

СЕКЦІЯ 4
ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІПЕРСОНАЛІЗОВАНІ ТРЕНІНГИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ
ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У КОРПОРАТИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІPERSONALIZED TRAINING AS A TOOL FOR FORMING
LEADERSHIP SKILLS IN A CORPORATE ENVIRONMENT

Статтю присвячено всебічному дослідженню персоналізованих тренінгів як високоефективного інструменту формування лідерських навичок у корпоративному середовищі, що набуває критичного значення в умовах стрімкої глобалізації, технологічного прогресу та динамічних змін у бізнес-процесах. На основі ґрунтовного аналізу теоретичних засад і практичних підходів обґрунтовано унікальні переваги персоналізації, яка враховує індивідуальні психологічні характеристики, професійні амбіції, мотиваційні фактори, рівень компетенцій і стилі навчання учасників. Особливу увагу приділено ролі штучного інтелекту (ШІ) у створенні адаптивних освітніх траєкторій, які дозволяють значно підвищувати результативність тренінгів шляхом оброблення великих обсягів даних, аналізу поведінки учасників і надання персоналізованого зворотного зв'язку в реальному часі. Проведено детальний порівняльний аналіз персоналізованих і традиційних тренінгів, який демонструє, що перші забезпечують вищий рівень залучення, внутрішньої мотивації та практичної застосовності, сприяючи швидшому й ефективнішому переносу отриманих знань і навичок у реальну професійну діяльність. У статті глибоко досліджено вплив персоналізованих тренінгів на розвиток ключових лідерських компетенцій, як-от емоційний інтелект, стратегічне мислення, комунікаційні навички, управління конфліктами, мотивація команд і психологічна стійкість, які є незамінними для ефективного лідерства в умовах високої невизначеності, стресу та конкурентного тиску. У статті також визначено перспективи подальших досліджень, які включають вивчення довгострокового впливу персоналізованих тренінгів на кар'єрний розвиток лідерів, розроблення універсальних стандартів для інтеграції ШІ в тренінгову діяльність, аналіз оптимального балансу між індивідуальними та груповими методами навчання, а також дослідження впливу персоналізованих тренінгів на організаційну культуру та плінність кадрів. Підкреслено, що персоналізовані тренінги не лише сприяють розвитку лідерських навичок, а й створюють умови для формування культури безперервного навчання, що є стратегічно важливим для сучасних організацій у динамічному бізнес-середовищі.

Ключові слова: персоналізовані тренінги, лідерські навички, корпоративне середовище,

штучний інтелект, емоційний інтелект, психологічна стійкість, мотивація.

The article is devoted to a comprehensive study of personalized training as a highly effective tool for developing leadership skills in a corporate environment, which is gaining critical importance in the context of rapid globalization, technological progress, and dynamic changes in business processes. Based on a thorough analysis of theoretical foundations and practical approaches, the unique advantages of personalization, which takes into account individual psychological characteristics, professional ambitions, motivational factors, level of competencies, and learning styles of participants, are substantiated. Particular attention is paid to the role of artificial intelligence (AI) in creating adaptive learning trajectories, which allow significantly increasing the effectiveness of training by processing large amounts of data, analyzing participant behavior, and providing personalized feedback in real time. A detailed comparative analysis of personalized and traditional trainings is conducted, demonstrating that the former provide a higher level of engagement, intrinsic motivation, and practical applicability, contributing to a faster and more effective transfer of acquired knowledge and skills into real professional activities. The article deeply explores the impact of personalized trainings on the development of key leadership competencies, such as emotional intelligence, strategic thinking, communication skills, conflict management, team motivation, and psychological resilience, which are indispensable for effective leadership in conditions of high uncertainty, stress, and competitive pressure. The article also identifies prospects for further research, which include studying the long-term impact of personalized trainings on the career development of leaders, developing universal standards for integrating AI into training activities, analyzing the optimal balance between individual and group learning methods, and studying the impact of personalized trainings on organizational culture and staff turnover. It is emphasized that personalized training not only contributes to the development of leadership skills, but also creates conditions for the formation of a culture of continuous learning, which is strategically important for modern organizations in a dynamic business environment.

Key words: personalized training, leadership skills, corporate environment, artificial intelligence, emotional intelligence, psychological resilience, motivation.

