дозволяє комплексно оцінити здатність особистості усвідомлювати, регулювати та використовувати емоції у процесі соціальної комунікації.

Методика Н. Холла передбачає аналіз таких компонентів емоційного інтелекту:

«Емоційна обізнаність», «Керування емоціями», «Самотивація», «Емпатія»,

«Розпізнавання емоцій», а також інтегральний показник – «Загальний рівень емоційного інтелекту».

Розподіл показників за всіма шкалами методики наведено у табл. 2.

Аналіз представлених даних за шкалою «Емоційна обізнаність» показав, що найбільшу частку досліджуваної молоді становлять респонденти з високим рівнем емоційної обізнаності (47,6%). Це свідчить про сформовану здатність усвідомлювати власні емоційні стани та емоції інших, що є важливою передумовою ефективної комунікації, публічної взаємодії та управління міжособистісними процесами в умовах PR-комунікації.

Розподіл рівнів емоційного інтелекту молоді за методикою Н. Холла

Шкала емоційного інтелекту	Високий рівень, %	Середній рівень, %	Низький рівень, %
Емоційна обізнаність	47,6	38,1	14,3
Керування емоціями	7,1	21,4	71,5
Самотивація	23,8	40,5	35,7
Емпатія	38,1	42,9	19,0
Розпізнавання емоцій	33,3	42,9	23,8
Загальний рівень EI	4,8	64,3	30,9

Примітка: EI – емоційний інтелект; n = 42.

Середній рівень емоційної обізнаності було зафіксовано у 38,1% учасників, що вказує на наявність базових навичок емоційного усвідомлення та потенціал для їх подальшого розвитку. Низький рівень емоційної обізнаності виявлено у 14,3% респондентів, що може свідчити про труднощі в розумінні емоційних сигналів у процесі соціальної та конфліктної взаємодії.

Загалом отримані результати відображають достатній рівень емоційної обізнаності у більшості молоді, що створює сприятливі умови для формування комунікативного лідерства.

Також відмітимо, що отримані дані за шкалою «Керування емоціями» за методикою Н. Холла свідчать, що переважна більшість респондентів (71,5%) продемонструвала низький рівень навичок керування емоціями. Такий результат може вказувати на складнощі в регуляції емоційних реакцій у напружених комунікативних ситуаціях, зокрема під час конфліктів або публічної PR-взаємодії.

Середній рівень керування емоціями зафіксовано у 21,4% учасників, що свідчить про наявність базових умінь емоційної саморегуляції. Високий рівень управління емоціями виявлено лише у 7,1% молоді, що підкреслює актуальність розвитку цієї компетенції як важливої складової ефективного комунікативного лідерства.

Результати аналізу за шкалою «Самотивація» показали, що 40,5% респондентів мають середній рівень самотивації, що відображає здатність підтримувати власну активність і цілеспрямованість у процесі соціальної взаємодії. Низький рівень самотивації виявлено у 35,7% учасників, що може негативно впливати на ініціативність і готовність брати на себе лідерську роль у комунікативних та конфліктних ситуаціях. Високий рівень самотивації продемонстрували 23,8% респондентів, що є важливим психологічним ресурсом для реалізації лідерського потенціалу.

Аналіз показників за шкалою «Емпатія» показав, що 42,9% молоді мають середній рівень емпатії, що створює основу для конструктивної міжособистісної взаємодії. Високий рівень емпатії зафіксовано у 38,1% респондентів, що є позитивним показником у контексті PR-взаємодії та врегулювання конфліктів. Низький рівень емпатії виявлено у 19,0% учасників, що може ускладнювати розуміння позицій інших та знижувати ефективність комунікації.

Згідно з результатами за шкалою «Розпізнавання емоцій», високий рівень здатності до розпізнавання емоцій продемонстрували 33,3% респондентів, середній рівень – 42,9%, низький – 23,8%. Це свідчить про варіативність розвитку цієї компетенції, яка є критично важливою для ефективного управління комунікативними процесами та прогнозування поведінки інших у конфліктних ситуаціях.

Отримані дані за шкалою «Загальний рівень емоційного інтелекту» показали, що 64,3% респондентів мають середній рівень емоційного інтелекту, 30,9% – низький і лише 4,8% – високий. Це свідчить про загалом достатній, але нерівномірний розвиток емоційного інтелекту серед молоді.

