

УДК 369.1:316.64

DOI <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2026.111.21>

Рубанець О. М.

orcid.org/0000-0003-0363-4116

ЗАСТОСУВАННЯ КОГНІТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

У статті розглядається актуальна проблема формування лідерських якостей соціального працівника. Метою статті є виявлення когнітивних механізмів формування лідерських якостей у сфері соціальної роботи й консультування. Виявляються об'єктний, інформаційний, проблемний рівні застосування когнітивних компетентностей. Встановлюється зв'язок застосування когнітивних компетентностей з формуванням особистості соціального працівника. Когнітивно розвинена особистість проводить наукові дослідження, генерує нові знання, створює інновації та здійснює імплементацію наукового знання та інновацій у сферу соціальної роботи й консультування. Встановлюється значення формування цілісної особистості, яка формує власні стратегії професійного та особистісного розвитку. Підкреслено значення когнітивного розвитку особистості та застосування когнітивних механізмів для формування інформаційної гігієни, розвитку факт-чекінгу, критичного мислення та психо-емоційної стійкості. Досліджується формування когнітивного досвіду самопізнання, що спирається на планування, здійснення та рефлексію когнітивного розвитку особистості. Виявляється значення когнітивних механізмів формування лідерських якостей у розвитку когнітивних комунікацій, когнітивного спілкування, що сприяють формуванню соціальної згуртованості, розвитку індивідуальної ініціативи, персональної активності й соціальної відповідальності. Показано, що формування лідерських якостей у соціального працівника передбачає розвиток когнітивного та метакогнітивного контролю за перебігом соціальних взаємодій, комунікацій і процесів. Актуалізується значення розробки моделей застосування когнітивних механізмів формування лідерських якостей для виконання різних завдань і для роботи у різних сегментах у сфері соціальної роботи й консультування. Зроблено висновок про необхідність системного підходу до когнітивних механізмів формування лідерських якостей у сфері соціальної роботи й консультування.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, когнітивні механізми, соціальна робота, соціальна відповідальність, інформаційна гігієна, критичне мислення.

В умовах невизначеності та швидкої зміни соціальних реалій зростає значення когнітивних механізмів формування лідерських якостей у соціальних працівників. Формування лідерських якостей вимагає оволодіння складною системою когнітивних компетентностей, пов'язаних з обробкою інформації та прийняття рішень в умовах невизначеності. Формування лідерських якостей у соціальних працівників передбачає також особистісний розвиток працівника, розвиток креативних якостей, формування впевненості у своїх діях і почуття відповідальності.

Метою статті є дослідження механізмів формування системи когнітивних компетентностей, які забезпечують розвиток особистості соціального працівника та формування в нього лідерських якостей.

Лідерство є важливим складником сучасних соціальних процесів. Воно дає можливість об'єднувати людей та мотивувати їх на вирішення важливих для суспільства завдань. В умовах воєнного стану та повоєнного відновлення зростає запит на формування лідерських якостей у соціальних працівників, які здійснюють соціальний супровід і консультування та забезпечують реалізацію інструментів соціальної політики для забезпечення соціального захисту вразливих груп і надання населенню необхідних соціальних послуг.

Когнітивні механізми формування лідерських якостей мають відповідати вимогам системності й охоплювати не тільки об'єктний рівень – обробки різних видів інформації та здійснення різних видів діагностики, а й бути пов'язаними з розвитком особистості лідера як інтегратора зусиль по реалізації механізмів соціального захисту, мотиватора інновацій і формування інноваційних соціальних практик у соціальній роботі та консультуванні.

При дослідженні лідерства як сучасної характеристики соціальних процесів розглядаються проблеми становлення феномену соціального лідерства [1] і водночас як чинника ефективності роботи в соціальній сфері [3]. Наголошується на значенні формування лідерських якостей та ролі лідерства у формуванні ефективної роботи команд у соціальній роботі [4]. Обґрунтовується значення лідерського потенціалу у структурі професійної компетентності соціального працівника [8]. Значна увага приділяється технології розвитку лідерських якостей соціальних працівників [2], тестуванню ефективності когнітивних здібностей і виокремленню лідерських якостей, необхідних для застосування в командах [7]. Аналізується також кризове лідерство у сфері соціальної роботи [5]. Досліджуються види лідерства, пов'язані із соціальними взаємодіями [9, 10], форми розподіленого лідерства в соціальній роботі [11] та моделі лідерства [15]. З'ясовується роль рефлексії при формуванні лідерських компетентностей у соціальній роботі [12]. Особлива увага приділяється розвитку лідерських якостей соціальних працівників [13, 14].