УДК 159.9
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.78.2.13>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Беляєва Н.Є.

к.еон.н., доцент кафедри
психології і соціології
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

Аркутова А.В.

здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

Вступ. У сучасному корпоративному світі, де швидкість змін і технологічний прогрес визначають конкурентоспроможність, лідерство є центральним елементом успіху організацій. Лідери, здатні адаптуватися до динамічних умов, мотивувати команди

та приймати стратегічні рішення, відіграють ключову роль у досягненні бізнес-цілей. Проте традиційні методи розвитку лідерства, як-от універсальні тренінгові програми, часто не враховують індивідуальних потреб учасників, що знижує їх ефектив-

ність. Персоналізовані тренінги, які адаптуються до психологічних характеристик, професійних цілей і рівня компетенцій учасників, пропонують більш гнучкий і результативний підхід. Адаптація тренінгів до індивідуальних особливостей є критично важливою для їх ефективності, що підтверджується практичними прикладами в корпоративному секторі.

Порівняно з традиційними тренінгами персоналізовані програми забезпечують глибше залучення учасників, оскільки вони враховують їхні унікальні мотиваційні фактори та стилі навчання. Наприклад, для одного учасника ключовим може бути розвиток комунікативних навичок, тоді як іншому потрібна робота над стратегічним мисленням. Психологічні тренінги є інтерактивними процесами, які сприяють розвитку компетенцій через саморефлексію та практичний досвід. У корпоративному середовищі, де працівники мають різний досвід і цілі, персоналізація стає необхідною умовою. Крім того, інноваційні технології, зокрема штучний інтелект, дозволяють створювати адаптивні освітні траєкторії, що підвищують ефективність тренінгів. Порівняння традиційних і персоналізованих підходів показує, що останні забезпечують вищу мотивацію та кращі результати завдяки індивідуальному підходу, що робить їх актуальними для корпоративного контексту.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Персоналізовані тренінги базуються на принципах індивідуалізованого навчання, які передбачають адаптацію змісту, методів і темпу до потреб кожного учасника. Зокрема, І. Тарасевич визначає психологічний тренінг як інтерактивний процес, що сприяє розвитку компетенцій через активну участь і саморефлексію. На відміну від стандартних тренінгів, які застосовують універсальний підхід, персоналізовані програми враховують психологічні особливості, професійний досвід і мотивацію учасників [6]. Н. Пилипенко наголошує, що системний підхід до тренінгів, який включає аналіз потреб і ресурсів, є основою їх ефективності [5]. У корпоративному контексті це дозволяє створювати програми, що відповідають як індивідуальним кар'єрним цілям, так і стратегічним завданням організації.

Порівняно з традиційними тренінгами персоналізовані програми забезпечують глибше залучення учасників, оскільки вони відчують, що навчання відповідає їхнім потребам. Наприклад, такі методи, як кейс-методи чи рольові ігри, можуть бути адаптовані до конкретних викликів, з якими стикаються учасники в їхній професійній діяльності. Аналітика, проведена А. Жуковою (А. Zhukova), показує, що учасники персоналізованих тренінгів демонструють вищий рівень мотивації та кращі результати порівняно з тими, хто проходить стандартні програми [8]. Це пояснюється тим, що персоналізація дозволяє уникнути перевантаження інформацією, зосереджуючись на ключових аспектах, що є критично важливим у корпоративному середовищі, де час є обмеженим ресурсом. Більше того, персоналізовані тренінги сприяють формуванню довіри

до процесу навчання, оскільки учасники бачать, що їхні індивідуальні потреби враховуються, що підвищує в них готовність застосовувати отримані знання на практиці.

Аналіз теоретичних основ персоналізованих тренінгів дозволяє виокремити їх унікальність у контексті сучасних психологічних і педагогічних теорій. Наприклад, теорія самоактуалізації Маслоу підкреслює важливість індивідуальних потреб для досягнення максимального потенціалу, що прямо корелює з принципами персоналізації. У корпоративному контексті це означає, що тренінги, які враховують індивідуальні мотиваційні фактори, сприяють не лише професійному, а й особистісному зростанню лідерів. Порівняно з традиційними підходами, які базуються на теорії поведінки (наприклад, бихевіоризмі), персоналізовані тренінги більше відповідають сучасним гуманістичним і когнітивним теоріям, що робить їх більш ефективними для розвитку складних компетенцій, як-от лідерство. Крім того, персоналізація тренінгів дозволяє інтегрувати елементи теорії соціального навчання Бандури, яка підкреслює важливість моделювання поведінки та зворотного зв'язку, що є ключовим для формування лідерських навичок [1].

