

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-352-17>

УДК 339

JEL classification: M31; O32

ГАРВАТ Ольга

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-4404-3219>

e-mail: harvat@khmnu.edu.ua

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ

У статті розглядається розвиток лідерського потенціалу в контексті самозайнятості. На основі аналізу моделей Korn Ferry, CCL та досліджень Д. Гоулмана визначено складові лідерського потенціалу. Встановлено, що формою прояву лідерства самозайнятої особи є отримані результати її праці не залежно від роду трудової діяльності, і саме рівень незадоволення отриманими результатами визначатиме рівень необхідного розвитку її лідерського потенціалу. Доведено, що для осіб, які працюють на себе, лідерство трансформується у здатність до стратегічного самоуправління, прийняття ризиків та формування персонального бренду. Розвиток лідерського потенціалу самозайнятої особи передбачає безперервне, систематичне, узгоджене у часі і просторі удосконалення своїх знань, умінь та навичок, що дозволить підвищувати їх конкурентоспроможність та забезпечувати сталість власної справи.

Ключові слова: лідерство, лідерський потенціал, розвиток, самозайнята особа, саморозвиток.

HARVAT Olha

Khmelnytskyi National University

DEVELOPING THE LEADERSHIP POTENTIAL OF SELF-EMPLOYED INDIVIDUALS

The article examines the development of leadership potential within the context of self-employment. Based on the analysis of the Korn Ferry and CCL models, as well as Daniel Goleman's research, the core components of leadership potential have been identified, namely: competencies, experience, personality traits, and internal drivers.

The author defines "leadership potential of a self-employed individual" as a complex characteristic encompassing personal, business, and professional attributes; capacities and abilities, specifically the aptitude for learning and the proficiency in applying acquired knowledge and experience within individual entrepreneurship.

Self-employed leadership represents an individual's intellectual and social capital, while leadership potential serves as the investment resource that ensures the growth of this capital. The transition from possessing leadership qualities to their active development constitutes a critical juncture in professional evolution.

The study establishes that the manifestation of self-employed leadership lies in the results of one's labor, regardless of the nature of the work. The level of dissatisfaction with the outcomes of one's intellectual and physical efforts determines the required degree of leadership potential development.

The presence of leadership potential is not a sufficient condition for effective self-actualization in professional activities, as the transformation of latent capabilities into stable professional competencies is only possible through the purposeful development of leadership qualities. It is demonstrated that for the self-employed, leadership transforms into the capacity for strategic self-management, risk-taking, and personal brand formation.

Conclusion: The development of a self-employed individual's leadership potential involves the continuous, systematic, and spatio-temporally coordinated improvement of knowledge, skills, and abilities, thereby enhancing competitiveness and ensuring the sustainability of their business venture.

Keywords: leadership, leadership potential, development, self-employment, self-development.

Стаття надійшла до редакції / Received 22.02.2026

Прийнята до друку / Accepted 16.03.2026

Опубліковано / Published 31.03.2026



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

© Гарват Ольга

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

На даний час, усі сфери життя країни, у тому числі й економічна її складова, перебуває у стані турбулентності, що обумовлена високою швидкістю змін, високим ступенем невизначеності та непередбачуваності, втратою чітких причинно-наслідкових зв'язків. Сьогодні самозайнятість це не просто «робота на себе», а повноцінна бізнес-одиночка, яка діє в умовах високого рівня конкуренції, що обумовлена докорінною зміною структури економіки, і є найбільш вразливою ланкою економіки. Для подолання викликів мінливого середовища самозайняті особи мають виробити уміння максимально швидко адаптуватися до змін, бути стресостійкими та гнучкими в прийнятті управлінських рішень. Сучасна архітектура бізнес середовища характеризується високим ступенем динамізму та індивідуалізації споживчого попиту. У цих умовах самозайняті особи, як гнучкий сегмент підприємництва, постають перед викликом не лише професійної адаптації, а й необхідності формування внутрішнього вектора управління. Лідерський потенціал самозайнятої особи перестає бути додатковою характеристикою і стає критичним активом, що безпосередньо впливає на економічну ефективність, якість клієнтського сервісу та життєздатність бізнес-моделі. Отож, питання

