

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні вказівки
до виконання лабораторних робіт

з вибіркової навчальної дисципліни

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

підготовки бакалавра

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

Луцьк – 2020

УДК [159.9:65] 371. 214. 114
М 19

*Методичні вказівки до виконання лабораторних робіт з навчальної дисципліни
«Організаційна психологія» схвалені науково-методичною радою
Волинського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 2 від 21 жовтня 2020 р.).*

Укладач: Малімон Л. Я., доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології, кандидат психологічних наук, доцент

Рецензенти:

Курінчук Л.С., кандидат психологічних наук, заступник директора – керівник навчально-організаційного відділу державного закладу післядипломної освіти «Волинський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій»

Кульчицька А.В., кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогічної та вікової психології ВНУ ім. Лесі Українки.

Методичні вказівки до виконання лабораторних робіт з курсу «Організаційна психологія» включають розробки лабораторних занять, що мають сприяти якісному засвоєнню знань з курсу та виробленню практичних вмінь і діагностичних навичок студента в сфері організаційної психології. В основу підготовки лабораторних робіт покладені різні діагностичні методики, які забезпечують виявлення і психологічний аналіз різноманітних проблем, що виникають в сучасних організаціях.

Адресується студентам, що навчаються за спеціальністю «Психологія», спеціалізацією «Організаційна психологія».

Організаційна психологія: метод. вказівки до виконання лаборат. робіт / укл. Малімон Л.Я. – Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2020. 36 с.

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» займає важливе місце в системі теоретичної та практичної підготовки бакалаврів психології до професійної діяльності, зокрема у сфері психології організацій, що передбачає набуття навичок аналізу організаційних процесів та організаційного розвитку, а також умінь здійснювати психодіагностичну й експертну роботу з метою надання психоконсультативної, психотренінгової та психокорекційної допомоги керівникам та працівникам сучасних організацій.

Метою навчальної дисципліни є сприяння професійній підготовці фахівців, які б відповідали вимогам суспільства, процесам гуманізації сучасних організацій різних форм власності й могли здійснювати професійну діяльність з вирішення організаційно-психологічних проблем.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні категорії й принципи соціально-психологічного функціонування сучасних організацій і методи та інструменти діяльності організаційного психолога.

У процесі вивчення навчальної дисципліни студенти повинні ознайомитись із основними поняттями організаційної психології, вміти використовувати теоретичні знання для аналізу організаційно-психологічних проблем; здійснювати самостійну аналітичну і науково-дослідницьку роботу в області організаційної психології, застосовуючи організаційно-психологічні методи і методики відповідно до мети, задач і методології дослідження; вміти проводити психопрофілактику та вирішувати організаційні конфлікти; здійснювати аналіз міжособистісних взаємин у групах; проводити психологічний аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища організації; визначати засоби оптимального впливу на персонал організації для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі; застосовувати психологічні методи оцінки персоналу; використовувати психотехнології роботи з різних проблем, які виникають у персоналу організації.

Підготовка та виконання лабораторних робіт є важливою складовою теоретичної та практичної самостійної роботи студентів.

Лабораторний практикум з дисципліни «Організаційна психологія» передбачає виконання студентами низки лабораторних робіт, які містять методики, що застосовуються в роботі організаційного психолога. Мета практикуму – ознайомити студентів з психодіагностичним інструментарієм виявлення організаційних проблем, а також індивідуально-психологічних властивостей працівників, які впливають на результативність їхньої професійної діяльності, взаємодію з колегами і керівництвом.

Підготовка до лабораторної роботи передбачає ознайомлення студента з темою заняття; опрацювання переліку питань, які виносяться на обговорення і є ключовими для розуміння змісту і технології виконання лабораторної роботи; формування діагностичної вибірки (в якості діагностованих можуть виступати працівники/керівники фірм, установ, навчальних закладів) для отримання об'єктивних і достовірних результатів; здійснення діагностики і оформлення таблиці відповідей діагностованого/діагностованих). На лабораторному занятті здійснюється обговорення теоретичних питань, обробка й інтерпретація отриманих результатів, а також оформляється висновок, в якому зазначаються виявлені проблеми, пояснюються їх ймовірні причини й пропонуються рекомендації з подолання). Кожна лабораторна робота оформляється у вигляді звіту.

Лабораторна робота 1. Суб'єктивна задоволеність працею як чинник професійної продуктивності працівника

Мета: поглибити теоретичні знання студентів щодо аналізу чинників, які впливають на задоволеність роботою працівників

Інструментарій: Методика «Інтегральна задоволеність працею» (*Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.470-473*)

Шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високого заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею

Призначення тесту: Інтегративним показником, що відображає добробут / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін. Методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові.

Інструкція до тесту. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірне для вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер затвердження і буквенне позначення вибраної вами відповіді.

Тестовий матеріал

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:
 1. так;
 2. частково;
 3. Ні.
2. За останні роки я домігся успіхів у своїй професії:
 1. так;
 2. частково;
 3. ні.
3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:
 1. так;
 2. не з усіма;
 3. ні.
4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:
 1. так;
 2. не завжди;
 3. ні.
5. Службове становище, яке я займаю, не відповідає моїм здібностям:
 1. так;
 2. частково;
 3. ні.
6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:
 1. так;

2. час від часу;
3. ні.
7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:
 1. так;
 2. не впевнений (а);
 3. ні.
8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:
 1. так;
 2. щось середнє;
 3. ні.
9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:
 1. так;
 2. середнє;
 3. ні.
10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:
 1. так;
 2. рідко;
 3. ні.
11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:
 1. так;
 2. середнє;
 3. ні.
12. Процес роботи приносить мені задоволення:
 1. так;
 2. час від часу;
 3. неі.
13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:
 1. так;
 2. не зовсім;
 3. ні.
14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:
 1. так;
 2. іноді;
 3. ні.
15. Мене рідко заохочують за роботу:
 1. так;
 2. іноді;
 3. ні.
16. Навіть якщо б мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:
 1. так;
 2. можливо;
 3. ні.
17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:
 1. так;
 2. іноді;
 3. ні.
18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:
 1. так;

- 2. не зовсім;
- 3. ні.