Лідерські навички охоплюють широкий спектр компетенцій, включаючи стратегічне мислення, емоційний інтелект, комунікацію, управління конфліктами і мотивацію команд. О.Б. Каламан та О.В. Пурцхванідзе зазначають, що лідерство є динамічною компетенцією, яка розвивається через практичний досвід і цілеспрямоване навчання [2]. Персоналізовані тренінги дозволяють учасникам зосередитися на тих аспектах лідерства, які є для них найбільш актуальними. Наприклад, для менеджера середньої ланки пріоритетом може бути розвиток навичок мотивації команди, тоді як для топ-менеджера – стратегічне планування. Порівняння показує, що універсальні тренінги часто не дозволяють досягти такого рівня деталізації, що знижує їхню ефективність.

А. Жукова демонструє, що тренінги сприяють розвитку лідерських навичок через створення умов для самосвідомості та рефлексії. У корпоративному контексті це особливо важливо, оскільки лідери часто стикаються зі складними ситуаціями, що вимагають швидкого прийняття рішень [8]. І. Корнієнко та Б. Барчі, додають, що соціально-психологічні тренінги сприяють розвитку емоційного інтелекту, який є основою для ефективного лідерства [3]. В їхньому дослідженні показано, що учасники, які брали участь у персоналізованих програмах, демонстрували вищий рівень емпатії та саморегуляції порівняно з тими, хто проходив стандартні тренінги.

Порівняльний аналіз різних підходів до формування лідерських навичок показує, що персоналізовані тренінги мають перевагу в створенні індивідуалізованого досвіду, який враховує унікальні виклики кожного учасника. Наприклад, використання кейс-методів, адаптованих до реальних

бізнес-ситуацій, дозволяє учасникам застосовувати отримані знання безпосередньо до їхньої професійної діяльності. Крім того, персоналізовані тренінги сприяють розвитку психологічної стійкості, яка є критично важливою для лідерів у стресових умовах. С. Толочко та О. Кисла підкреслюють, що тренінги, які враховують індивідуальні потреби, сприяють підвищенню мотивації та ефективності навчання [7]. У корпоративному середовищі це може проявлятися в здатності лідерів ефективно управляти командами в умовах невизначеності, що є ключовим для сучасних організацій.

Дослідження дозволяє виокремити кілька ключових аспектів формування лідерських навичок через персоналізовані тренінги. По-перше, вони сприяють розвитку самосвідомості, яка є основою для ефективного лідерства. Наприклад, учасники можуть працювати над усвідомленням власних сильних і слабких сторін через індивідуальні вправи, як-от аналіз 360-градусного зворотного зв'язку. По-друге, персоналізовані тренінги дозволяють учасникам розвивати навички в реальному часі, що підвищує їх готовність до практичного застосування. Наприклад, симуляції, які відтворюють реальні бізнес-сценарії, дозволяють учасникам тестувати свої рішення в безпечному середовищі. По-третє, персоналізовані тренінги сприяють формуванню культури лідерства в організації, оскільки вони враховують індивідуальні потреби учасників і одночасно сприяють досягненню спільних бізнес-цілей. Порівняння з традиційними тренінгами показує, що персоналізовані програми забезпечують більш глибокий і стійкий вплив на розвиток лідерських навичок, що робить їх особливо цінними для корпоративного середовища.

Ще одним важливим аспектом є інтеграція емоційного інтелекту в процес формування лідерських навичок. І. Корнієнко та Б. Барчі зазначають, що емоційний інтелект є ключовим для ефективного лідерства, оскільки він дозволяє лідерам будувати міцні міжособистісні відносини та управляти конфліктами. Персоналізовані тренінги дозволяють учасникам працювати над конкретними аспектами емоційного інтелекту, такими як емпатія, саморегуляція чи соціальні навички, що підвищує їх ефективність у командній роботі [3]. Порівняно з традиційними програмами, які часто обмежуються теоретичними аспектами лідерства, персоналізовані тренінги пропонують практичні інструменти для розвитку емоційного інтелекту, що є критично важливим у сучасному корпоративному середовищі, де лідери повинні бути не лише стратегами, а й емпатичними мотиваторами.