Проблема лідерства розглядається з точки зору соціальних процесів та реалізації лідерських якостей при вирішенні різного типу завдань. У соціальній роботі та консультуванні лідерські якості пов'язують насамперед із соціально-психологічними та етичними аспектами. Соціально-психологічний вимір реалізації лідерських якостей пов'язаний із здатністю до мотивування для вирішення певного виду завдань. Психологічний

вимір включає якості, пов'язані з розумінням людини, її психологічного стану, з емпатією та співчуттям до страждань і потреб, у тому числі психологічного захисту соціально важливих груп населення. Психологічні аспекти розуміння, співчуття, емпатії є важливими для встановлення соціальних контактів і формування психо-емоційної стійкості.

Етичний аспект реалізації лідерських якостей пов'язаний із взяттям на того, хто надає соціальні послуги, почуття відповідальності за реалізацію інструментів соціальної політики у сфері соціальної роботи та консультування. Етичний вимір пов'язаний також з виконанням обов'язків соціального працівника, з наданням соціальних послуг у повному обсязі та найвищій якості, з формуванням соціальної відповідальності за практичну реалізацію механізмів соціальної політики у сфері соціальної роботи та консультування.

В умовах невизначеності і зростання динаміки соціальних процесів та з поширенням необхідності надання соціальних послуг на нові категорії населення й нові локації зростає значення когнітивних механізмів формування лідерських якостей соціального працівника. Когнітивні механізми формування лідерських якостей соціального працівника відкривають можливість виявляти нові види інформації та значно збільшувати швидкість її обробки, що стає важливою перевагою у реалізації діагностики та збільшення можливості раннього втручання в соціальні процеси для запобігання появи негативних тенденцій та появи негативних наслідків.

Когнітивні механізми пов'язані з розвитком комунікацій та інформаційного обміну, застосування інструментів когнітивної комунікації для покращення соціальної взаємодії та підвищення ефективності особистісних і соціальних контактів. Формування когнітивних компетентностей дає можливість ефективно залучати передовий досвід і наукове знання для вирішення складних соціальних питань, своєчасно виявляти негативні тенденції, здійснювати концептуалізацію соціальних проблем, застосовувати когнітивні засоби, в тому числі когнітивні схеми та когнітивне моделювання, для виявлення когнітивних ресурсів для вирішення наявних соціальних проблем, розвивати моделі та проєктування, розробляти нові версії, сценарії, рекомендації для поліпшення якості соціальної роботи та консультування. Це стосується насамперед інформаційного рівня застосування когнітивних механізмів, а також об'єктного і проблемного рівнів.

Когнітивні механізми на інформаційному рівні забезпечують можливість своєчасного виявлення та обробки нової інформації, виявлення та встановлення нових видів і джерел інформації, що сприяє формуванню об'єктивної інформаційної основи розвитку соціальної роботи та консультування. Об'єктний рівень застосування когнітивних механізмів формування лідерських якостей соціального працівника сприяє формуванню компетентностей, які дають змогу виявляти нові об'єкти і розвивати нові види діагностики в соціальній роботі та консультуванні.

Проблемний рівень застосування когнітивних механізмів і формування лідерських якостей соціального працівника сприяє формуванню когнітивних компетентностей, які відкривають можливість ставити нові проблеми у сфері соціальної роботи та консультування, сприяти генерації нового знання та залученню нових методів і методологій у розвиток соціальної роботи та консультування.

Важливого значення у формуванні лідерських якостей соціального працівника набувають механізми когнітивного розвитку особистості та формування когнітивно освіченої, когнітивно обізнаної та здатної до когнітивного саморозвитку особистості фахівця. Когнітивний розвиток особистості включає в себе, окрім засвоєння нових когнітивних технік, технологій та операцій, що підсилюють спроможність фахівця виявляти нові проблеми, здійснювати їх аналіз і розробку та розробляти когнітивні механізми їх вирішення. Когнітивний розвиток особистості включає в себе не тільки когнітивні компетентності інформаційного, об'єктного та проблемного рівня.