лідерського потенціалу в сучасній економіці знань виходить за межі ієрархічного управління. Сьогодні лідерство розглядається як динамічна здатність особистості ефективно функціонувати в умовах невизначеності, незалежно від масштабу організації – від транснаціональних корпорацій до самозайнятих фахівців. Головна суперечність полягає в тому, що для зростання самозайнятому потрібне лідерство, але саме умови самозайнятості (відсутність досвіду, необхідних знань і навичок, часу; самотність; висока інтенсивність праці; вузька спеціалізація) заважають його розвивати.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання лідерства, як управлінської категорії, ґрунтовно досліджені у працях Д. Гоулмана, Б. Аволіо, Р. Хайфеца, А. О. Клочко, М. С. Орліва, О. Романовського. Концепція самолідерства, як фундаменту індивідуальної ефективності була розроблена Ч. Манцом та К. Некі. Лідерський потенціал особистості досліджували Гура Т. В., Долгарев А.В., Мул С.А., Пономарьов О. С.. Про феномен лідерства висвітлено у працях М. Гаврилук, Г. О. Горбань, С. Калашнікової, Чумакової Г.В. Значно збагачує теоретичну і практичну значимість розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб розроблена Татенко В., Стадник В. та Любкою В. типологія лідерського потенціалу. Проте, незважаючи на значну кількість напрацювань, механізм трансформації особистісних лідерських якостей самозайнятих осіб у конкретні показники ефективності індивідуальної підприємницької діяльності залишається недостатньо висвітленим у вітчизняній науковій дискусії.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Обґрунтувати теоретичні засади розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб як стратегічного ресурсу підвищення їхньої конкурентоспроможності та розробити рекомендації щодо перетворення лідерських якостей в економічні результати діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

На даний час, значна частина самозайнятих осіб розпочала свою індивідуальну (професійну) підприємницьку діяльність з метою самозабезпечення, що є ключовою мотивацією такої ділової активності. Ця підприємницька активність обумовлена низкою соціально-економічних проблем у суспільстві, а саме: війна; вимушене переселення; втрата житла, роботи; обмеженість у фінансах; недоступність ресурсів; відсутність стабільного джерела доходу та інше.

У чинному законодавстві достатньо чітко врегульовані питання зайнятості. Згідно Податкового кодексу України ст. 14. П.14.1.226 «самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Незалежна професійна діяльність – участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою – підприємцем (за виключенням випадку, передбаченого пунктом 65.9 статті 65 цього Кодексу) та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб [1].

Самозайнята особа – це ширше поняття ніж фізична особа-підприємець. Оскільки, самозайнята особа може бути й фізичною особою-підприємцем, й фахівцем, який працює самостійно у вільній професії без статусу підприємця, але офіційно стоїть на обліку в податковій інспекції. Тому, кожна фізична особа-підприємець є самозайнятою особою, але не кожна самозайнята особа має статус фізичної особи-підприємцем.

Станом на серпень 2025 року в Україні працює понад 2,1 млн активних ФОПів. При цьому, станом на червень 2025 року в Україні було зареєстровано рекордну кількість самозайнятих осіб – понад 28,3 тисячі осіб. Це перевищує попередній піковий показник, зафіксований у листопаді 2021 року, а саме – 27,9 тис. фахівців. Лише за перші п'ять місяців 2025 року самозайняті особи сплатили 292,3 млн грн податків, що на 33 % більше, ніж за аналогічний період 2024 року. У 2024 році загальна сума податкових надходжень від категорії самозайнятих осіб перевищила 603 млн грн, що на 60 % більше, ніж у 2023 році. За сумою сплачених податків лідирує Київ – 140,5 млн грн, або 23 % загального обсягу. Львівська та Дніпропетровська області поділили друге місце, сплативши приблизно по 50 млн грн кожна.