Ключ до тесту

Складові задоволеності працею	Твердження	Максимальний бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягнення в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	4
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор до ключа

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складовими необхідно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	a	b	c		a	b	c
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

- Середній рівень ЗП визначається в 45-55% -вому діапазоні від загальної суми балів.
- Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1-44%,
- Високий - вище 56%.

Лабораторна робота 2. Побудова профілю характерологічних властивостей працівника, які впливають на його взаємодію у професійному середовищі

Мета: поглибити теоретичні знання студентів щодо аналізу індивідуально-психологічних характеристик особистості, які є важливими в професійній діяльності й впливають про професійну результативність

Інструментарій. Методика визначення характерологічних особливостей особистості

Методика призначена для оцінки особистісних і ділових якостей індивіда, його належність до певного класу психологічних якостей, вираженість яких дозволяє судити про перспективне або потенціальне лідерство, стилях керівництва, психологічну сумісність або несумісність у діяльності мікро- і макрогруп. Методика може бути використана для експертної оцінки особистісних і ділових якостей управлінського персоналу, оцінки особистості. Для забезпечення практичної валідності психодіагностичної методики введена шкала “Достовірність”.

Інструкція обстежуваному: “Вам потрібно охарактеризувати себе, склавши свій портрет з окремих властивостей особистості, приведених у списку. Більшість властивостей не можна однозначно назвати хорошими чи поганими, але вони проявляються у вашій поведінці. Якщо властивість Вам підходить, то на реєстраційному листку закресліть порядковий номер цієї властивості. Якщо немає повної впевненості, то номер не закреслюйте. Не затримуйтеся довго над обдумуванням. На відповіді дається 15-20 хвилин. Пам’ятайте, що: 1) відмічати потрібно властивість тільки у тому випадку, якщо вона проявляється у більшості ситуацій; 2) не пропускайте погані (з Вашої точки зору) властивості і ті, які мов би повторюються; 3) чим більше відмічених властивостей, тим повніше Ви себе охарактеризуєте. Упевнившись, що інструкція Вам зрозуміла, працюйте швидко і відповідайте щиро”.

Текст тверджень

1. Здатний (на) заряджати енергією інших людей.
6. Здатний (на) до просування в сфері керування людьми.
11. Деспотичний (на).
16. Дуже люблю привертати до себе увагу.
21. Невблаганний (на).
26. Надто непоступливий (ва).
31. Проявляю надмірну готовність до підпорядкування.
36. Залежний (на), несамостійний (на).
41. Надмірно поблажливий (ва).
46. Здатний (на) поступитися своїми інтересами заради інших людей.
151. Бувають такі думки, коли не хотів (ла) би, щоб про них знали інші люди.
2. Користуюся довірою з боку колег.
7. Відзначаюся великою працездатністю.
12. Начальницько-владний (на).
17. Ощадливий (ва). Турбуюся тільки про себе.
22. Надто суворий (а), різкий (а).
27. Образливий (ва), надмірно принциповий (ва).
32. Боязкий (ка).
37. Схильний (на) до сліпого наслідування.
42. Невимогливий (ва).
47. Занадто поблажливий (ва).

158. Повністю вільний від будь-яких забобонів.
3. Сприяю просуванню своїх друзів (колег).
8. Умію тримати слово.
13. Справляю враження значущості.
18. Ревнивий (ва) до успіхів інших.
23. В основному критичний (на) до інших.
28. Мстивий (ва).
33. Сором'язливий (ва).
38. Нав'язливий (ва).
43. Часто поступаюся суспільній думці.
48. Схильний (на) прощати усе.
153. Бувало, що запізнювався (лася) на побачення або на роботу.
4. Підтримую дух співробітництва.
9. Завжди відповідаю за свої рішення.
14. Здатний (на) проявити зарозумілість.
19. Егоїстично практичний (на), діловитий (та).
24. Нетерпимий (ма) до помилок інших.
29. Не терплю, щоб мною командували.
34. Сором'язливий (ва).
39. Надаю право іншим замість себе приймати рішення.
44. Не суворий (а).
49. Псую людей надмірною добротою.
154. За все життя не зробив (ла) ні одного поганого вчинку.
5. У випадку необхідності здатний (на) виховати собі заступника.
10. Здатний (на) діяти з деяким ризиком, не очікуючи вказівок.
15. Здатний підпорядковувати, зневажаючи волю інших.
20. Себелюбний (на), егоїстичний (на).
25. В'їдливий (ва), насмішкуватий (та).
30. Дію з примхи і сваволі.
35. Сором'язливий (ва).
40. Люблю вдаватися до допомоги інших.
45. Занадто рахуюся з думкою інших.
50. Переповнений (на) надмірним співчуттям.
155. Іноді сміюся над нескромними жартами.
55. Здатний (на) створювати навколо себе сприятливий психологічний клімат.
56. Реалістично оцінюю інших.
61. Власний (на).
66. Відповідальний (на), сумлінний (на).
71. Беззастережний (на), не допускаю відхилень.
76. Протидію будь-якому впливу.
81. Лагідний (на).
86. Люблю поплакатися.
91. Завжди люб'язний (на).
96. Люблю турбуватися про інших.
52. Ідейно переконаний (на).
57. Відзначаюся точністю і організованістю розуму.
62. Чекаю захоплення і планування від кожного.
67. Обов'язковий (ва) (виконуючий (ча) неодмінно і точно).
72. Дратівливий (ва).