Для формування лідерських якостей важливими стають когнітивні механізми саморозвитку. Когнітивні механізми саморозвитку включають у себе самоосвіту, розвиток когнітивних здатностей, неперервне навчання і тренування найбільш важливих для виконання професійних обов'язків когнітивних компетентностей. Формування лідерських якостей сприяє формуванню професійного та кар'єрного зростання, виявлення індивідуальних потреб і формування індивідуальної траєкторії особистісного зростання.

В сучасних умовах формування лідерських якостей передбачає розвиток когнітивних механізмів саморегулювання та самовідновлення, когнітивної релаксації та реабілітації, розвитку та застосування когнітивних механізмів супервізії для профілактики емоційного та психологічного вигорання. Когнітивні механізми формування лідерських якостей передбачають формування компетентностей надання первинної когнітивної допомоги іншим учасникам соціальних процесів, які виконують різні соціальні ролі та різні соціальні завдання. Ці когнітивні компетентності можуть реалізовуватися у вигляді надання консультативної допомоги, розвитку індивідуальних і групових консультацій, у передачі нових когнітивних методів і методик іншим учасникам надання соціальної допомоги, забезпечувати резильєнтність і психо-емоційну стійкість, досліджуючи та вивчаючи нові соціальні практики й механізми надання соціальної допомоги.

Формування лідерських якостей у соціального працівника передбачає розвиток когнітивного та метакогнітивного контролю за перебігом соціальних взаємодій, комунікацій і процесів. Володіти когнітивними компетентностями означає бути в простійшому інформаційному зв'язку із соціальним контекстом і соціальними взаємодіями, швидко та якісно діагностувати, виявляти і ставити проблеми і знаходити механізми їх вирішення. Водночас це не тільки інформаційним зв'язок із соціальним середовищем і проблемним полем, це також розвиток когнітивної комунікації, вміння своєчасно відчувати зміни, які відбуваються в людях та

з людьми, в їх настроях і почуттях, здатності до комунікації та в бажаннях співпрацювати. Це також уміння розвивати себе у складних умовах, підсилювати ефективність своїх управлінських та інших рішень, розвивати критичне мислення, здійснювати критичну рефлексію і працювати над помилками.

Когнітивні механізми формування лідерських якостей соціального працівника включають у себе когнітивні процеси, когнітивні стратегії особистісного розвитку та формування когнітивних компетентностей з обробки інформації, діагностики, постановки проблем і генерації нового знання. Інструментом для реалізації цілей когнітивного розвитку стає застосування когнітивно-поведінкових технік у соціальній роботі й консультуванні. Важливими також стають техніки когнітивної комунікації, когнітивного спілкування, встановлення і розвитку системи комунікацій між учасниками проєкту і команди. Окремо взяті когнітивні компетентності, розглянуті відокремлено від інших, створюють лише передумови для формування лідерських якостей. Так, оволодіння когнітивними компетентностями вилучення та обробки інформації, виокремлення її різних видів та розуміння особливостей роботи з різними видами інформації створює передумови для формування надійного інформаційного підґрунтя діагностики, наукових розвідок і прийняття рішень, релевантних індивідуальній ситуації. Але це ще не є гарантією того, що працівник, який володіє такими якостями, перетвориться із сумлінного виконавця на лідера. Точно так окремо розглянуті когнітивні стратегії особистісного розвитку не є гарантією того, що соціальний працівник, який буде їх реалізовувати, не просто підвищиться по службовій драбині, а перетвориться на лідера.

Лідерство вимагає формування особливих якостей. До них належать ініціативність, здатність самостійно приймати рішення, здатність бачити не тільки власні орієнтири та потреби, а й орієнтуватися на суспільні запити і потреби. Важливими стають здатності організовувати людей, переконливо доносити до них необхідність вирішення поставлених перед суспільством завдань, позитивно впливати на інших людей – учасників проєкту чи команди, сприяти їх розвитку та вдосконаленню їх професійних якостей, не перешкоджати проявам ініціативи, яка походить від інших учасників соціальної дії, вміти об'єднувати творчі зусилля людей для досягнення важливої, суспільно значущої цілі, комунікувати з іншими без демонстрації власної переваги, яка пов'язана з повноваженнями чи владою.