Таким чином, результати дослідження емоційного інтелекту підтверджують його значущу роль як психологічного чинника комунікативного лідерства молоді в умовах PR-взаємодії та соціально-взаємодійному середовищі.

Для аналізу мотиваційної складової комунікативного лідерства було застосовано тест-опитувальник «Рівень мотивації досягнення успіху» (А. Мехраб'ян, адаптація М. Ш. Магомед-Емінова), що дозволяє визначити співвідношення мотиву прагнення до успіху та мотиву уникнення невдачі. Мотивація досягнення розглядається як чинник активної комунікативної поведінки, готовності брати на себе лідерську роль та ініціювати соціальний вплив у процесі PR-взаємодії.

Застосування цієї методики є доцільним у межах дослідження комунікативного лідерства молоді, оскільки мотиваційна спрямованість безпосередньо впливає на готовність брати ініціативу, здійснювати вплив на інших та діяти в умовах PR-взаємодії й конфлікту.

Аналіз отриманих результатів за даною методикою наведено на рис. 1. Як бачимо на рис.1. 23,8% молоді мають домінування мотивації уникнення невдачі, що може проявлятися в обережності, униканні ризику та зниженій готовності до активного лідерського впливу, особливо в ситуаціях комунікативної напруги чи конфлікту. Водночас 23,8% респондентів продемонстрували мотивацію, спрямовану на досягнення успіху, що є важливою психологічною передумовою ініціативності, відповідальності та активної участі в PR-взаємодії.

У 52,4% учасників мотиваційна спрямованість виявилася збалансованою, що свідчить про здатність варіювати поведінкові стратегії залежно від ситуаційних умов. Така особливість може розглядатися як адаптивний ресурс у процесі комунікації та врегулювання конфліктів.

Загальний характер розподілу результатів є відносно рівномірним, без різких перепадів або крайніх значень. Це свідчить про відсутність поляризації мотиваційних установок у вибірці та вказує на гетерогенність, але водночас психологічну збалансованість досліджуваної групи. Отримані дані підтверджують доцільність подальшого аналізу взаємозв'язку мотиваційних чинників із рівнем розвитку лідерських якостей та емоційного інтелекту молоді в умовах PR-взаємодії та конфліктної комунікації.

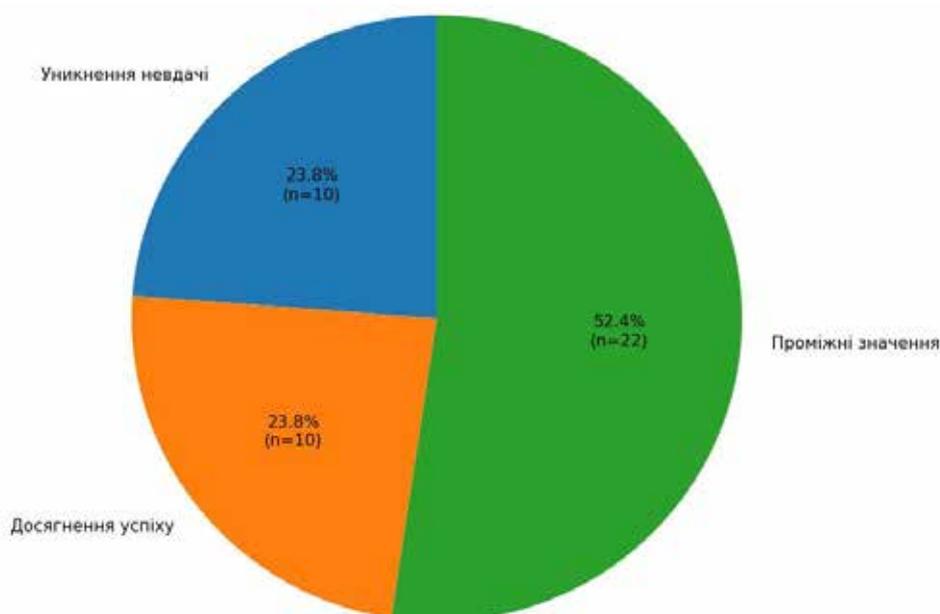


Рис. 1. Аналіз показників за методикою «Рівень мотивації досягнення успіху»

Наступним етапом нашого дослідження було встановлення наявних взаємозв'язків між показниками лідерських якостей та компонентів емоційного інтелекту молоді. Результати наведено в табл. 3.