77. Недовірливий (ва), підозрілий (ла).
82. Тихий (ха).
87. Шукаю опіки сильних осіб.
92. Комунікативний (на), поступливий (ва) або товариський (ка).
97. Безкорисливий (ва), щедрий (ра).
157. Буває, що передаю чутки.
53. Здебільшого чесний (на) і правдивий (ва).
58. Умію контролювати роботу інших.
63. Люблю відповідальність.
68. Прагну проявляти особисту ініціативу.
73. Бездушний (на), байдужий (жа).
78. На мене важко справити враження.
83. Сумирний (на).
88. Охоче приймаю поради.
93. Здатний (на) до співробітництва, взаємодопомоги.
98. Стараюся втішити кожного.
152. Не було випадку, щоб порушив (ла) обіцянку.
54. Порядний (на) у всіх відношеннях.
59. Здатний (на) переконати у правильності своїх рішень.
64. Справляє враження значущості.
69. Здатний (на) бути вимогливим (ою) і критичним (ою) до самого (ої) себе.
74. Різкий (ка), грубуватий (та).
79. Часто розчаровуюся.
84. Не злобливий (ва).
89. Шукаю схвалення.
94. Чутливий (ва), уважний (на).
99. Привабливий для всіх.
159. Буває, що говорю про речі, у яких не зовсім тямлю.
55. Притримуюся твердих принципів.
60. Свідомо і надійно виконую свою роботу.
65. Маю талант організатора.
70. Вимогливий (ва), критичний (на) до себе.
75. Здатний (на) бути суворим (ою).
80. Схильний (на) думати, що мене часто притискають.
85. Покірливий (ва).
90. М'який (ка), мінливий (ва).
95. Делікатний (на).
100. Турбуюсь про інших на шкоду собі.
160. Завжди у всьому згідний (на) з рішеннями керівників.
101. Маю високий культурний рівень.
106. Підвищую свою професійну кваліфікацію.
111. Люблю бути на чолі.
116. Маю почуття гідності.
121. Схильний (на) до зухвалих відповідей.
126. Вдаюся до завзятості.
131. Критичний (на) відносно себе.
136. Схильний (на) поважати авторитети.
141. Проявляю почуття міри і такту у взаємостосунках.
146. Добрий (ра), вселяючий (ча) упевненість.

102. Маю широкий світогляд.
107. Здатний (на) у більшості випадків прийняти правильне рішення.
112. Прагну успіху.
117. Люблю змагання.
122. Суворий (ра) але справедливий (ва).
127. Упертий (та).
132. Схильний (на) до самобичування.
137. Майже ніколи і нікому не заперечую.
142. Умію привабити до себе.
147. Чутливий (ва) до крику про допомогу.
103. Суспільно-активний (на).
108. Дисциплінований (на).
113. Прагну розпоряджатися іншими.
118. Прагну до популярності.
123. Умію настояти на своєму.
128. Упертий (та).
133. Схильний (на) частіше погоджуватися.
138. Схильний (на) чекати вказівок.
143. Гнучкий (ка), уміє пристосуватися до обставин.
148. До усіх проявляє симпатію.
104. Прагне до самовдосконалення.
109. Здатний (на) сприйняти нове.
114. Люблю давати поради.
119. Незалежний (на), надіюся на себе.
124. Відкритий (та) і прямолінійний (на).
129. Прагну добитися свого, іноді всупереч необхідності.
134. Поступливий (ва).
139. Люблю, щоб мене опікали.
144. Здатний (на) у тактовній формі зажадати виконання завдання.
149. Великодушний (на) і терплячий (ча) до недоліків інших.
156. Завжди висловлююся у дусі загальноприйнятого, навіть якщо знаю, що сказане ніколи не буде розкрито.
105. Здатний мобілізувати і спрямувати спільні зусилля людей для досягнення загальної мети колективу.
110. Хотів (ла) б, щоб мій син або дочка працювали під керівництвом такої людини як я.
115. Умію розпоряджатися, наказувати.
120. Упевнений (на) у собі, наполегливий.
125. Категоричний (на), владний (на).
130. Просякнутий (та) духом протиріччя.
135. М'якотілий (ла).
140. Покірливий (ва).
145. Простий (та) і природний (на) у поведженні.
150. Ніжний (на) і м'якосердечний (на).

Обробка та інтерпретація отриманих результатів

Обробку результатів обстеження слід розпочинати з визначення достовірності відповіді обстежуваного. Шкала "Достовірність" займає останню цифрову горизонталь (151, 152, 153 160) бланку відповідей і в загальну суму властивостей, відмічених у вертикальних шкалах, не

входить. Якщо обстежуваний відповідає широко, непарні цифри (151, 153, 155, 157, 159), а парні (152, 154, 156, 158, 160) – не обведені. Відповіді обстежуваного вважаються достовірними, якщо він відповів неправдиво не більше 4 разів! За п'ять неширих відповідей результати підлягають сумніву, при 6 – вважаються недостовірними.

Для отримання “профілю особистісних властивостей” підраховується кількість чисел, обведених кружком, окремо по кожній вертикальній шкалі і результати заносяться в горизонтальну колонку “Сума”. Цифри, які будуть проставлятися в колонці “Сума” означають ступінь вираженості кожного з 10 параметрів. Властивості мають чотири ступеня вираженості: номінальна зона (0-4), потенційна зона (4-8), перспективна зона (8-12) і суперзона (вище 12 балів).

Профіль отримуємо таким чином: підраховуємо скільки цифр взято в кружки у першій шкалі, наприклад, обведено 10 цифр. У цій же колонці, але у графі “Зони” проти цифри 10 ставимо першу точку. Таким же чином, відповідно цифрам у графі “Сума”, відмічаємо вираженість усіх параметрів і з'єднуємо точки прямими лініями. Отримуємо профіль вираженості усіх 10 якостей: “спрямованість”, “діловитість”, “домінування”, “упевненість у собі”, “консерватизм”, “жорстокість”, “негативізм”, “поступливість”, “залежність”, “конформізм”, “чутливість”.