Середній термін життя індивідуального підприємництва в Україні становить близько 2,4 року [2].

Лідерський потенціал є фундаментом організаційної стійкості. Системне інвестування в розвиток лідерських компетенцій забезпечує сталий розвиток підприємництва в довгостроковій перспективі. Вплив лідерського потенціалу на успіх бізнесу – це не просто теорія менеджменту, а статистично підтверджений факт.

Дослідження провідних консалтингових компаній показують пряму кореляцію між якістю лідерства та фінансовими показниками. Згідно зі звітом Global Leadership Forecast DDI (Development Dimensions International), компанії, які мають високу якість лідерства, у 13 разів частіше випереджають своїх конкурентів за фінансовими показниками. Такі організації у три рази частіше успішно впроваджують цифрові трансформації. Лише 11% організацій заявляють, що мають достатньо сильний лідерський потенціал в компанії, так звану «лаву запасних», щоб заповнити ключові вакансії. Компанії, які інвестують у розвиток лідерського потенціалу, заповнюють вакансії на 25% швидше [3].

Аналогічні дані наводить компанія McKinsey & Company у своїх дослідженнях організаційного здоров'я (ОHI). Компанії, які інвестують у розвиток лідерських компетенцій, забезпечують у три рази вищий загальний дохід для акціонерів порівняно з організаціями зі слабкою моделлю управління [4].

Дослідження інституту Gallup відмічають наявність зв'язку впливу лідера на рівень продуктивності праці лінійного персоналу. При цьому, близько 70 % варіативності в залученості команди залежить виключно від менеджера. Незадовільна якість менеджменту є головною причиною плинності кадрів. 50 % респондентів змінювали роботу саме через конфлікт або некомпетентність керівника, що спричиняє прямі фінансові втрати для бізнесу. Команди з високим рівнем залученості (завдяки ефективним лідерам) демонструють на 21% вищу прибутковість [5].

Здатність до інновацій та швидкої трансформації бізнес-моделі корелює з наявністю лідерського резерву. За даними аналізу Harvard Business Review (HBR), організації з розвинутою культурою лідерства на всіх рівнях (shared leadership) на 25 % швидше впроваджують інноваційні продукти на ринок [6].

За дослідженнями Деніела Гоулмана, для лідерів вищої ланки емоційний інтелект на 85 % визначає їхню ефективність порівняно з технічними навичками. Отож, фундаментом лідерства є емоційний інтелект [7].

Лідерство – це процес соціального впливу, що базується на вмінні надихати, мотивувати та об'єднувати людей навколо спільних цілей на добровільних засадах. Лідерство – це справа розуму, надійності, гуманності, мужності та дисципліни. Лідерство самозайнятої особи це, передусім, персональне лідерство, що базується на самодисципліні, впевненості, здатності брати відповідальність, приймати рішення та ефективно комунікувати. Це здатність ефективно керувати власними ресурсами, часом та клієнтськими відносинами в умовах повної невизначеності.

Якщо лідерство самозайнятої особи – це його інтелектуальний та соціальний капітал, то лідерський потенціал є інвестиційним ресурсом, який забезпечує зростання цього капіталу. Перехід від володіння лідерськими якостями до їх активного розвитку є критичною точкою професійної еволюції. У науковій літературі, визначення лідерського потенціалу варіюється залежно від підходу (психологічного, управлінського чи соціологічного), оскільки це комплексна характеристика (табл. 1).

