

обґрунтовані управлінські рішення. Соціологічна компетентність допомагає будувати стратегії розвитку організації з урахуванням суспільних запитів.

Крім того, сучасний лідер діє в правовому полі. Знання нормативних актів та вміння захищати права членів своєї команди є невід'ємною складовою професійної компетентності. Це створює атмосферу безпеки та довіри в організації, що є фундаментом для побудови сильної організаційної культури.

Таким чином, формування соціального працівника - фахівця-лідера є багатограним процесом, що спирається на міждисциплінарні зв'язки соціальної педагогіки, психології, соціології та правознавства. Інтеграція цих знань дозволяє виховати особистість, здатну ефективно керувати, вирішувати складні соціальні завдання та забезпечувати розвиток людського капіталу в умовах сучасних викликів.

Жибовська А. Ю.
Нуковий керівник: к.т.н, доц. Демідова Ю. Є.
НТУ «ХП»

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ НА ШЛЯХУ ДО ЛІДЕРСТВА: СИНДРОМ САМОЗВАНЦЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

В сучасному суспільстві роль певних професій вже почала змінюватися. Починають цінуватися спеціалісти, які здатні не лише виконувати професійні функції, але й брати на себе відповідальність та виявляти лідерські якості. Згідно з результатами дослідження Європейського інституту лідерства та менеджменту, 50% жінок і 31% чоловіків менеджерів регулярно відчують невпевненість у собі, що пов'язується із синдромом самозванця. Це явище описується як переконання у власній «невдачливості» попри наявність реальних доказів професіоналізму. У контексті формування фахівця-лідера синдром самозванця є однією з причин, чому фахівці уникають лідерських ролей.

Тому, метою дослідження є виявити яким чином синдром самозванця впливає на формування лідерських навичок, та визначити психолого-педагогічні стратегії його подолання під час підготовки майбутніх фахівців.

Синдром самозванця виявляється у формі зневаги до власних досягнень, що особливо характерно для жінок у нетрадиційних сферах діяльності, зокрема топ-менеджменті. Теоретичний аналіз виявляє, що основними причинами виникнення синдрому є гендерні стереотипи та організаційні культури, які «нормалізують» чоловіче лідерство, через що жінки сприймають зовнішні упередження, що призводить до самоцензури та низької лідерської самоідентичності. Відсутність рольових моделей та обмежена кількість жінок на керівних посадах формує уявлення про неможливість досягнення успіху, підсилюючи внутрішні бар'єри. На основі аналізу досліджень пропонується комплексна система подолання синдрому самозванця, що включає три етапи:

Усвідомлення проблеми: самоспостереження та фіксація моментів прояву синдрому через ведення щоденника досягнень; аналіз джерел невпевненості через рефлексивні техніки; визнання розбіжності між реальними досягненнями та самооцінкою. Трансформація мислення: когнітивна реструктуризація – заміна деструктивних думок на конструктивні; формування реалістичних стандартів успішності; поступове накопичення позитивного досвіду через виконання посильних завдань. Закріплення результатів: побудова підтримуючих відносин з наставниками та колегами; інтеграція в професійне середовище через навчальні програми; стабілізація лідерської ідентичності через систематичну практику.

Отже, синдром самозванця є значущим психологічним бар'єром, особливо для жінок-лідерів. Ефективність подолання досягається через комплексний підхід, що поєднує усвідомленні проблеми трансформацію мислення, та закріплення результатів. Застосування цього підходу ефективно допомагає подолати психологічні бар'єри майбутнім лідерам.

Zejun Wang, China
Scientific adviser: PhD in Pedagogy, Ass. Prof. Lapuzina O.M.
NTU «KhPI»

UPLIFTING AND SUSTAINABLE LEADERSHIP IN CHINA AND IN OTHER COUNTRIES

The accelerating complexity of global challenges—from climate change and technological disruption to deepening social inequalities—demands a profound