У випадку, якщо профіль усіх 10 параметрів обстежуваного не виходить за межі номінальної зони, можна припустити, що:

- обстежуваний не зрозумів інструкції або не бажає співробітничати з психологом;
- обстежуваний не встигав відмічати властивості через швидкий темп читання;
- обстежуваний відмічав тільки позитивні, за його думкою, якості, виявляючи тим самим свідоме пристосування до психолога і комфортність (поступливість, згоду);
- обстежуваний дійсно має слабку вираженість властивостей, які виявляються.

Змістовна інтерпретація шкал

1. *Спрямованість*: вираженість громадських цілей діяльності, тенденція цілей до виходу за межі групових інтересів, підтримка колективних інтересів, стійкість моральних, етичних й інтелектуальних ціннісних орієнтацій. Розвиненість загального інтелекту і кругозору.
2. *Діловитість*: інструментарій загальних ділових якостей, необхідних для успішного управління (або лідерства), які у сукупності з іншими шкалами впливають на створення стилю діяльності, типу лідерства. Вираженість професійно-номінальних якостей особливості.
3. *Домінування*: експансія влади (чим більше, тим краще), бажання мати авторитет, значення в очах інших; мати успіх, розпоряджатися; мотивація боротьби, завоювання, прояв агресії, пиha, гонорар, тип авторитарного лідера.
4. *Упевненість у собі*: егоцентризм, незалежність, егоїстичний раціоналізм (діловитість у відношенні усього, що може принести благополуччя особисто йому, активний вибір корисного, у відношенні останнього байдужий); у стосунках з людьми дипломатія (поступки, якщо це дає позитивний результат) і опір, якщо це загрожує особистому спокою і комфорту. Також – лідер, але егоцентричний, честолюбний.
5. *Жорстокість або консерватизм*: ригідність реакцій; сила волі, наполегливість у досягненні мети будь-якими засобами; відкритість, прямолінійність; дратівливий, коли зустрічає опір, проявляє агресію, недружелюбний, гнівний; не йде на поступки і компроміси. Упертий через принциповість. Тип авторитарного лідера. Відсутність емпатії, садистські тенденції.

6. *Негативізм*: або лідер, який не вдався. Завжди в опозиції, недовірливий, чинить опір будь-якому впливу (відстоює свою позицію, оборона у стосунках з лідерами); боротьба, але не завойовницька, як при високій третій шкалі, а оборонна. Тайний гонор, мстивий, ревнивий, підозрілий, образливий, злопам'ятний.
7. *Поступливість*: соціальна непристосованість, ущербна самооцінка. Самобичування, не ініціативність, боязкість. Ця шкала протилежна четвертій. Якщо вираженість цього параметру відповідає суперзоні, то можна говорити про наявність комплексу вини і неповноцінності.
8. *Залежність*: незрілість, інфантильність, несамостійність. Ущербність у смислі зрілості, слабкість. Звідси: пошук сильних осіб, керівництва, допомоги. Якщо цей параметр попадає у суперзону, людина ведена, антидомінантна. У цьому смислі 3 і 4 шкали протилежні.
9. *Конформізм*: орієнтація на думку оточуючих, боязкість громадської думки, пошук соціального схвалення, навіюваність. У групі – комунікативний, активно співробітничав з лідерами. Якщо сам опиняється лідером, то демократичного типу. По суті це орієнтація на екстравертованість.
10. *Чутливість*: емпатія, емоційна реактивність, чуткість до поведінки інших. Уміння співчувати, альтруїзм, самовіддача, безкорисність, материнський тип стосунків з людьми, опіка над слабкими і беззахисними. Людина совісна, обов'язкова, виконавча, дорожить думкою оточуючих (на відміну від 9 шкали) дорожить думкою референтної групи, а не думкою взагалі, тобто орієнтація на інтровертований тип.

У цілому шкали 1,2,3,4,5,6 – це шкали активних властивостей, а шкали 7,8,9,10 – реактивні. Люди з високими значеннями 7,8 шкал – слабкі, ведені, реактивні. Соціальна пристосованість, зрілість у перших вищі. 3-7 шкали – домінантність, ініціативність – підпорядкованість, непристосованість. 4-8 або “Я” (вимогливість, критичність до себе, почуття власної гідності) – слабкість “Я”. 5-9 прямолінійність наступу – складний, гнучкий наступ. 6-10 ворожість-дружелюбність.

Високий ступінь вираженості будь-якої із 3,4,5 шкал у поєднанні з такою ж вираженістю 9 або 10 шкали дозволяє говорити про обстежуваного як про лідера універсального типу. Лідер будь-якого типу повинен мати високу вираженість першої і другої шкал. Якщо індивідуальний графік з всього комплексу якостей буде входити у суперзону (крім 6,7,8 шкал), можна говорити про успішного лідера. Якщо є усі якості (крім 6,7,8 шкал) за своїм рівнем досягнуть перспективної або потенційної зон, такі обстежувані можуть бути віднесені до розряду перспективних або потенційних лідерів. Номінальна зона за своїм значенням прирівнюється до негативної зони. Якщо значення 1,2,3,4,5,9 і 10 шкал за своїм рівнем виявляться у номінальній зоні, а значення 6,7,8 шкал – у суперзоні, можна говорити тільки про ступінь невідповідності обстежуваного керівній посаді. Для виявлення психологічної сумісності найбільш прогностичні 3-10 шкали. Результати психодіагностичного обстеження осіб, які поступають на роботу або навчання не розголошуються.

При проведенні індивідуального психодіагностичного обстеження доцільніше користуватися бланком відповідей форми 2, бо обстежуваний не отримує інформації, яка може побічно або прямо вплинути на результати обстеження.