Таблиця 1

Дослідження сутності економічної категорії «лідерський потенціал»¹

Автор(и)	Визначення категорії «лідерський потенціал»
Горбань Г. О. [8]	Лідерський потенціал розуміють, як системну єдність природних і набутих особистісних якостей, які забезпечують здатність досягнення індивідом необхідного рівня інтеграції компетентностей, відповідальності та цілеспрямованої активності задля провадження ефективного вирішення проблемних ситуацій шляхом встановлення відносин співробітництва з оточенням.
Гура Т. [9]	Лідерський потенціал – можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки.
Інститут Korn Ferry [10]	Лідерський потенціал – це поєднання досвіду (Experience), індивідуальних якостей (Traits), рушійних сил (Drivers) та компетенцій (Competencies), що дозволяють людині бути ефективною в ситуаціях, з якими вона раніше не стикалася.
Кальянов А. [11]	Лідерський потенціал – це соціально-психологічна характеристика, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки.
Ломбардо М. М., Эйхингер Р. В. [12]	Лідерський потенціал – це здатність і готовність вчитися на власному досвіді, а потім успішно застосовувати отримані знання в абсолютно нових, складних або невідомих умовах.
Міляєва В. Р. [13]	Лідерський потенціал є сукупністю внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи під час спільного вирішення завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення.
Мовчан Я. [14]	Лідерський потенціал є інтегративною характеристикою особистості, що містить сукупність її якостей, які забезпечують максимальну можливість реалізації особистості у ролі лідера.
Риженко М, Міщенко К. [15]	Лідерський потенціал трактується як системна єдність природних і набутих характеристик молодшої людини, що зумовлені цим віковим періодом та проявляються в її спроможності здійснювати вплив на оточуючих людей у процесі групової взаємодії.
Швардак М. [16]	Лідерський потенціал – сукупність психологічних якостей, які розвиваються і формуються шляхом довготривалої роботи над собою, в процесі навчання, тренування й рефлексії та відповідають потребам колективу і є найбільш корисними для вирішення проблемних ситуацій.
Черч А. [17]	Лідерський потенціал – це чіткі показники або предиктори майбутньої ефективності на вищих рівнях керівництва, часто це означає загальне визначення готовності до «дворівневого стрибка».

Примітки: складено автором

Отже, поняття «лідерський потенціал самозайнятої особи» це комплексна характеристика: її особистісних, ділових та професійних якостей; її здібностей та здатностей, зокрема до навчання та уміння використовувати набуті знання й досвід в індивідуальному підприємстві.

Згідно з дослідженнями Korn Ferry Institute, лідерський потенціал не є статичною рисою, а складається з чотирьох вимірів: компетенцій, досвіду, рис особистості та внутрішніх драйверів. Проте ключовим «двигуном» розвитку є навчальна гнучкість, як здатність швидко засвоювати нові паттерни поведінки та відмовлятися від неефективних стратегій [10].

Роберт Сільзер та Аллан Черч виділяють три рівні формування лідерського потенціалу, а саме:

1) базова основа прояву лідерства: когнітивні здібності та риси характеру особистості;

2) стадія зростання обумовлена здатністю навчатися на отриманому досвіді та відкритістю до нових викликів;

3) професійний рівень – це реалізація конкретних лідерських навичок та наявність мотивації.

Формою прояву лідерства самозайнятої особи є отримані результати її праці не залежно від роду трудової діяльності. Рівень незадоволення отриманими результатами від реалізації розумових здібностей та фізичних зусиль самозайнятої особи визначатиме рівень необхідного розвитку її лідерського потенціалу.

Розгляд лідерського потенціалу самозайнятої особи, як сукупності внутрішніх ресурсів індивіда зумовлює необхідність аналізу механізмів його актуалізації. Наявність лідерського потенціалу не є достатньою умовою для ефективної самореалізації у процесі трудової діяльності, оскільки процес трансформації прихованих можливостей у стійкі професійні компетенції можливий через цілеспрямований розвиток лідерських якостей (рис. 1).

Компонент	Стан «Потенціал» (латентний)	Процес трансформації	Стан «Компетенція» (Актуалізований)
Ресурс	Внутрішні задатки	Навчання / Тренінг	Професійна навичка
Дія	Здатність до прийняття рішень	Практичний досвід	Ефективне управління ризиками
Результат	Можливість успіху	Самодисципліна	Реальна самореалізація

Рис. 1. Модель трансформації лідерського потенціалу у стійкі професійні компетенції через цілеспрямований розвиток лідерських якостей

Складено автором на основі [8, 16, 18].

