

КОНЦЕПЦІЇ ТА МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ

УДК 32(072):159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-2025-6-12>

Войціх Інна

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Хмельницького інституту соціальних
технологій Університету «Україна»
<https://orcid.org/0000-0003-1196-2662>*

ВІКОВИЙ ВИМІР ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДИНАМІКИ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. Стаття присвячена аналізу вікового виміру політичного лідерства в контексті соціально-психологічної динаміки особистості. Автор розглядає вплив віку на стиль керівництва, мотивацію, здатність до стратегічного прийняття рішень, комунікативні й управлінські навички політичних лідерів. Досліджено різні типи лідерства – молодих, середнього віку та старших керівників – із погляду їхньої ефективності, адаптивності та соціальної значущості. Увага приділяється практичним інструментам формування політичних лідерів, таким як партійний рух, кадровий резерв, система державної освіти й безперервного професійного розвитку. Віковий аспект розглядається як ключовий фактор, що визначає соціально-психологічні характеристики особистості, здатність до самоконтролю, управління конфліктами, формування довіри й авторитету. Висвітлюється важливість поєднання енергії та інновацій молодих лідерів із досвідом і стратегічною мудрістю старших для забезпечення ефективності управлінських процесів і стабільності політичної системи. Результати дослідження мають практичне значення для прогнозування ефективності прийняття рішень, формування збалансованих команд і розвитку лідерського потенціалу в органах публічної влади.

Ключові слова: політичне лідерство, віковий аспект, соціально-психологічна динаміка, державне управління, лідерські компетенції, кадровий резерв, адаптивність.

Voitsikh Inna

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Psychology and Social Work
Khmelnytskyi Institute of Social Technologies University "Ukraine"
<https://orcid.org/0000-0003-1196-2662>*

AGE DIMENSION OF POLITICAL LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL DYNAMICS OF PERSONALITY

Abstract. The article analyzes the age dimension of political leadership in the context of the socio-psychological dynamics of personality. It examines the influence of age on leadership style, motivation, strategic decision-making, communication, and management skills of political leaders. Different types of leaders – young, middle-aged, and senior – are studied regarding their effectiveness, adaptability, and social significance. Practical tools for developing political leaders, such as party systems, personnel reserves, state education, and continuous professional development, are highlighted. The age factor is considered a key determinant of socio-psychological characteristics, self-control, conflict management, trust-building, and authority. The importance of combining the energy and innovation of young leaders with the experience and strategic wisdom of senior leaders is emphasized to ensure effective governance and political stability. The findings have practical implications for predicting decision-making effectiveness, forming balanced teams, and enhancing leadership potential in public administration.

Keywords: political leadership, age dimension, socio-psychological dynamics, public administration, leadership competencies, personnel reserve, adaptability.

Постановка проблеми та аналіз досліджень.

У сучасному суспільстві політичне лідерство є головним фактором формування державної політики, громадської думки й життєвих цінностей населення. Віковий аспект політичного лідерства є суттєвим, оскільки з віком модифікуються не лише фізіологічні та психологічні характеристики особистості, а і її стиль керівництва, мотивація, ступінь відповідальності й уміння ухвалювати ключові питання. Коли відбуваються глибокі суспільні зміни, соціальні трансформації, військові виклики, потрібно виявити, яким чином вік і соціально-психологічні характеристики особистості позначаються на ефективності політичного лідера. Розуміння цих моделей допомагає зрозуміти поведінку лідерів, оцінювати їхні можливості й впливати на формування нового покоління політиків, які можуть доцільно реагувати на труднощі сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Політичне лідерство концентрується на стратегії, виклики, з якими стикається суспільство й уряд; адміністративне лідерство пов'язано з обслуговуванням демократичного процесу та політичного управління, суспільним благом, створенням та адаптацією громадських структур; громадянське – з оцінюванням і моніторингом діяльності влади, захистом громадських інтересів і самоврядуванням [2, с. 47].

Для сучасних держав актуальним питанням є формування демократичного лідера в державному управлінні, який зможе успішно вирішувати проблеми сьогодення та забезпечити розвиток країни на майбутнє.

Зараз здебільшого законодавство не встановлює вимог до професійно-поведінкових характеристик службових осіб публічної влади, що призводить до того, що ключові індивіди, уповноважені ухвалювати рішення, які повинні поєднувати в собі управлінські й лідерські якості, в основному не готові до лідерства: у них немає належних знань і вмінь стосовно його становлення та розвитку.