Основним стрижнем формування таких суспільно значущих підходів у формуванні лідерських якостей соціальних працівників є якраз когнітивні компетентності, які формують здатності об'єктивно відноситись до інформації та знання, до аналізу, діагностики й дослідження різних ситуацій, що складаються в соціальній роботі й консультуванні. Оволодіння системою когнітивних компетентностей відкриває перед соціальним працівником можливості, занурюючись в індивідуальні ситуації, в соціальні процеси, де стикаються інтереси різних соціальних груп та осіб, працювати в полі об'єктивації та інтерсуб'єктивності, спираючись на наукові методи та методології, застосовуючи когнітивні техніки й технології для того, щоб досягати суспільно значущих цілей і на наукових засадах застосовувати механізми реалізації соціальної політики.

Когнітивні методи та підходи дають можливість опрацьовувати унікальне, індивідуальне та суб'єктивне як суспільно значиме, як об'єктивне та інтерсуб'єктивне.

Формування лідерських якостей соціального працівника сприяє досвід соціальної роботи та консультування, який спирається на проведення наукових досліджень, генерацію нового знання, створення інновацій та їх імплементацію. Когнітивний складник формування лідерських якостей соціального працівника тут пов'язаний з розвитком когнітивних компетентностей, спрямованих на обробку інформації, генерацію нових ідей, постановку нових проблем, розвиток методологічного інструментарію та зміцнення дослідницької бази соціальної роботи та консультування, що сприяє їх оновленню й засвоєнню передового досвіду із соціальної взаємодії, комунікації, спілкування, формування команд і проєктної діяльності.

Формування когнітивного досвіду самопізнання спирається на планування, здійснення та рефлексію когнітивного розвитку особистості, формування її соціальних і моральних характеристик. Це дає змогу розглядати когнітивний розвиток особистості не тільки з точки зору засвоєння певного виду операцій і функцій та оцінки ступеня оволодіння інформаційними, когнітивними та іншими технологіями. Йдеться також про досвід самовдосконалення, формування та розвитку емоційного інтелекту, досвід роботи з когнітивними та метакогнітивними складниками контролю інтелектуальної діяльності.

Формування інформаційної гігієни критичного мислення та когнітивних компетентностей, які дають змогу працювати в інформаційному середовищі та інформаційному просторі, працювати з інформацією та протидіяти дезінформації, є важливими складниками когнітивних механізмів формування лідерських якостей соціального працівника. Робота з людьми, які знаходяться під постійним інформаційним тиском, що впливає на прийняття рішень, формування поведінкових та інших стратегій, визначає світогляд і місце людини у світі, її власні оцінки та самооцінку.

Важливим складником когнітивних механізмів формування лідерських якостей соціального працівника є його здатність створювати ментальні, соціальні та організаційні передумови соціальної згуртованості. Цей характеризує когнітивні компетентності, які визначають когнітивну комунікацію, когнітивне спілкування та когнітивне сприйняття, що стають основою більш глибокого розуміння впливу соціальних взаємодій та комунікацій на свідомість людей і формування зв'язків між ними.

Важливим показником лідерських якостей є здатність до когнітивного аналізу взаємодій та застосування когнітивних технологій для розвитку мотивації, активності та ініціативи. Важливим є також застосування

когнітивного сприйняття в супервізії для запобігання професійної деградації та емоційного вигорання. Все це свідчить про багатоаспектність когнітивних механізмів, які є важливими для формування лідерських якостей соціального працівника. Необхідний системний підхід для розвитку когнітивних механізмів формування лідерських якостей у сфері соціальної роботи й консультування. Системний підхід дає змогу об'єднати об'єктний, інформаційний, проблемний рівні когнітивних компетентностей з когнітивним розвитком особистості, з когнітивними механізмами самопізнання та самоусвідомлення, з дослідженнями когнітивних комунікацій, когнітивного спілкування та із запровадженням когнітивних технологій у проєкту, освітню та інші види діяльності. Необхідна модель цілісної особистості лідера, який працює на різних ділянках у сфері соціальної роботи й консультування. Моделінг формування лідерських якостей передбачає також формування активної лідерської позиції в інформаційному середовищі та інформаційному просторі, розвитку когнітивних компетентностей з інформаційної гігієни, психо-емоційної стійкості та здатності до факт-чекінгу та валідації рівня правдивості інформації.

Використана література:

1. Бирик Д. Становлення феномену соціального лідерства. Вісник КНУ. 2021. № 1 (7). С. 14–18.
2. Галіченко І. Ф. Технологія розвитку лідерських якостей фахівців соціальної сфери. Суми: 2025. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a4635a59-a6c9-4e00-8682-d74950d46cf1/content> (дата звернення: 26.06.2026).
3. Коваленко А. Б. Соціальне лідерство як чинник ефективності роботи в соціальній сфері. Харків: ХНУ ім. В. Каразіна, 2022. 198 с.
4. Літвінова Л. В. Роль лідерських якостей соціальних працівників у формуванні ефективних команд в соціальній сфері. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування. 2024. Том 1. № 12. С. 190–202. URL: https://journals.urau.ua/vsgf_pstu/article/view/320348/310926
5. Мельник А. І. Кризове лідерство у соціальних службах. Теорія та практика соціальної роботи. 2022. № 4. С. 89–95.
6. Нестуля С. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти. Витоки педагогічної майстерності. 2026. (37). С. 151–158. <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2026.37.361834> URL: <https://sources.pnpu.edu.ua/article/view/361834/347431>
7. Савчук Ірина. Когнітивні здібності: що це таке і як оцінювати та розвивати в команді. Про HR. Лют 13, 2026. URL: <https://abouthr.com.ua/kognityvni-zdibnosti-shho-tse-take-i-yak-otsinyuvaty-ta-rozvyvaty/>
8. Юрченко Н. В. Лідерський потенціал у структурі професійної компетентності соціального працівника. Суми : СумДПУ, 2022. 184 с.
9. Bailey S., West M. What is Compassionate Leadership? The Kings Fund, 2022. URL: <https://www.kingsfund.org.uk/insight-and-analysis/long-reads/what-is-compassionate-leadership>
10. Canavesi A., Minelli E. Servant leadership: A systematic literature review and network analysis. Employee responsibilities and rights journal. 2022. № 34.3. P. 267–289.
11. Eriksson A. Forms of distributed leadership – a case study of six workplaces in eldercare. BMC Health Services Research. 2025. № 25.1. P. 1–24.
12. Fronek P., Fowler J., Clarke J. Reflecting on reflection, leadership and social work: Social work students as developing leaders. Advances in Social Work and Welfare Education. 2011. № 13.1. P. 35–49.
13. Mahesh S., Miller R. Building on strengths to develop the leadership of social workers. Social Work Education. 2024. P. 1–19.
14. Martin H. Leadership in social work. Iriss, 2023. URL: <https://www.iriss.org.uk/resources/reports/leadership-social-work> (дата звернення: 26.05.2026).
15. Schaub J. A leadership model for social work: Drawing on health care to inform social work leadership. The British Journal of Social Work. 2022. № 52.5. P. 2911–2930.

References:

1. Bybyk D. (2021) Stanovlennia fenomenu sotsialnoho liderstva [The emergence of the phenomenon of social leadership]. Visnyk KNU. № 1 (7). S. 14–18. [in Ukrainian].
2. Halichenko I. F. (2025) Tekhnolohiia rozvytku liderskykh yakosteï fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Technology for developing leadership qualities of social sphere specialists]. Sumy. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a4635a59-a6c9-4e00-8682-d74950d46cf1/content> (data zvernennia: 26.06.2026). [in Ukrainian].
3. Kovalenko A. B. (2022) Sotsialne liderstvo yak chynnyk efektyvnosti roboty v sotsialnii sfery [Social leadership as a factor in the effectiveness of work in the social sphere]. Kharkiv : KhNU im. V. Karazina. 198 s. [in Ukrainian].
4. Litvinova L. V. (2024) Rol liderskykh yakosteï sotsialnykh pratsivnykiv u formuvanni efektyvnykh komand v sotsialnii sfery [The role of leadership qualities of social workers in forming effective teams in the social sphere]. Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. Serii: Sotsialno-humanitarni nauky ta publichne administruvannia.. Tom 1. № 12. S. 190–202. URL: https://journals.urau.ua/vsgf_pstu/article/view/320348/310926 [in Ukrainian].
5. Melnyk A. I. (2022) Kryzove liderstvo u sotsialnykh sluzhbach [Crisis leadership in social services]. Teoriia ta praktyka sotsialnoi roboty. No 4. S. 89–95. [in Ukrainian]
6. Nestulia S. (2026) Pedahohichni umovy formuvannia liderskykh yakosteï u maibutnykh fakhivtsiv sotsialnoi sfery u zakladakh vyshchoi osvity. Vytoky pedahohichnoi maisternosti [Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future social sphere specialists in higher education institutions]. (37). S. 151–158. <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2026.37.361834> URL: <https://sources.pnpu.edu.ua/article/view/361834/347431> [in Ukrainian]
7. Savchuk Iryna. (2026) Kohnityvni zdibnosti: shcho tse take i yak otsiniuvaty ta rozvyvaty v komandi [Cognitive abilities: what they are and how to assess and develop them in a team]. Pro HR. Liut 13. URL: <https://abouthr.com.ua/kognityvni-zdibnosti-shho-tse-take-i-yak-otsinyuvaty-ta-rozvyvaty/> [in Ukrainian].
8. Yurchenko N. V. (2022) Liderskyi potentsial u strukturi profesiinoi kompetentnosti sotsialnoho pratsivnyka [Leadership potential in the structure of professional competence of a social worker]. Sumy: SumDPU. 184 s. [in Ukrainian].

9. Bailey S., West M. (2022) What is Compassionate Leadership? The Kings Fund. URL: <https://www.kingsfund.org.uk/insight-and-analysis/long-reads/what-is-compassionate-leadership>
10. Canavesi A., Minelli E. (2022) Servant leadership: A systematic literature review and network analysis. Employee responsibilities and rights journal. № 34.3. P. 267–289.
11. Eriksson A. (2025) Forms of distributed leadership – a case study of six workplaces in eldercare. BMC Health Services Research. № 25.1. P. 1–24.
12. Fronek P., Fowler J., Clarke J. (2011) Reflecting on reflection, leadership and social work: Social work students as developing leaders. Advances in Social Work and Welfare Education. № 13.1. P. 35–49.
13. Mahesh S., Miller R. (2024) Building on strengths to develop the leadership of social workers. Social Work Education. P. 1–19.
14. Martin H. (2023) Leadership in social work. Iriss. URL: <https://www.iriss.org.uk/resources/reports/leadership-social-work> (дата звернення: 26.05.2026).
15. Schaub J. (2022) A leadership model for social work: Drawing on health care to inform social work leadership. The British Journal of Social Work. № 52.5. P. 2911–2930.

O. Rubanets. Application of cognitive mechanisms for forming of leadership qualities in social work

The article considers the current problem of the formation of leadership qualities of a social worker. The aim of the article is to identify cognitive mechanisms of the formation of leadership qualities in the field of social work and counseling. The objective, informational, and problem levels of application of cognitive competencies are revealed. The connection between the application of cognitive competencies and the formation of the personality of a social worker is established. A cognitively developed personality conducts scientific research, generates new knowledge, creates innovations, and implements scientific knowledge and innovations in the field of social work and counseling. The importance of the formation of a holistic personality that forms its own strategies for professional and personal development is established. The importance of cognitive development of the individual and the use of cognitive mechanisms for the formation of information hygiene, the development of fact-checking, critical thinking and psycho-emotional resilience is emphasized. The importance of cognitive mechanisms for the formation of leadership qualities in the development of cognitive communications, cognitive communication, which contribute to the formation of social cohesion, the development of individual initiative, personal activity and social responsibility is revealed. The importance of developing models for the application of cognitive mechanisms for the formation of leadership qualities for performing various tasks and for working in various segments in the field of social work and counseling is highlighted. The conclusion is made about the need for a systematic approach to cognitive mechanisms for the formation of leadership qualities in the field of social work and counseling.

Key words: leadership, leadership qualities, cognitive mechanisms, social work, social responsibility, information hygiene, critical thinking.

Дата першого надходження статті до видання: 14.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 01.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 25.09.2026



Стаття поширюється на умовах
ліцензії відкритого доступу
CC BY 4.0