Форма 1

Бланк відповідей

ПІБ _____
 Вік _____
 Стать _____

Дата _____

ШКАЛИ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
ВЛАСТИВОСТІ		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46		
		2	7	12	17	22	27	32	37	42	47		
		3	8	13	18	23	28	33	38	43	48		
		4	9	14	19	24	29	34	39	44	49		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50		
		51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		52	57	62	67	72	77	82	87	92	97		
		53	58	63	68	73	78	83	88	93	98		
		54	59	64	69	74	79	84	89	94	99		
		55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
		101	106	111	116	121	126	131	136	141	146		
		102	107	112	117	122	127	132	137	142	147		
		103	108	113	118	123	128	133	138	143	148		
		104	109	114	119	124	129	134	139	144	149		
		105	110	115	120	125	130	135	140	145	150		
ДОСТОВІРНІСТЬ		151	152	153	154	155	156	157	158	159	160		
СУМА													
З О Н И	В И Р А Ж Е Н Н Я В Л А С Т И В О С Т Е Й	15 –										СУПЕРЗОНА	
		14 –											Перспективна зона
		13 –											
		12 –											
		11 –											
10 –													
		9 –											
		8 –											
		7 –										Номінальна зона	
		6 –											
		5 –											
		4 –											
		3 –											
		2 –											
		1 –											
		СПРЯ МО ВАНІ СТЬ	ДІ ЛО ВИ ТІС ТЬ	ДО МІ НУ ВАН НЯ	УПЕВ НЕ НІ СТЬ У СО БІ	ЖО РС ТО КІ СТЬ І КОН СЕР ВАТ ИЗМ	НЕ ГА ТИ ВІ ЗМ	ПО СТУ ПЛИ ВІ СТЬ	ЗА ЛЕ ЖНІ СТЬ	КОН ФОР МІЗМ	ЧУ ТЛИ ВІ СТЬ		

Рестраційний бланк

Бланк відповідей

ПІБ _____
 Вік _____
 Стать _____

Рід занять _____
Дата _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	6	11	16	21	26	31	36	41	46
2	7	12	17	22	27	32	37	42	47
3	8	13	18	23	28	33	38	43	48
4	9	14	19	24	29	34	39	44	49
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
52	57	62	67	72	77	82	87	92	97
53	58	63	68	73	78	83	88	93	98
54	59	64	69	74	79	84	89	94	99
55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
101	106	111	116	121	126	131	136	141	146
102	107	112	117	122	127	132	137	142	147
103	108	113	118	123	128	133	138	143	148
104	109	114	119	124	129	134	139	144	149
105	110	115	120	125	130	135	140	145	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160

Лабораторна робота 3. Особливості організаційної поведінки

Мета: поглибити знання студентів з етичних аспектів поведінки працівника / керівника в організації й етики прийняття управлінських рішень

Інструментарій. Тест «Етика поведінки в організації» (Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджмента: Пер. с англ. — М: Дело, 1995. - С. 151.)

Інструкція для організаторів дослідження

У той час, коли в Україні тільки-но починають впроваджувати етичні кодекси організацій, у провідних країнах більшість рекомендацій, норм та принципів етики поведінки менеджерів широко розповсюджені і достатньо стандартизовані. Проте на практиці там також часто виникають суперечливі ситуації, поведінку менеджерів у яких буває складно кваліфікувати як «етичну або неетичну», «прийнятну або неприйнятну». Вибір тієї чи іншої поведінки у конкретній ситуації часто обумовлений впливом різнопорядкових об'єктивних чинників, а також індивідуальними особливостями суб'єкта управління. Оцінювання міри етичності поведінки менеджера в організації здійснюється за допомогою тесту «Етика поведінки в організації».

Основна частина тесту складається з п'ятнадцяти ситуацій, кожна з яких демонструє той чи інший спосіб поведінки менеджера в організації. Для оцінювання міри етичності своєї поведінки учасники дослідження мають визначити ступінь їх згоди із прикладами поведінки менеджера, наведеними у тесті. Загальна кількість набраних балів підраховується за спеціальною шкалою. Після цього учасники можуть ознайомитися з інтерпретацією отриманої ними оцінки щодо етичності їх поведінки в організації. Незважаючи на те, що інтерпретація результатів тесту подана в дещо гумористичному викладі, його результатам цілком можна довіряти.

Додатковою позитивною характеристикою наведеного методу оцінювання міри етичності поведінки менеджера в організації є те, що ретельне обговорення результатів тестування з учасниками дослідження сприяє прийняттю ними етичних рішень у подальшій професійній діяльності.

Інструкція для учасників дослідження

1. Уважно прочитайте кожну з наведених нижче ситуацій.
2. Дайте відповіді на запитання і визначте свою систему цінностей у нижченаведених ситуаціях, використовуючи наступний код:
 - цілком згідний — ЦЗ;
 - згідний — З;
 - не згідний — НЗ;
 - абсолютно не згідний — АНЗ.
3. Підрахуйте результат, користуючись наступною оцінкою відповідей у балах: АНЗ — 0; НЗ — 1; З — 2; ЦЗ — 3.
4. Прочитайте інтерпретацію отриманої оцінки. Обміркуйте її.
5. Прокоментуйте ситуацію, яка була для вас найскладнішою.