Провідне завдання розвитку лідерського потенціалу полягає у забезпеченні можливості самозайнятої особи вийти на нові горизонти ведення підприємницької діяльності, що обумовлено необхідністю постійного удосконалення та пошуку нових рішень диверсифікації бізнес-процесів, а саме: нових ринків збуту; продуктів; сервісів; методів та прийомів; технологій; інновацій тощо.

Погоджуємося із думкою Ігоря Марчука у тому, що «особливістю розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб в умовах сучасного українського ринку є формування моделі резильєнтного самолідерства. На відміну від класичних корпоративних моделей, де лідер спирається на інституційну підтримку, самозайнятий суб'єкт змушений інтегрувати функцію стратегічного прогнозування в умовах критичної невизначеності та воєнних ризиків. Це вимагає специфічної когнітивної гнучкості: здатності до миттєвої переорієнтації бізнес-моделі без втрати ціннісних орієнтирів. Таким чином, лідерський потенціал тут виступає не лише інструментом експансії, а передусім механізмом забезпечення життєздатності мікробізнесу» [19].

Сучасна теорія лідерського потенціалу виділяє такі моделі його розвитку:

1. Перехід до самолідерства – тобто управління власним ресурсом (здатність підтримувати продуктивність та ментальне здоров'я без зовнішнього контролю) та емоційну саморегуляцію (вміння приймати холодні рішення в умовах фінансової нестабільності чи криз).

2. Розширення «горизонту планування», а саме від концепції «вижити сьогодні» до концепції «створити систему завтра». Досягнути цього можна шляхом визначення місії бізнес-одиниці та проектування власного бренду на термін від 3 до 5 років.

3. Культивування навчальної гнучкості шляхом навчання, участі у різноманітних проектах, систематично аналізувати помилки та успіхи (перетворення досвіду на капітал).

4. Розвиток соціального впливу, що формує здатність продавати ідею та передбачає розвиток мережі партнерів, субпідрядників та лояльних клієнтів.

5. Готовність до масштабування, в основу якої покладено психологічну та інструментальну готовність вийти за межі докладання власних зусиль, що передбачає упорядкування бізнес-процесів та забезпечує здатність до делегування обов'язків.

При цьому, в основі розвитку лідерського потенціалу лежить не просто накопичення знань, а глибока трансформація особистості. Якщо узагальнити сучасні теорії (від Emotional Intelligence Д. Гоулмана до моделі 7 звичок С. Кові), то фундамент розвитку складається з чотирьох «наріжних каменів», а саме:

1. самоусвідомлення через знання своїх цінностей, оскільки лідерство починається з розуміння цілей; сильних і слабких сторін; здатності ідентифікувати процеси та управляти ними;

2. навчальна гнучкість, що обумовлена здатністю і готовністю вчитися. Вона включає: наявність критичного мислення; готовність експериментувати; здатність до аналізу ринку та адаптації і гнучкості;

3. проактивність та відповідальність, що обумовлена внутрішньою мотивацією; готовністю взяти відповідальність; готовність стати повноцінним суб'єктом підприємництва.

4. Соціальний капітал та вплив на основі взаємодії емпатії, комунікативної компетентності, етики та довіри.

Концепція Center for Creative Leadership (CCL) стверджує, що розвиток потенціалу на 70 % базується на «навчанні через дію» (challenging assignments). Для самозайнятих це означає вихід на нові ринки або масштабування послуг як основний інструмент зростання лідерської зрілості [20].