Як показує аналіз даних, зазначених у таблиці 3, серед компонентів емоційного інтелекту лише шкала «Самотивація» продемонструвала статистично значущий позитивний зв'язок із лідерськими якостями молоді ($r = 0,476$, $p = 0,002$). Це свідчить про те, що здатність самотійно мотивувати себе досягати поставлених цілей є ключовим фактором розвитку комунікативного лідерства. Молоді люди з високим рівнем самотивації більш активно беруть участь у групових процесах, ефективніше комунікують та приймають рішення, що особливо важливо в умовах PR-взаємодії та конфліктних ситуацій.

Інші компоненти емоційного інтелекту – емоційна обізнаність, керування емоціями, емпатія, розпізнавання емоцій та загальний рівень ЕІ – не продемонстру-

Таблиця 3

Взаємозв'язки між показниками лідерських якостей та компонентів емоційного інтелекту молоді

Компоненти емоційного інтелекту	r Пірсона	p-значущість
Емоційна обізнаність	-0,214	0,172
Керування емоціями	0,248	0,112
Самотивація	0,476	0,002
Емпатія	0,115	0,465
Розпізнавання емоцій	-0,089	0,574
Загальний рівень емоційного інтелекту	0,164	0,298

Примітка: при $|r| \geq 0,5$.

вали статистично значущих кореляцій із лідерськими якостями. Це означає, що здатність розуміти і регулювати власні та чужі емоції у цій вибірці не є вирішальним фактором формування лідерських навичок. Можливо, у молоді більшою мірою лідерські здібності визначаються внутрішньою мотивацією, а не лише емоційними компетенціями.

Загалом, отримані результати підкреслюють важливість роботи над розвитком самомотивації для зміцнення лідерських якостей у молоді. Одночасно вони вказують на те, що емоційний інтелект як комплексна характеристика не завжди прямо корелює з лідерством, проте окремі його компоненти можуть відігравати допоміжну роль у формуванні ефективної комунікації та здатності діяти в умовах конфлікту та PR-взаємодії.

Хоча показники мотивації досягнення успіху не включалися до кореляційного аналізу через особливості шкали, їхній описовий аналіз дозволяє додатково оцінити психологічний профіль молоді. Результати показали, що учасники з високим прагненням до успіху проявляють більшу активність у комунікаційних процесах, швидше приймають рішення та більш ініціативні в умовах PR-взаємодії та конфліктних ситуацій. Натомість молодь, орієнтована на уникнення невдач, частіше демонструє обережність та потребує додаткової підтримки для активного включення в групові процеси.

Це свідчить про те, що мотиваційна спрямованість може підсилювати або стримувати розвиток лідерських якостей. Поєднання цього аналізу з даними кореляційного дослідження показує, що внутрішня самомотивація є важливим чинником ефективного лідерства серед молоді.

На основі отриманих результатів можна запропонувати низку практичних рекомендацій:

1. Розвиток самомотивації: тренінги та рольові вправи повинні стимулювати постановку та досягнення особистих і групових цілей, що сприяє формуванню активної позиції в групі та PR-взаємодії.

2. Підтримка молоді, схильної уникати невдач: важливо створювати безпечне середовище для прояву ініціативи та поступово залучати таких учасників до прийняття рішень і комунікації в команді.

3. Інтеграція емоційного інтелекту і мотивацій: розвиток емоційної обізнаності, управління емоціями та самомотивації формує більш стійкі та ефективні лідерські моделі.

4. Індивідуальний підхід: використання даних по емоційних компетенціях і мотиваційних характеристиках дозволяє оптимізувати програми розвитку комунікативного лідерства в умовах конфлікту та PR-взаємодії.

Таким чином, поєднання аналізу лідерських якостей, емоційного інтелекту та мотиваційної спрямованості дозволяє комплексно оцінити потенціал молоді і створити ефективні програми розвитку лідерських навичок.