Персоналізація тренінгів підвищує їх ефективність завдяки адаптації до індивідуальних цілей і мотиваційних факторів учасників, такі тренінги сприяють розвитку психологічної стійкості, яка є критично важливою для лідерів у стресових умовах [7]. У корпоративному середовищі, де лідери часто працюють в умовах невизначеності, здатність адаптувати тренінги до їхніх потреб підви-

щує результативність. Порівняно з традиційними програмами персоналізовані тренінги створюють комфортне навчальне середовище, що сприяє відкритості та активності учасників.

Аналітика показує, що персоналізовані тренінги мають вищий рівень залучення учасників, оскільки вони відчують, що навчання відповідає їхнім реальним проблемам. Наприклад, використання симуляцій, які відтворюють реальні бізнес-ситуації, дозволяє учасникам застосовувати отримані знання на практиці. О.В. Білик, Л.А. Беспалько, А.В. Алмаши-Копин зазначають, що успішність тренінгів залежить від їх практичної спрямованості, що є особливо актуальним для корпоративного контексту, де результати повинні бути вимірюваними [1]. Порівняння з традиційними тренінгами показує, що персоналізовані програми дозволяють учасникам швидше переносити отримані знання в реальну діяльність, що підвищує їх ефективність.

Ще одним аспектом є вплив персоналізації на мотивацію учасників. Аналітика показує, що учасники персоналізованих тренінгів демонструють вищий рівень внутрішньої мотивації, оскільки вони бачать пряму користь від навчання для своєї професійної діяльності. Наприклад, тренінги, які враховують індивідуальні кар'єрні цілі, сприяють підвищенню залучення учасників та їхньої готовності до саморозвитку. Порівняно з традиційними програмами, які часто ігнорують мотиваційні фактори, персоналізовані тренінги створюють позитивне навчальне середовище, що сприяє формуванню культури безперервного навчання в організації. Це особливо важливо для корпоративного середовища, де лідери повинні бути готовими до постійного розвитку своїх навичок.

Персоналізація також дозволяє враховувати психологічні особливості учасників, що підвищує ефективність тренінгів. Наприклад, учасники з високим рівнем тривожності можуть потребувати навчального середовища, що більше підтримує, тоді як ті, хто має високий рівень упевненості, можуть бути готові до складніших завдань. Н. Пилипенко підкреслює, що врахування психологічних особливостей є ключовим для ефективності тренінгів [5]. У корпоративному контексті це дозволяє створювати програми, які не лише розвивають лідерські навички, а й сприяють психологічному благополуччю учасників, що є важливим для їх продуктивності.

Сучасні технології, зокрема штучний інтелект (ШІ), відкривають нові можливості для персоналізації тренінгів. В.Е. Краснопольський, Л.А. Пермінова, Ю.О. Фронченко пропонують використовувати ШІ для аналізу даних про учасників, створення індивідуальних навчальних траєкторій і надання зворотного зв'язку в реальному часі [4]. Порівняно з традиційними методами ШІ дозволяє обробляти великі обсяги даних, що забезпечує точнішу адаптацію програм. Наприклад, ШІ може ідентифікувати слабкі сторони учасника, як-от труднощі з комунікацією, і запропонувати додаткові вправи для їх розвитку.

Аналітика показує, що використання ШІ в тренінгах підвищує їх ефективність порівняно з традиційними методами, оскільки дозволяє створювати динамічні програми, що адаптуються в реальному часі. У корпоративному середовищі ШІ може інтегруватися із системами управління персоналом, що дозволяє створювати комплексні програми розвитку лідерства. Порівняння з іншими технологіями, як-от віртуальна реальність, показує, що ШІ є більш універсальним інструментом, оскільки не потребує значних інфраструктурних витрат. Наприклад, ШІ може аналізувати поведінку учасників під час тренінгів, оцінювати їхній прогрес і пропонувати персоналізовані рекомендації, що підвищує ефективність навчання.