В індивідуальному підприємстві лідерство не делегується й не отримується, тому носієм лідерських якостей виступає самозайнята особа, і саме від її особистісних характеристик, ділових та професійних якостей залежатиме успішність її діяльності. Для забезпечення сталості в реалізації бізнес-ідеї самозайнятої особи вона має постійно удосконалювати набуті нею знання, навички, уміння й досвід та примножувати їх на основі концепцій «саморозвитку» та «навчання через дію».

Сучасні програми підтримки підприємництва оцінюють не лише бізнес-план, а й особистість лідера, його здатність нести відповідальність за кошти. Розвинений лідерський потенціал забезпечує довіру з боку грантодавців та фінансових установ. Для одноосібного ведення бізнесу особливо важливо формування самоусвідомлення, як забезпечення здатності до прийняття рішень та відповідальності. Тому, для самозайнятої особи лідерство реалізується через модель «Solo-leadership» соло-лідерство або індивідуальне лідерство, де підприємець одночасно є суб'єктом і об'єктом управління. В основі цього процесу лежать три вектори:

1) конструктивні моделі мислення: здатність візуалізувати стратегічні цілі;

2) природна винагорода: фокус на внутрішній мотивації, що критично для запобігання вигоранню;

3) стратегії саморегуляції: дисципліна та управління власним ресурсом за відсутності зовнішнього контролю [21].

Важливою складовою є також самосвідомість. Дослідження Tasha Eurich демонструють, що лідери з високим рівнем самоусвідомлення приймають більш зважені рішення та створюють більш стійкі бізнес-моделі [22].

Іншими словами, розвиток потенціалу орієнтований на удосконалення навичок, отримання нового досвіду, розвиток самоусвідомлення з обов'язковою рефлексією на кожному етапі його реалізації. Без рефлексії людина може десятиліттями робити одне й те саме, називаючи це «досвідом», хоча насправді це просто повторення однієї й тієї ж помилки.

Розвиток лідерського потенціалу, передусім, полягає у здатності самозайнятої особи бачити можливості найбільш повної реалізації своїх знань, умінь та навичок під час здійснення індивідуальної підприємницької діяльності та формує здатність такої особи до саморозвитку, самодисципліни, самоконтролю та стратегічного мислення.

Отже, розвиток лідерського потенціалу для самозайнятої особи є «двигуном», який забезпечує перехід від простого фрілансу до сталого та масштабованого бізнесу. Розвиток лідерського потенціалу забезпечує здатність не просто реагувати на зміни ринку, а передбачати їх. Лідерський потенціал забезпечує трансформацію образу самозайнятої особи: з «чужа, що виконують роботу» вона стає «експертом, що вирішує проблеми». Лідерство забезпечує здатність об'єднувати навколо себе інших професіоналів. Залишаючись самозайнятою особою, через розвиток лідерського потенціалу з'являється можливість бути залученим до виконання великих проектів через інструмент колаборації, створювати консорціуми з іншими ФОП, мати доступ до ресурсів, які недоступні одинакам.

Таким чином, розвиток лідерського потенціалу самозайнятої особи можна вважати основою формування її підприємницького потенціалу, оскільки провідне завдання бізнесу – не лише отримання прибутку, а й його еволюційний розвиток, і перехід від мікробізнесу до великого підприємництва. Такого роду масштабування бізнесу можливе, у тому числі, й за рахунок розвитку лідерського потенціалу самозайнятої особи.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Розвиток лідерського потенціалу самозайнятої особи – це не лінійне навчання, а комплексний процес трансформації, що передбачає формування стратегічного мислення, проактивності та навичок самоуправління для ефективного ведення власної справи. Самозайняті лідери повинні поєднувати особистісні якості (харизма, креативність) з управлінськими компетенціями для досягнення цілей. Самозайняті особи часто використовують ситуативний тип ведення бізнесу, проявляючи якості лідера лише в певних обставинах, або прагнуть до трансформаційного лідерства, мотивуючи клієнтів та партнерів. Тому, ключовими напрямками розвитку лідерського потенціалу самозайнятих є саморозвиток, адаптивність та ефективна комунікація