Висновки та перспективи досліджень. Аналіз сучасних теоретичних джерел засвідчує, що лідерство є багатокомпонентним явищем, яке поєднує особистісні та соціальні чинники. Особливу роль у формуванні ефективного лідера відіграють комунікативні навички, емоційний інтелект та здатність адаптуватися до різних ситуацій, зокрема у конфліктних взаємодіях і PR-контексті. Теоретичні дослідження підкреслюють, що розвиток лідерських якостей неможливий без врахування механізмів емоційного регулювання та мотивації досягнення успіху.

Емпіричні результати нашого дослідження підтвердили значущість цих чинників. Кореляційний аналіз показав, що лідерські якості молоді статистично значимо пов'язані з рівнем емоційного інтелекту, самомотивацією. Молодь із високим рівнем емоційної обізнаності та здатністю керувати власними емоціями демонструє більш ефективні лідерські прояви у комунікації та під час вирішення конфліктних ситуацій. Це свідчить про важливість комплексного підходу до розвитку лідерства, який включає як роботу над емоційною компетентністю, так і формування самомотивації.

Додатковий аналіз мотиваційної спрямованості вказує, що орієнтація на прагнення до успіху посилює прояв лідерських навичок, тоді як схильність до уникнення невдач може обмежувати активність і ініціативність у групових процесах. Врахування цих особливостей дозволяє більш ефективно планувати тренінги та освітні програми, спрямовані на розвиток комунікативного лідерства у молоді, що включає роботу з PR-взаємодією та конфліктними ситуаціями. Комплексний підхід забезпечує формування стійких, гнучких та ефективних лідерських моделей, що і виступає подальшими перспективами наших досліджень.

Список використаних джерел і літератури

1. Акімова Т.Ю. Формування лідерських якостей молоді як необхідна умова розвитку держави. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2021. Вип. 14. С. 850–868. DOI: 10.34132/pard2021.14.02
2. Амплєєва О.М. Аналіз дослідження емоційного інтелекту в структурі професійної діяльності психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2019. Т. 1. Вип. 1. С. 11–16. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-1>
3. Богдан Ж.Б. Теоретичне обґрунтування моделі гнучких навичок особистості сучасного фахівця. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія *Психологічні науки*. 2023. Вип. 1. С. 20–31. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-3>
4. Кононенко О. І. Емоційний інтелект як фактор успішної діяльності в соціальній сфері. *Психологія та соціальна робота*. 2023. Вип. 1. С. 7–13. <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2023.1.1>
5. Пророк Н.В. Професійне самовдосконалення як один із шляхів розвитку психологічної культури. *Vzdelávanie a spoločnosť IV : medzinárodný nekonferenčný zborník*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2019. С. 461–469.
6. Чернявська Т.П. Емоційна компетентність як основа професійної успішності. *Психологія та соціальна робота*. 2022. Вип. 1–2(52–53). С. 131–138. DOI: <https://doi.org/10.18524/2707-0409.2022.1-2.286680>

7. Шулдик А.В., Шулдик Г.О. Діагностика та формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. №4(64). С. 229–237. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-229-239>
8. Allen D. *Getting Things Done – The Art of Stress-Free Productivity*. Penguin books. Revised edition. London, 2015. 352 p.
9. Guo X, Liu J, Wang M, Yu Liao. What Leadership Looks Like in Different Cultures. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. UK, 2021. Volume 615. P. 428–431. DOI: [10.2991/assehr.k.211220.074](https://doi.org/10.2991/assehr.k.211220.074)
10. Roth P. How social context impacts the emergence of leadership structures. *Leadership*. 2022.18(4). P. 539–562. DOI: [10.1177/17427150221090375](https://doi.org/10.1177/17427150221090375)