Текст опитувальника

Твердження	ЦЗ / 3 бали	З / 2 бали	НЗ / 1 бал	АНЗ / 0 балів
1. Не треба очікувати, що працівники будуть повідомляти про свої помилки менеджеру				
2. Можливі випадки, коли менеджер мусить ігнорувати вимоги контракту і порушувати стандарти безпеки, щоб впоратися зі справою				
3. Не завжди можливо вести точну реєстрацію витрат для звітності, тому іноді слід давати приблизні цифри				
4. Бувають випадки, коли треба приховати несприятливу інформацію від керівництва				
5. Нам слід робити так, як наказують наші керівники, хоча ми можемо сумніватися у вірності цих дій				
6. Іноді необхідно займатися особистими справами у робочий час				
7. Психологічно інколи доцільно ставити цілі, які трохи перевищують норму, якщо це може стимулювати зусилля працівників				
8. Я б розкрив «бажану дату» відвантаження замовлення, щоб дістати це замовлення				
9. Можна користуватися службовою лінією зв'язку для особистих телефонних розмов, коли нею не користується компанія				
10. Керівництво має бути зорієнтоване на кінцеву мету, тому мета зазвичай виправдовує засоби				
11. Якщо заради привабливого контракту буде потрібно влаштувати бенкет або дещо змінити політику компанії, я дам на це дозвіл				
12. Без порушень політики компанії та існуючих				

інструкцій жити неможливо				
13. Звіти з контролю товарних запасів треба складати так, щоб по отриманих товарах фіксувалися «нестачі», а не «лишки». (Етична проблема тут тотожна до каси, коли касир дає менше здачі.)				
14. Використовувати час від часу копіювальну машину компанії — в особистих або місцевих цілях — цілком прийнятно				
15. Забрати додому те, що є власністю компанії (олівці, папір, дискету, СД тощо), для власної потреби — прийнятна додаткова пільга				
Загальна оцінка:				

Обробка й інтерпретація результатів

Якщо ви набрали у сумі:

0 балів — «Готуйтеся до церемонії канонізації як святий».

1—5 балів — «Вам можна йти у єпископи».

6-10 балів — «Високий етичний рівень».

11-15 балів — «Прийнятний етичний рівень».

16-25 балів — «Середній етичний рівень».

26—35 балів — «Потрібне моральне вдосконалення».

36-44 балів — «Відбувається швидке просування у прірву».

45 балів — «Охороняйте цінні речі від самого себе».

Лабораторна робота 4. Вивчення рівня відповідності цінностей (потреб) та міри їх задоволеності у професійній діяльності

Мета: поглибити знання студентів щодо мотивації професійної діяльності та впливу задоволеності потреб працівника на його професійну успішність

Інструментарій. Методика «Рейтинг ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу»
(Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара: Изд. дом «БАХРАХ-М», 2001. – С. 617– 622).

Інструкція для учасників дослідження

Завдання 1. Перед Вами перелік із 25 тверджень. Уважно з ними ознайомтеся та виберіть *найбільш значущу, важливу* для Вас потребу й оцініть її найвищим балом – 25. Поставте цю оцінку в графі «Н». Із тих 24 тверджень, що залишилися, знову виберіть найбільш значущу для Вас потребу та присвойте їй оцінку вже у 24 бали, яку теж поставте у графі «Н» навпроти відповідної потреби. Застосовуйте таку процедуру до усіх тверджень з переліку, присвоюючи їм оцінку від 23 до 1 балу. Відповідно, остання за важливістю потреба матиме оцінку в 1 бал.

Завдання 2. Загніть, будь-ласка, опитувальний лист з переліком із 25 тверджень з лівого боку по всій довжині таким чином, щоб не було видно оцінок у графі «Н». А далі ще раз уважно перегляньте цей перелік та оцініть, яка з цих 25 Ваших потреб є *більш доступною у Вашому житті* і на даний момент *реалізується більш повно*, ніж усі решта. Оцініть її у 25 балів та запишіть цей результат навпроти у графу «Н1». Із тих 24 потреб, що залишилися, знову виберіть ту, яка реалізовується зараз більшою мірою та присвойте їй оцінку вже у 24 бали, яку теж

проставте у графі «Н1» навпроти відповідної потреби. Застосуйте таку процедуру до усіх потреб з переліку, присвоюючи їм оцінку від 23 до 1 балу. Відповідно, остання за доступністю потреба отримає оцінку в 1 бал.

Опитувальний лист

Н	Питання	Н1	Д
	Благополуччя в сімейних стосунках		
	Задоволеність від взаємовідносин зі співробітниками		
	Особиста комфортність і задоволеність життям		
	Психічна стабільність і відсутність постійного незадоволення роботою		
	Захищеність в соціальному середовищі: на роботі і поза нею		
	Задоволеність Вашим статусом в колективі		
	Свобода вибору і зміни виду професійної діяльності		
	Задоволеність взаєминами з усім вищим керівництвом		
	Можливість для самовдосконалення і самореалізації поза роботою при забезпеченні законних гарантій		
	Комфортність умов праці		
	Наявність авторитету серед співробітників		
	Спокій і впевненість в благополуччі і забезпеченості сім'ї в теперішньому і майбутньому		
	Матеріальний достаток і задоволеність грошовим забезпеченням		
	Високі результати праці і їх визнання		
	Відповідність позиції лідера реальному статусу		
	Ступінь співпадіння особистих і службових інтересів		
	Авторитет у вищого керівництва		
	Задоволеність взаєминами на роботі		
	Визнання керівництвом особистих зусиль і їх оптимальності в досягненні результатів праці		
	Більш престижна і оплачувана професійна діяльність		
	Задоволеність результатами самовдосконалення і самореалізації в обраному виді діяльності		
	Задоволеність престижністю вашої професії, статусом і реальним станом у суспільстві		
	Задоволеність взаєминами з безпосереднім начальником		
	Переважання хорошого, піднесеного настрою		
	Мотивація професійної діяльності і задоволеність особистою участю в ній		
	Турбота про особисте здоров'я та здоров'я членів сім'ї		