Мистецтво й професіоналізм високопоставлених осіб в управлінні мікро- та макросистемами проявляється в умінні користуватися владою, вибираючи оптимальний баланс між єдиноначальністю й колегіальністю, централізмом і демократією. У цьому вмінні проявляється як культура владарювання, так і культура того, хто займає офіційні керівні посади в державі, як власника влади.

У зв'язку з цим потреба в суттєвому вдосконаленні якісних характеристик керівної діяльності

лідерів-управлінців і лідерів-політиків, важливість у виборі найбільш ефективних і дієвих інструментів формування сучасних лідерів в органах публічної влади нині набуває особливої значимості, оскільки від цих суб'єктів визначається дієвість, законність, визнання, суспільний вплив, етична відповідальність управління та практична корисність державних управлінських рішень.

У нашому розумінні лідер – це людина, що має високий емоційний інтелект, емпатію, уміння привернути до себе, готовність брати на себе відповідальність при прийнятті серйозних рішень, здатність захопити за собою.

Лідер у сфері управління повинен мати безперечний авторитет для всіх членів колективу, володіти комунікативними й організаторськими здібностями, а також певними навичками в організації діяльності групи. У сфері державного та муніципального управління можна говорити ще про легітимність лідерської позиції, а також про необхідність збігу уявлень про формального й неформального керівника [1, с. 40].

Об'єктивно формування лідерства в органах публічної влади ґрунтується на певних засадах складноорганізованих систем. З іншого боку, феномен лідера виникає та реалізується лише в суспільному середовищі.

Певні інструменти, що використовуються при підготовці політичного лідера того чи іншого типу, що визначаються комбінацією факторів як суб'єктивного характеру (особистісні якості людини), так і низкою зовнішніх стосовно індивідуума обставин. Дослідження факторів суб'єктивного характеру є предметом окремого дослідження, яке найчастіше переходить у психологічну площину, тому в рамках роботи розглянемо докладніше зовнішні інструменти й механізми.

Як свідчить світовий досвід, більшість засобів утворення сучасних політичних лідерів функціонує як на державному рівні, так і на регіональному. Політичні партії, суспільні об'єднання формують цілеспрямовано політичних лідерів, застосовуючи різні підходи відбору, що в результаті дає значний позитивний ефект [5, с. 98].

Безумовно, одним із найпотужніших засобів формування лідера в органах публічної влади є система політичної та державно-управлінської освіти, а також комплекс науково-практичних дій.

Сфера освіти майже по всьому світу є дієвим засобом поширення керівних позицій політичної ієрархії. Говорячи про Німеччину й Іспанію, наприклад, можемо стверджувати про реальний збіг системи освіти й елітного рекрутування.

Характеризуючи більш детально зазначений інструмент, можна відзначити, що одним із методів, що впливають на формування нової еліти, є запуск і супровід профільних освітніх установ, які націлені на відбір обдарованої молоді з гуманітарними, аналітичними та лідерськими нахилами. Особливою рисою освітнього процесу в цих закладах є унікальна ідеологія, за якою учні мають відчувати себе молоддю національною елітою, котра повинна розвивати демократичну державу.

Національні інструменти підготовки політичних лідерів також включають забезпечення функціонує загальнонаціональної системи безперервної освіти й професійного розвитку державних службовців і посадовців, ураховуючи поточну внутрішньополітичну ситуацію в країні, а також національний і міжнародний досвід. Ця система включає академічні установи, університети, заклади безперервної освіти й галузеві установи.

Система академічних і практичних заходів (навчальних конференцій, форумів, семінарів) покликана об'єднати науку, ініціативу й інновації, з одного боку, і практичний досвід – з іншого. Це долає розбіжності між інтелектуалами та практиками, дає змогу співпрацювати для досягнення оптимальних результатів у реалізації національної політики [4, с. 7].

Таким чином, цей інструмент загалом забезпечує високий рівень професіоналізму в підготовці осіб, здатних найефективніше вирішувати проблеми сучасного суспільства, що змінюється. Специфічна система підготовки еліт також формує такі особистісні якості, як патріотизм, інноваційна поведінка та відданість.

Варто зазначити, що розглянуті інструменти підготовки політичних лідерів досить успішно впроваджуються на регіональному й місцевому рівнях. Прикладами є:

- створення технікумів та університетських кафедр для підготовки кадрів;
- висування кадрів «знизу» через вибори в громадських організаціях і рухах;
- упровадження в партійну практику конкурентних механізмів (відкритого конкурсу) при заміщенні керівних посад;
- висування кандидатів і створення відкритих партійних списків на виборах до представницьких органів влади й інших органів.

Одним з інструментів відбору та підготовки осіб на вакантні посади в органах державної влади є кадровий резерв.

Для формування кадрового резерву зокрема використовуються такі методи [1]:

- проводиться всебічний аналіз документальних даних претендентів;
- організовується спеціальне інтерв'ю (співбесіда виявлення особистих відомостей (прагнення, потреби, мотивація поведінки тощо));
- в окремих випадках проводиться спостереження за поведінкою кандидата, у різних ситуаціях здійснюється оцінка результатів його попередньої трудової діяльності (продуктивність праці, якість виконання завдань тощо);
- порівнюються якості претендентів відповідно до вимог тієї чи іншої посади.

На думку експертів, основним завданням у формуванні кадрового резерву є не лише підбір відповідних кандидатів, а і їхня подальша професійна підготовка. Це може відбуватися у формі індивідуального навчання під керівництвом керівника, стажування на плановій посаді в міністерстві чи відомстві або участі в курсах підвищення кваліфікації залежно від передбачуваної посади.

Варто зазначити, що партійний рух є ефективним інструментом підготовки політичних лідерів.

Формування партій у політичному процесі характеризує специфічний аспект формування лідерства, механізм дії системи свідомості й культури в політичній сфері суспільного життя. Цей інститут забезпечує динаміку партійного формування, що, у свою чергу, сприяє оновленню політичної системи й упровадженню нових лідерів, ідей та організаційних структур. Чим активніше партії з різних ідеологічних і соціокультурних спектрів беруть участь у політичному процесі, тим швидше й динамічніше формується лідерська особистість, тим незворотнішими є демократичні зміни.

Зарубіжні та вітчизняні дослідники сходяться на думці, що в перехідних суспільствах, як і в розвинених демократіях, інститут партійного керівництва слугує потужним кадровим резервом для політичних діячів у вищих органах влади, місцевих структурах самоврядування та багатьох представницьких органах. Цей інструмент для підготовки політичних лідерів подібний до механізму вертикальної соціальної мобільності.

Відкриття каналів соціальної мобільності, особливо у великій політиці, важливе для припливу нових кадрів і ротації, без яких розвиток неможливий. Згідно із цим механізмом, просування відбувається завдяки не лише особистим якостям, а й зовнішнім ресурсам. Це відрізняє такий інструмент від попереднього, оскільки для обіймання керівної посади в політичній партії,

а отже, і на певному рівні державного управління, не завжди потрібні спеціальні особисті якості, знання та навички.

Зміна параметрів середовища й управлінських практик у країнах першого ешелону розвитку створює причини чергового парадигмального зрушення – переходу від нового громадського менеджменту до нового публічного лідерства [3, с. 25].

Проблематика лідерства, у тому числі в його колективному форматі, стає фокусом уваги не лише дослідників, а й управлінців, що простежується в змісті модернізаційних ініціатив (зокрема у змісті Білих книг у Великій Британії) та програм урядів [2].

В українській політиці, хоча сам концепт нового публічного лідерства далекий від того, щоб стати частиною управлінського мейнстріму, усе більше набувають поширення нові практики включення населення до процесу спільного управління у вигляді проєктних семінарів, сесій, відкритих засідань експертних рад, громадських слухань та інших заходів.

Владні структури відіграють значну лідерську роль у спільному управлінні, створюючи ясні, чіткі правила, що полегшують діалог і сприяють зростанню довіри.

Ефективні інструменти підготовки політичних лідерів у державних установах включають таке:

- постійне вдосконалення системи державного управління без спричинення дезорганізації;
- віднесення всіх груп компетенцій для керівників до групи «Лідерство», що ґрунтується на дотриманні цінностей та етики;
- чіткий практичний зв'язок між рівнем посади, профілем компетенцій і стандартами класифікації з усіма елементами державної служби;
- розвиток системи політичної та адміністративної підготовки;
- поєднання передової науки та професійного досвіду через широку освітню й практичну діяльність;
- ефективну й обов'язкову система безперервного професійного розвитку державних службовців усіх рівнів;
- існування механізмів вертикальної соціальної мобільності.
- коли керівнику природним чином признається керівна посада, його відданість справі дає змогу його співробітникам розвиватися, досягати своїх цілей і працювати на спільне благо.