Розвиток лідерського потенціалу забезпечує суб'єктність – стан, у якому особистість є повноправним автором свого професійного життя, а не просто виконавцем у чужих сценаріях. В основі розвитку лідерського потенціалу лежить синергія навчальної гнучкості, емоційного інтелекту та глибокого самоусвідомлення. Для самозайнятих осіб ці якості є гарантом виживання бізнесу, оскільки дозволяють конвертувати індивідуальну експертність у стратегічний вплив та ринкову конкурентоспроможність. Розвиток лідерського потенціалу самозайнятої особи передбачає безперервне, систематичне, узгоджене у часі і просторі удосконалення своїх знань, умінь та навичок, що дозволятиме підвищувати їх конкурентоспроможність та забезпечувати сталість власної справи.

Література

1. Податковий кодекс України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?find=1&text=%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B0+%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B0#Text>
2. Кількість самозайнятих фахівців. URL : <https://opendatabot.ua/analytics/self-employed>
3. DDI, World Economic Forum. Global Leadership Forecast 2023. URL: www.ddiworld.com
4. McKinsey & Company. Leadership development that pays off. URL : www.mckinsey.com
5. Gallup. State of the Global Workplace: 2023 Report. Gallup Press. URL : www.gallup.com
6. Harvard Business Review. The Real Value of Effective Leaders. URL : <https://hbr.org>
7. Goleman, D. (2004). What Makes a Leader? Harvard Business Review. URL: hbr.org/2004/01/what-makes-a-leader
8. Горбань Г. О. Теоретичний аналіз дефініцій феномену «лідерський потенціал» особистості. Журнал сучасної психології. 2024. № 1. С. 23–34. URL <https://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/4092/3901>
9. Гура Т.В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : монографія / за ред. О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова. Хар-ків : ФОП Мезіна В.В. 2017. С. 118–133. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content>
10. Korn Ferry Institute. The Science of Potential: A Framework for Leadership Development. [Online]. Available: kornferry.com
11. Кальянов А.В. Лідерський потенціал особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. Соціоєкономіка. Донецьк : ІЕП НАНУ, 2010. С. 131–143. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/39826/11-Kalyanov.pdf?sequence=1>
12. Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High Potential as High Learners. Human Resource Management, Winter 2000, Vol. 39, No. 4. 321-329 pp.
13. Міляєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10
14. Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. No 1. С. 68–75. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/391c8354-c2d7-44cd-be54-28b80af4e74d/content>
15. Риженко М., Міщенко К. Розвиток лідерського потенціалу студентів у колективній діяльності. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип 27. Т. 4. 2020. С. 186–191. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_4/32.pdf
16. Швардак М.В. Технологія лідерства в умовах закладу загальної середньої освіти. Духовність особистості: методологія, теорія і практика . 2021. No 1 (100). С. 292–303. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-100-1-292-305>
17. Church Allan H. A Manager's Mini Guide To Identifying and Assessing Leadership Potential. Training Industry : Conference & Expo. 2023. URL: <https://trainingindustry.com/articles/leadership/a-managers-mini-guide-to-identifying-and-assessing-leadership-potential/>
18. Boyatzis, R. E. (2006). An overview of intentional change from a complexity perspective. Journal of Management Development, 25(7), 607-623.
19. Ігор Марчук «Стратегія зайнятості 2030»: що треба врахувати уряду URL <https://epravda.com.ua/power/strategiya-zaynyatosti-2023-shcho-treba-vrahuvati-uryadu-809105/>
20. Center for Creative Leadership (CCL). The 70-20-10 Rule for Leadership Development. [Online]. Available: ccl.org/articles/leading-effectively-articles/70-20-10-rule/
21. C. P. Neck and J. D. Houghton, “Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities,” Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 4, 2006, pp. 270-295. URL <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610663097>
22. Eurich, T. (2018). What Self-Awareness Really Is (and How to Cultivate It). Harvard Business Review. [Online]. Available: hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it

References

1. Podatkovi kodeks Ukrainy. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?find=1&text=%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B0+%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B0#Text>
2. Kilkist samozainiatykh fakhivtsiv. URL : <https://opendatabot.ua/analytics/self-employed>
3. DDI, World Economic Forum. Global Leadership Forecast 2023. URL: www.ddiworld.com
4. McKinsey & Company. Leadership development that pays off. URL : www.mckinsey.com
5. Gallup. State of the Global Workplace: 2023 Report. Gallup Press. URL : www.gallup.com
6. Harvard Business Review. The Real Value of Effective Leaders. URL : <https://hbr.org>
7. Goleman, D. (2004). What Makes a Leader? Harvard Business Review. URL: hbr.org/2004/01/what-makes-a-leader
8. Horban H. O. Teoretychnyi analiz definitivni fenomeny «liderskyi potentsial» osobystosti. Zhurnal suchasnoi psykholohii. 2024. № 1. S. 23–34. URL <https://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/4092/3901>
9. Hura T.V. Liderskyi potentsial yak vazhlyva skladova pedahohichnoi kultury vykladacha tekhnichnoho universytetu. Rozvytok liderskoho potentsialu natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi ta upravlinskoj elity : monohrafiia / za red. O.H. Romanovskoho ta O.S. Ponomarova. Khar-kiv : FOP Mezina V.V. 2017. S. 118–133. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6ff7d68/content>
10. Korn Ferry Institute. The Science of Potential: A Framework for Leadership Development. [Online]. Available: kornferry.com
11. Kalyanov A.V. Liderskyi potentsial osobystosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profe-sii. Sotsioekonomika. Donetsk : IEP NANU, 2010. S. 131–143. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/39826/11-Kalyanov.pdf?sequence=1>
12. Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High Potential as High Learners. Human Resource Management, Winter 2000, Vol. 39, No. 4. 321-329 rr.
13. Miliiaeva V.R. Rozvytok liderskoho potentsialu v protsesi formuvannia upravlinskoj kompetentnosti kerivnykiv navchalnykh zakladiv. Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. 2014. Vyp. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10
14. Movchan Ya. Sotsialno-osobystisna adaptovanist yak skladova liderskoho potentsialu studentiv. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy. 2017. No 1. S. 68–75. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/391c8354-c2d7-44cd-be54-28b80af4e74d/content>
15. Ryzhenko M., Mishchenko K. Rozvytok liderskoho potentsialu studentiv u kolektyvni diialnosti. Aktu -alni pytannia humanitarnykh nauk. Vyp 27. T. 4. 2020. S. 186–191. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_4/32.pdf
16. Shvardak M.V. Tekhnolohiia liderstva v umovakh zakladu zahalnoi serednoi osvity. Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka. 2021. No 1 (100). S. 292–303. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-100-1-292-305>
17. Church Allan H. A Managers Mini Guide To Identifying and Assessing Leadership Potential. Training Industry : Conference & Expo. 2023. URL: <https://trainingindustry.com/articles/leadership/a-managers-mini-guide-to-identifying-and-assessing-leadership-potential/>
18. Boyatzis, R. E. (2006). An overview of intentional change from a complexity perspective. Journal of Management Development, 25(7), 607-623.
19. Ihor Marchuk «Stratehiia zainiatosti 2030»: shcho treba vrakhuvaty uriadu URL <https://epravda.com.ua/power/strategiya-zaynyatosti-2023-shcho-treba-vrahuvati-uryadu-809105/>
20. Center for Creative Leadership (CCL). The 70-20-10 Rule for Leadership Development. [Online]. Available: ccl.org/articles/leading-effectively-articles/70-20-10-rule/
21. C. P. Neck and J. D. Houghton, “Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities,” Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 4, 2006, pp. 270-295. URL <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610663097>
22. Eurich, T. (2018). What Self-Awareness Really Is (and How to Cultivate It). Harvard Business Review. [Online]. Available: hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it