ШІ може бути використаний для створення адаптивних сценаріїв тренінгів, які враховують не лише індивідуальні потреби, але й динаміку групової взаємодії. Наприклад, ШІ може аналізувати взаємодію учасників під час групових вправ і пропонувати зміни в методах, щоб підвищити ефективність співпраці. Порівняно з традиційними підходами, де тренери покладаються на власний досвід, ШІ забезпечує більш об'єктивний підхід до персоналізації. Крім того, ШІ може інтегруватися з іншими технологіями, такими як аналітика великих даних, для створення комплексних систем оцінювання ефективності тренінгів, що дозволяє організаціям вимірювати їх вплив на бізнес-результати.

Ще одним важливим аспектом є здатність ШІ надавати персоналізований зворотний зв'язок у реальному часі. Наприклад, під час тренінгу ШІ може аналізувати відповіді учасника на завдання і пропонувати миттєві рекомендації для покращення. Це дозволяє учасникам швидше коригувати свою поведінку та розвивати навички. Порівняно з традиційними методами, де зворотний зв'язок часто надається із затримкою, ШІ забезпечує більш динамічний і ефективний процес навчання. У корпоративному контексті це особливо важливо, оскільки лідери часто потребують швидкого розвитку навичок для розв'язання актуальних бізнес-завдань.

Інтеграція ШІ також дозволяє створювати масштабовані тренінгові програми, які можуть бути адаптовані до великої кількості учасників без утрати якості. Наприклад, ШІ може одночасно аналізувати дані сотень учасників і пропонувати індивідуальні рекомендації для кожного з них. Порівняно з традиційними тренінгами, які часто обмежені ресурсами тренерів, ШІ забезпечує більш ефективне використання часу та ресурсів. Крім того, ШІ може бути використаний для створення віртуальних коучів, які надають учасникам підтримку між тренінговими сесіями, що сприяє безперервному навчанню.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Дослідження підтверджує, що персоналізовані тренінги є ефективним інструментом

формування лідерських навичок у корпоративному середовищі завдяки адаптації до індивідуальних потреб учасників. Інтеграція штучного інтелекту дозволяє створювати гнучкі програми, що підвищують мотивацію та результативність. Персоналізовані тренінги сприяють розвитку емоційного інтелекту, комунікаційних навичок і психологічної стійкості, що є ключовими для лідерів.

Перспективи подальших досліджень включають вивчення довгострокового впливу персоналізованих тренінгів, розроблення стандартів для інтеграції ШІ та аналіз оптимального поєднання індивідуальних і групових методів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Білик О.В., Беспалько Л.А., Алмаші-Копин А.В. Формування лідерських якостей у майбутніх учителів початкових класів як педагогічна проблема. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах*. 2021. С. 17. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.79.1.3>
2. Каламан О.Б., Пурцхванідзе О.В. Лідерство у сфері державних послуг. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 2. С. 88–94.
3. Корнієнко І., Барчі Б. Ефективність соціально-психологічного тренінгу у формуванні професійних орієнтацій студентської молоді. *Науковий журнал «Психологічні тревелогі»*. 2025. № 1. С. 85–98.
4. Краснопольський В.Е., Пермінова Л.А., Фронченко Ю.О. Розробка індивідуалізованих освітніх траєкторій навчання здобувачів вищої освіти за допомогою штучного інтелекту. *Академічні візії*. 2025. № 41. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1793>
5. Пилипенко Н. Методичні основи тренінгової діяльності практичного психолога закладу вищої освіти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Т. 66, № 2. С. 98–106. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-98-106>
6. Тарасевич І. Психологічний тренінг: теорія і практика: глосарій основних термінів та методів психологічного тренінгу. Дніпро : ВВПЗ «Дніпр. гуманітар. ун-т», 2024. 50 с.
7. Толочко С., Кисла О. Організація тренінгів із психологічної стійкості для забезпечення формування професійної майстерності педагогів-філологів. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 3(49). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-3\(49\)-914-929](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-3(49)-914-929)
8. Zhukova A. Training as a means to develop the college students' leadership competency. *Scientific bulletin of south ukrainian national pedagogical university named after K. D. ushynsky*. 2022. Vol. 2022, № 1. P. 17–24. <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2022-1-2>

Стаття надійшла у редакцію: 14.08.2025

Стаття прийнята: 29.08.2025

Опубліковано: 08.12.2025