Обробка та інтерпретація результатів

- Визначення рейтингу цінностей та потреб:
 - рейтинг цінностей оцінюється за результатами, вказаними у графі Н;
 - рейтинг міри задоволення потреб – за результатами, вказаними у графі Н1.
 - Визначення рівня відповідності цінностей та міри задоволеності потреб визначається за формулою $D = H - H1$.
 - Вимірювання рівня психічної напруги, що обумовлюється невідповідністю особистісних домагань їх реальному задоволенню у професійній діяльності, здійснюється за формулою $D1 + D2 \dots + D25 = Dп$. Сумуються усі позитивні (+) значення D ($H - H1 > 0$).
- Інтерпретація результатів передбачає таку диференціацію цінностей та потреб:

1. Рейтинг цінностей та потреб:
 - а) $21 < H$ або $H1 < 25$ – пріоритетні цінності (потреби);
 - б) $16 < H$ або $H1 < 20$ – актуальні цінності (потреби);
 - в) $1 < H$ або $H1 < 10$ – цінності, що не мають яскраво вираженого особистісного значення.
2. Рівень відповідності цінностей та міри задоволення потреб ($D=H-H1$):
 - а) $0 < D < 5$ – високий рівень відповідності;
 - б) $6 < D < 10$ – рівень задовільної відповідності;
 - в) $11 < D < 15$ – наявність проблем через невідповідність;
 - г) $16 < D < 24$ – гостра невідповідність.
3. Рівень психічної напруги, що спричинюється невідповідністю особистісних домагань їх реальному задоволенню ($D1 + D2 \dots + D25 = Dп$):
 - а) $0 < Dп < 30$ – комфортний психічний стан;
 - б) $31 < Dп < 100$ – задовільний психічний стан;
 - в) $101 < Dп < 150$ – підвищений рівень дискомфорту;
 - г) $151 < Dп$ – високий рівень дискомфорту та психічної напруги.

Лабораторна робота 5. Виявлення домінуючих характеристик соціально-психологічного клімату організації, рівня сумісності та згуртованості колективу

Мета: поглибити знання студентів щодо організаційних цінностей як зміслового підґрунта організаційної єдності і згуртованості

Інструментарій. Методика «Ціннісно-орієнтаційна єдність» В. Івашкіна, В. Онуфрієвої (Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М., Из-во Института Психотерапии. – С. 185–186).

Інструкція для учасників дослідження

Виберіть із запропонованого списку 5 якостей, найбільш цінних для успішної спільної роботи Вашої організації.

1. Працьовитість
2. Дружелюбність
3. Принциповість
4. Стриманість
5. Веселість
6. Справедливість
7. Акуратність
8. Товариськість
9. Чесність
10. Активність
11. Старанність
12. Щирість
13. Порядність
14. Наполегливість
15. Організованість
16. Чарівність
17. Чуйність
18. Правдивість

19. Привітність
20. Діловитість
21. Скромність

Обробка та інтерпретація результатів

Обчисліть кількість виборів (Н), які зробив кожен з досліджуваних.

Підрахуйте кількість виборів, що припадають на кожну окрему якість.

Підрахуйте кількість виборів, що припадають на п'ять найпопулярніших якостей (Н).

Підрахуйте кількість виборів, що припадають на п'ять найбільш непопулярних якостей

(М).

Розрахуйте коефіцієнт ціннісно-орієнтаційної єдності (С) за формулою:

$$C = (H - M) / 60 * 100\%$$

Аналіз отриманих результатів відбувається за такими критеріями оцінки:

- а) $C \geq 50\%$ – ЦОЄ висока (оцінка 3 бали);
- б) $30\% < C < 50\%$ – ЦОЄ середня (оцінка 2 бали);
- в) в інших випадках – ЦОЄ низька (оцінка 1 бал).

Лабораторна робота 6. Організаційна культура

Мета: поглибити знання студентів щодо місії, залучення та організаційних цінностей як ключових складників організаційної культури

Інструментарій. Анкета організаційної культури Д. Денісона (*Модель организационной культуры Дэниела Р. Денисона. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://leanoffice.ru/articles/analiz-culture/modeldenison.html>. – Назва з екрану.*)

Інструкція для учасників дослідження

Вам пропонується перелік тверджень, кожне з яких прямо або опосередковано відображає особливості діяльності Вашої організації. Оцініть свою згоду або незгоду з кожним твердженням за 5-бальною шкалою: 1 – мінімальний бал (зовсім не згоден), 5 – максимальний бал (повністю згоден).

«Індекс інноваційності»

1. Організація дуже гнучка і легко змінюється під впливом зовнішніх факторів.
2. Організація в курсі того, що відбувається у конкурентів і намагається відповідати змінам у зовнішньому діловому середовищі.
3. Організація постійно використовує нові, удосконалені способи виконання роботи.
4. Спроби змін в організації рідко викликають опір співробітників.
5. Різні відділи в організації часто співпрацюють, щоб ввести необхідні зміни.

«Індекс орієнтованості на клієнта»

6. Зауваження та рекомендації клієнта часто призводять до інновацій в організації.
7. Думка клієнта безпосередньо впливає на наші рішення.
8. Усі члени організації глибоко розуміють бажання і потреби клієнта.
9. Ми заохочуємо прямий контакт членів організації з клієнтами.
10. Інтереси кінцевого споживача ніколи не ігноруються у наших рішеннях.

«Індекс організаційного навчання»

11. Організація заохочує й винагороджує інновації та виправданий ризик.
12. Ми розглядаємо невдачі як можливість для навчання й вдосконалення.
13. У роботі організації немає великих упущень.

14. Навчання – важлива мета щоденної роботи
15. Ми намагаємося бути впевненими, що «права рука знає, що робить ліва».

«Індекс стратегічного напрямку»

16. Організація має чітку місію, яка задає напрям нашої роботи.
17. Організація має довгострокову мету і напрям діяльності.
18. Мені зрозумілий стратегічний напрям діяльності організації.
19. Організація має чітку стратегію на майбутнє
20. Стратегія нашої організації змушує інші фірми змінювати свої конкурентні стратегії.

