

Для рекламних псевдонаукових повідомлень 84,6–86,5 % учасників оцінювали довіру як низьку (1–2 бали), а високий рівень довіри (4–5 балів) відзначали лише 3,8–13,5 % опитаних.

У завданні з одночасною подачею наукового та псевдонаукового тексту 65,4 % обрали варіант «жодний із них», 32,7 % – науковий фрагмент, і лише 1,9 % (одна особа) – псевдонауковий текст.

Аналіз кореляцій засвідчив, що гіпотези про виражений вплив окремих рис особистості, компонентів Темної тріади та міжособистісної довіри на схильність до псевдопсихологічного контенту загалом не підтвердилися: більшість коефіцієнтів між цими показниками та PPP_norm , IHO_norm , $PIAB$ залишалися в межах $|r| < 0,27$ і здебільшого не досягали статистичної значущості. Натомість припущення щодо центральної ролі критичного мислення отримало емпіричне підтвердження: вищі значення індексу критичності поєднувалися з нижчим PPP_norm і вищим $PIAB$, що вказує на кращу загальну якість вибору контенту.

Отже, результати емпіричного дослідження дозволяють зробити висновок, що при виборі психологічного контенту в соціальних мережах особистісні чинники та рівень міжособистісної довіри відіграють другорядну, модифікуючу роль, тоді як ключовим захисним фактором виступає критичне мислення. Це обґрунтовує необхідність цілеспрямованого розвитку критичності у ставленні до психологічних тверджень та створення психопросвітніх програм, спрямованих на формування навичок розпізнавання псевдонаукових обіцянок і підтримку свідомого вибору на користь науково обґрунтованого психологічного контенту.

Касімова С.В.
Науковий керівник: к.пед.н., проф. Гура Т.В.
НТУ «ХП»

ЛІДЕРСТВО ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИЦТВА В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна організація функціонує в умовах постійних змін, зростаючої складності управлінських процесів та інтелектуалізації управлінської діяльності. Це

вимагає від керівництва здатності швидко адаптуватися до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, своєчасно реагувати на непередбачувані ситуації та забезпечувати стабільність розвитку організації.

Лідерство у самоцентричному аспекті необхідно розглядати як внутрішній стан людини, що спрямований на досягнення успіху, глибоко замотивований, що веде активне діяльнісне життя, впевнена в своїх рішеннях та діях. Саме лідерські риси дозволяють керівнику забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, налагодити конструктивні міжособистісні взаємини та мобілізувати співробітників на досягнення спільних цілей. Процес створення організаційного лідерства пов'язаний із залученням керівника і підлеглих в процес управління.

Лідер – це особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших. Оперативність є однією з ключових якостей лідера, що виявляється у його здатності швидко й системно аналізувати проблемні ситуації, визначати їх причини та обирати ефективні способи розв'язання.

Важливою відмінністю лідерства від керівництва є ступінь формалізації управлінських взаємодій. Якщо керівництво спирається переважно на регламентовані, легітимні канали впливу, то лідерство апелює до потреб вищого рівня-моральних, ціннісних, духовних.

Лідерський вплив реалізується через комплекс особистісних якостей: комунікативних навичок, стратегічного бачення та конкретних тактик, таких як мотивація, натхнення, служіння прикладом, раціональне переконання та розвиток команди. Він залежить від стилю лідерства (авторитарний, демократичний, коучинговий), здатності бути рольовою моделлю, ефективно слухати та заохочувати ідеї підлеглих, а також від створення довіри та спільних цілей.

У дослідженні В. Погольша, був виявлений комплекс комунікативно-особистісних властивостей, що є стрижнєвою основою здатності до особистого впливу, що включає разом з такими властивостями, як легкість спілкування, упевненість, мотив досягнення успіху та іншими – розуміння співрозмовника.

На відміну від керівництва, яке оперує категоріями «начальник-підлеглий», лідерство формує управлінську діаду «лідер-послідовники». У межах цієї взаємодії

основними ресурсами впливу стають не примус і контроль, а натхнення, підтримка та спонукання.

Отже, і феномен лідерства, і феномен керівництва в процесі управління є особливими соціальними ресурсами, що володіють регулятивним функціоналом для організації.

Підсумовуючи вище сказане, можна визначити, що керівництво і лідерство є сумісними явищами в управлінській діяльності. В умовах сучасної організації вони доповнюють одне одного і можуть трансформуватися залежно від ситуації. Таке поєднання забезпечує оптимальне використання соціальних ресурсів і підвищує ефективність управлінських взаємодій. Лідерство виступає каталізатором управлінських процесів, перетворюючи формальне керівництво на дієвий інструмент досягнення стратегічних цілей.

Квасник О. В.
Науковий керівник: к. пед .н. доцент Шаполова В. В.
НТУ «ХП»

МОВА ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ МАЙБУТНІМИ ПСИХОЛОГАМИ ЯК ПОКАЗНИК ЇХНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Сучасна спільнота характеризується міжкультурними взаємодіями та багатомовністю учасників комунікації. Тому сучасна соціокультурна динаміка зумовлена зростанням білінгвізму в українському суспільстві та освітньому просторі, що вимагає розуміння їхнього впливу на професійний розвиток.

Професійні потреби фахівців -психологів передбачають володіння навичками спілкування та розуміння, що залежить від мови, на якій здійснюється професійна діяльність.

Важливо розуміти співбесідника та знаходити підхід до його особистості. Мова є не лише засобом, а й інструментом та об'єктом психологічної роботи (наприклад, у психотерапії та консультуванні). Важливо також наголосити на необхідності інтеграції знань психолінгвістики, когнітивної та педагогічної психології для створення цілісної моделі особистісного розвитку фахівця.