Водночас ефективне лідерство дає керівникові можливість проводити самоаналіз своєї роботи

й аналізувати стан взаємин у команді, визначаючи таким чином умови та шляхи подальшого ефективного розвитку.

Суть лідерства полягає в тому, що працівники визнають лідера лише тоді, коли він чи вона довів/-ла для них свою компетентність і цінність.

Політичне лідерство є вирішальним фактором у соціальних процесах. Воно впливає на стратегічне планування держави, формує соціальну атмосферу та диктує ефективність управління на різних рівнях.

Лідер не лише приймає рішення, а й формує громадську думку, довіру та сприяє стабільності. У цьому зв'язку особливо актуальним є врахування вікового аспекту лідерства, який безпосередньо пов'язаний із соціально-психологічною динамікою особистості.

Вік людини визначає її життєвий шлях, емоційну рівновагу, рівень відповідальності й систему цінностей. З віком у лідера розвивається:

- чіткіша та рішучіша життєва позиція та професійна стратегія;
- підвищується здатність до довгострокового планування й прогнозування наслідків рішень;
- підвищується емоційна рівновага, здатність до самоконтролю та стресостійкості;
- знижується актуальність морально-етичних принципів у лідерстві.

Молоді лідери частіше демонструють ініціативність, креативність і готовність до експериментів. Вони швидше адаптуються до нових ситуацій і використовують оригінальні стилі комунікації та лідерства. Однак їхні рішення можуть бути забарвлені емоціями й недостатньо продуманими через обмежений досвід [4].

Розвиток особистості відбувається в тісному взаємозв'язку із соціальним оточенням. Політичний лідер проходить кілька психологічних етапів, які впливають на його управлінські й комунікативні здібності:

1. Формування ціннісних орієнтацій – молодий лідер активно шукає життєві пріоритети й визначає власну місію в політичній сфері.
2. Соціалізація та адаптація – підлітковий і юнацький досвід у політичних або громадських організаціях формує навички взаємодії з колегами й суспільством.
3. Психологічна стабільність та авторитетність – у зрілому віці лідер здобуває довіру, розвиває стратегічне мислення й уміння прогнозувати наслідки політичних рішень.
4. Рефлексивність і мудрість – пізній період життя політика характеризується глибокою здат-

ністю аналізувати минулий досвід, передбачати ризики та впливати на розвиток молодого покоління лідерів.

Вік суттєво впливає на соціально-психологічну динаміку особистості. З часом розвивається здатність конструктивно взаємодіяти з різними соціальними класами, вирішувати конфлікти й мотивувати команду. Лідери старшого віку покладаються на авторитет і досвід, що допомагає підтримувати стабільність у складних ситуаціях, тоді як молоді розуми використовують динамічні підходи й ініціюють зміни.

Вік також впливає на здатність належним чином реагувати на сучасні виклики. Наприклад, молоді лідери частіше використовують цифрові технології, соціальні мережі та нові способи комунікації, тоді як зрілі лідери – перевірені методи управління й планування.

Вік лідера безпосередньо впливає на його стиль лідерства. Молоді лідери часто схиляються до демократичного й інноваційного стилю. Вони заохочують ініціативу, участь у команді й активно застосовують нові методи вирішення проблем.

Лідери середнього віку часто поєднують елементи демократичного й авторитарного підходів. Цей баланс дає їм змогу поєднувати інноваційність з дисципліною та враховувати думки команди, зберігаючи при цьому контроль над процесами.

Лідери старшого віку надають перевагу стратегічному й виваженому лідерству. Вони спираються на накопичений досвід, традиційні методи управління та довгострокове планування, приймаючи рішення, що враховують як поточний, так і майбутній вплив на організацію чи суспільство.

Вік лідера впливає не лише на його внутрішні можливості, а й на те, як його сприймає суспільство. Молоді лідери, як правило, викликають довіру й підтримку серед молоді та прогресивно налаштованих соціальних груп. Їхня життєва сила, сміливість приймати нетрадиційні рішення, активне використання нових технологій та оригінальних методів лідерства привертають увагу й допомагають створити імідж динамічного та сучасного менеджера. Такі лідери здатні надихати команду й мотивувати громадян до участі в соціальних і політичних ініціативах [5, с. 102].