References

1. Akimova, T.Yu. (2021). Formuvannya liderskykh yakostey molodi yak neobkhidna umova rozvytku derzhavy [Formation of leadership qualities of youth as a necessary condition for the development of the state]. *Publichne upravlinnya ta rehional'nyy rozvytok*, 14, 850–868. DOI: [10.34132/pard2021.14.02](https://doi.org/10.34132/pard2021.14.02) [in Ukrainian].
2. Ampleyeva, O.M. (2019). Analiz doslidzhennya emotsiynoho intelektu v strukturі profesiyanoi diyal'nosti psykholohiv [Analysis of emotional intelligence in the professional activity of psychologists]. *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya "Psikhologichni nauky"*, 1(1), 11–16. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-1> [in Ukrainian].
3. Bohdan, Zh.B. (2023). Teoretychne obgruntuvannya modeli hnil'kykh navychok osobystosti suchasnoho fakhivtsya [Theoretical justification of a model of flexible skills of a modern specialist's personality]. *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya "Psikhologichni nauky"*, 1, 20–31. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-3> [in Ukrainian].
4. Kononenko, O.I. (2023). Emotsiynyy intelekt yak faktor uspishnoyi diyal'nosti v sotsial'niy sferi [Emotional intelligence as a factor of successful activity in the social sphere]. *Psikhologhiya ta sotsial'na robota*, 1, 7–13. DOI: <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2023.1.1> [in Ukrainian].
5. Prorok, N.V. (2019). Profesiyne samovdoskonalennya yak odyin iz shlyakhiv rozvytku psykholohichnoyi kul'tury [Professional self-improvement as one of the ways of developing psychological culture]. In *Vzdelavanie a spolochnost' IV: medzinarodnyy nekonferenchnyy zbornik* (pp. 461–469). Prešov: Prešovská univerzita v Prešove. [in Ukrainian].
6. Chernyavska, T.P. (2022). Emotsiyna kompetentnist' yak osnova profesiyanoi uspishnosti [Emotional competence as a basis for professional success]. *Psikhologhiya ta sotsial'na robota*, 1–2(52–53), 131–138. DOI: <https://doi.org/10.18524/2707-0409.2022.1-2.286680> [in Ukrainian].
7. Shuldik, A.V., & Shuldik, H.O. (2021). Diagnostyka ta formuvannya liderskykh yakostey u zdobuvachiv vyshchoyi osvity [Diagnostics and formation of leadership qualities in higher education students]. *Vcheni zapysky Universytetu "KROK"*, 4(64), 229–237. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-229-239> [in Ukrainian].
8. Allen, D. (2015). *Getting things done: The art of stress-free productivity* (Revised ed., pp. 1–352). London: Penguin Books. [in English].
9. Guo, X., Liu, J., Wang, M., & Yu, Liao. (2021). What leadership looks like in different cultures. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 615, 428–431. DOI: [10.2991/assehr.k.211220.074](https://doi.org/10.2991/assehr.k.211220.074) [in English].
10. Roth, P. (2022). How social context impacts the emergence of leadership structures. *Leadership*, 18(4), 539–562. DOI: [10.1177/17427150221090375](https://doi.org/10.1177/17427150221090375) [in English].

Kurova A. V.

Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Social Psychology, Odesa I.I. Mechnikov National University

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF COMMUNICATIVE LEADERSHIP OF YOUTH IN THE CONTEXT OF PR INTERACTION AND CONFLICT

The article examines the socio-psychological aspects of communicative leadership among youth in the context of PR interaction and conflict. Theoretical analysis shows that leadership is a complex phenomenon that combines personal, communicative, and emotional-psychological characteristics, which determine the effectiveness of interaction in social and professional contexts. PR interaction facilitates the development of persuasion skills, relationship building, and information management, while conflict situations serve as an environment for demonstrating adaptability, empathy, and emotional regulation abilities.

It was found that most young people are at an average level of development of communicative leadership qualities and emotional intelligence; however, there is a need for further development of emotional management skills and flexible communication. A significant relationship between leadership abilities and motivational factors was identified, highlighting the role of self-motivation in forming an effective leader.

Practical recommendations are provided for developing communicative leadership in youth, including emotional intelligence training, exercises to enhance adaptability and conflict management, as well as the development of PR interaction skills to improve social and professional effectiveness. The research results can be applied in psychological practice and educational programs to support the leadership potential of young people.

Key words: communicative leadership, emotional intelligence, leadership qualities, self-motivation, communication, PR interaction, conflict interaction.

Дата першого надходження статті до видання: 24.11.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 28.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 18.03.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY)