

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

evolution in leadership paradigms. Traditional, top-down models focused on short-term gains are increasingly inadequate.

Uplifting and Sustainable Leadership are distinct yet complementary frameworks that share a core principle of consistency between ends and means. This principle asserts that the process of leadership must be ethically aligned with its goals, treating both the people served and those who serve them with dignity and respect.

Uplifting Leadership is defined by its "double delivery" of improved outcomes: it uplifts the people an organization serves by first uplifting the people who serve them. This approach rejects the notion of achieving student success, for example, by demeaning teachers. Instead, it focuses on raising the spirits, aspirations, and professional capacities of educators, thereby creating a virtuous cycle of motivation and achievement. Its core principles include pursuing an inspiring dream with relentless determination, collaborating with competitors for the common good, and using meaningful metrics that reflect a broad range of goals.

Sustainable Leadership extends the concept of sustainability from environmental stewardship to organizational and human systems. It is characterized by seven key dimensions: endurance (stability and succession), breadth (shared, distributed responsibility), diversity (valuing different approaches over standardization), systemness (avoiding improvement at the expense of other parts of the ecosystem), energy (conserving and renewing human motivation), conservation (building on past successes), and depth of purpose (focusing on deep, lasting learning rather than short-term test scores). Its ultimate aim is to create change that is lasting, equitable, and enhances the capacity of the entire system.

China's unique socio-cultural landscape and its rapid development have shaped distinctive interpretations of these leadership models. The concept of "responsible leadership with Chinese characteristics" is particularly salient, emphasizing moral character, harmony, and a profound sense of duty to employees, society, and the nation. This aligns closely with the depth of purpose in Sustainable Leadership and the ethical foundation of Uplifting Leadership.

In practice, this manifests in several ways:

1) Green Development as National Leadership: China's whole-of-nation drive to become the "indispensable nation for the green transition" represents a macro-scale application of sustainable leadership, aligning long-term economic strategy with environmental stewardship;

2) Institutionalizing Virtue and Sustainability: The establishment of leadership academies focused on governance virtue and the integration of "Sustainability Leadership" courses at top universities like Tsinghua demonstrate a systemic commitment to developing leaders with a sustainable mindset;

3) Humble and Collective Leadership: Research indicates that humble leadership, which de-emphasizes hierarchy, has a particularly strong positive effect in China, especially on individualistic employees, fostering trust and well-being. This reflects the uplifting principle of valuing and empowering team members.

Western discourses on Sustainable Leadership often integrate Environmental, Social, and Governance (ESG) frameworks explicitly into corporate boardroom strategy. The convergence with Chinese model lies in the universal need to address "systemness"—the understanding that isolated improvements are insufficient. Whether in a Chinese enterprise, a Ukrainian university, or a European school, effective leaders must consider the wider ecosystem. A leader in higher education must navigate the tension between fostering individual academic excellence (a form of uplifting) and ensuring the institution's long-term financial and social sustainability.

Золотоверха Є. Ю.  
Науковий керівник: к. пед. н., проф. Гура Т.В.  
НТУ «ХП»

## **ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ**

Сьогодні питання лідерства в умовах невизначеності перестало бути суто теоретичним. Постійна нестабільність економіки, соціальні потрясіння та глобальні кризи вимагають від сучасного керівника не просто знання алгоритмів, а високої стресостійкості та здатності швидко приймати рішення в