Лідери старшого віку, зі свого боку, мають повагу завдяки своєму величезному досвіду, мудрості й здатності приймати складні стратегічні рішення в ситуаціях невизначеності. Їхній авторитет часто формується на основі тривалої кар'єри й успішного вирішення криз. Суспільство

сприймає таких лідерів як стабільних і надійних, здатних забезпечити безперервність і послідовність лідерства.

Ідеальне політичне лідерство часто вимагає поєднання енергії та винахідливості молодих менеджерів з досвідом, судженням і стратегічним баченням старших лідерів. Поєднання цих навичок дає змогу досягти балансу між швидкими змінами та послідовністю, між інноваціями та традиційними цінностями, створюючи більш ефективні й адаптивні механізми управління.

Аналіз вікової динаміки лідерських талантів має відповідну практичну корисність.

По-перше, він дає змогу прогнозувати ефективність прийняття лідерських рішень залежно від досвіду лідера та стилю керівництва.

По-друге, оцінка віку допомагає в організації компенсованих команд, які враховують як досвід старших співробітників, так й оригінальний підхід молодших співробітників.

Саме ці знання застосовуються в розробленні стратегій розвитку лідерства та професійної підготовки для забезпечення зростання компетенцій та адаптивності.

Нарешті, аналіз вікового аспекту підвищує адаптивність процесів управління до сучасних викликів, гнучкіше реагуючи на соціальні мутації та швидко впроваджуючи ефективні рішення.

Віковий аспект політичного лідерства є фактором вирішального значення, який визначає соціально-психологічну динаміку особистості. Він впливає на стиль лідерства, прийняття складних стратегічних рішень і здатність адаптуватися до сучасних викликів. Вивчення вікових характеристик дає змогу формувати ефективніші механізми управління та розвивати лідерський потенціал шляхом поєднання енергії й винахідливості молодих людей з досвідом і мудрістю старших лідерів [3].

Висновки. Вік політичних лідерів є вирішальним фактором, що визначає соціально-психологічну динаміку їхньої індивідуальності. Він впливає на стиль керівництва, стратегічне прийняття рішень, ступінь залученості й здатність адаптуватися до сучасних непередбачуваних обставин.

Молоді лідери вирізняються високою життєвою енергією, духом новаторства, готовністю до кар'єри й упровадженням нововведень. Однак їм може бракувати життєвого та професійного досвіду, що іноді знижує достовірність стратегічних рішень.

Лідери середнього віку поєднують життєву енергію й винахідливість молодих із досвідом

старших. Це забезпечує баланс між авангардизмом і дисципліною, а також гнучкість і стійкість керівного режиму.

Старші лідери вирізняються стратегічним і добре продуманим підходом до рішень, високим рівнем залучення й авторитетом у громаді. Але іноді їм може бракувати спритності та швидкості в адаптації до нових реалій.

Практична значимість вимірювання віку полягає в можливості передбачити адекват-

ність управлінських рішень, формувати збалансовані групи, розробляти плани розвитку лідерського потенціалу й підвищувати здатність процесів керівництва протистояти сучасним викликам.

Адекватне політичне лідерство досягається завдяки поєднанню жвавості й інноваційного духу молодих лідерів із компетентністю й обережністю старших. Це забезпечує надійність, стійкість і гнучкість управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Заславська О.О., Посвістак О.А., Налімова В.В. Молодіжне політичне лідерство та місце молоді у процесах демократичного врядування. *Політикус* : науковий журнал. 2025. № 1. С. 40–45.
2. Кошіль О., Спіріна Т. Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. № 3. С. 47–52.
3. Крупник І.Р. Соціально-психологічні аспекти політичної активності студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* : збірник наук. праць. Херсон, 2023. № 2. С. 25–31.
4. Слюсаревський М.М., Чуніхіна С.. Дослідження соціально-психологічного стану населення України в умовах війни: виклики для фахової спільноти : матеріали круглого столу (20 червня 2024). Київ : Талком, 2024. 45 с.
5. Трушевич Г. Феномен політичного лідерства В. Зеленського: аналіз складових елементів. *Наукові праці МАУП. Серія «Політичні науки та публічне управління»*. 2024. № 3(75). С. 98–103.



Дата надходження статті: 24.10.2025

Дата прийняття статті: 20.11.2025

Опубліковано: 29.12.2025