«Індекс цілей»

21. Існує повна згода між співробітниками і керівниками щодо цілей організації.
22. Лідери організації ставлять далекосяжні, але реалістичні цілі.
23. Лідери організації офіційно, гласно і відкрито говорять про цілі, яких ми намагаємося досягнути.
24. Ми безперервно відстежуємо наше просування порівняно з нашими встановленими цілями.
25. Люди в організації розуміють, що повинно бути зроблено для досягнення успіху в довгостроковому аспекті.

«Індекс бачення»

26. У нас в організації усі поділяють бачення майбутнього організації.
27. Лідери організації орієнтовані на майбутнє.
28. Короткострокові цілі рідко суперечать довгостроковій орієнтації організації.
29. Наше бачення майбутнього спонукає і мотивує наших працівників.
30. Ми здатні вирішувати короткострокові завдання, не ставлячи під загрозу наші довгострокові перспективи.

«Індекс координації та інтеграції»

31. Наш підхід до ведення бізнесу дуже послідовний і спланований.
32. Існує чітке вибудовування цілей у різних підрозділах організації.
33. Люди з різних організаційних підрозділів поділяють спільні погляди на перспективу.
34. Координація проектів у різних функціональних підрозділах організації відбувається легко.
35. Працювати з кимось з іншого відділу організації набагато простіше, ніж працювати з людиною з іншої компанії.

«Індекс згоди»

36. Коли виникають розбіжності, ми наполегливо працюємо, щоб досягти взаємовигідного рішення для всіх учасників конфлікту.
37. Організація має сильну корпоративну культуру.
38. Існує чітке уявлення про правильні і неправильні підходи до виконання роботи в організації.
39. Нам легко досягти згоди навіть з важких питань.
40. Ми рідко маємо проблеми з досягненням згоди з ключових питань.

«Індекс ключових цінностей»

41. В організації є чіткий і послідовний набір цінностей, який визначає спосіб ведення бізнесу.
42. Організація має характерний стиль управління й чіткий набір методів управління.
43. Керівники та працівники показують приклад зв'язку слова з ділом.
44. Існує етичний кодекс організації, який визначає нашу поведінку і вчить відрізняти правильне від неправильного.
45. Ігнорування ключових цінностей організації може спричинити неприємності.

«Індекс повноваження»

46. Більшість службовців в організації активно занурені в роботу.

47. Рішення в цій організації зазвичай приймаються на тому рівні, де доступна найповніша інформація з питання.

48. Інформація широко поширюється в організації, кожен може отримати доступ до необхідних йому даних.

49. Кожен співробітник вірить, що він може впливати на позитивний результат роботи всієї організації

50. Бізнес-планування в нашій організації йде постійно і тією чи іншою мірою залучає кожного співробітника.

«Індекс розвитку здібностей»

51. Організація делегує владу, щоб працівники могли діяти самостійно.

52. Здібності людей в організації розглядаються як важливе джерело конкурентної переваги.

53. Організація безперервно вкладає капітал у підвищення кваліфікації своїх службовців.

54. Людський потенціал організації постійно зростає.

55. Проблеми рідко виникають в моїй організації, тому що ми маємо необхідні для роботи навички.

«Індекс командної орієнтації»

56. Кооперація і співпраця працівників з різними функціональними ролями в організації активно заохочуються.

57. Працювати в організації – значить бути частиною команди.

58. Робота організована так, щоб кожен працівник міг бачити зв'язок між своєю діяльністю і цілями організації.

59. Команди – первинні будівельні блоки цієї організації.

60. В організації швидше покладаються на горизонтальний контроль і координацію, ніж на позицію в ієрархії.

Обробка та інтерпретація результатів

Опрацювання результатів передбачає визначення таких основних характеристик організації:

- 1) пристосованість (адаптація) (результати оцінки респондентами тверджень 1 – 15);
- 2) місія (твердження 16 – 30);
- 3) послідовність (сталість, узгодженість) (твердження 31 – 45);
- 4) залученість (твердження 46 – 60).

Максимальна кількість балів за кожну характеристику – 75. При цьому кожна названа риса організації додатково деталізується через три базових індекси, максимальна кількість балів кожного з яких – 25.

Залученість і послідовність характеризують внутрішні процеси в організації, а адаптивність і місія – зовнішні.

Залученість і адаптивність визначають організаційну гнучкість і схильність до змін. А послідовність і місія визначають здатність організації до стабільності та керованості.

Залученість. В ефективних організаціях співробітники залучаються до процесів прийняття рішень, вони відчувають себе частиною організації і на практиці бачать взаємозв'язок між своєю роботою й досягненнями цілей організації.

Послідовність. Якщо організація послідовна і добре інтегрована, її ефективність підвищується. Поведінка персоналу повинна відповідати ключовим цінностям організації, лідери та їх послідовники повинні вміти приходити до згоди, а організаційна діяльність повинна бути добре скоординована. Якщо ці умови дотримуються, культура організації характеризується

як сильна і стабільна, що значно впливає на поведінку працівників. Такий вид послідовності є ефективним джерелом стабільності і внутрішньої інтеграції в компанії.

Адаптивність. Добре інтегровані компанії часто відчують труднощі при здійсненні змін, оскільки внутрішня інтеграція і здатність до адаптації в зовнішньому світі знаходяться в суперечності. Адаптивні організації прагнуть до задоволення потреб своїх клієнтів, вміють приймати ризики і вчитися на своїх помилках, мають сміливість здійснювати пов'язані з цим зміни.

Місія. Роль місії в організаційній культурі не можна недооцінювати. Успішна організація завжди має чітке уявлення про корпоративні завдання і стратегічні цілі. Зміни організаційної стратегії та місії вимагають одночасної зміни структури, культури і поведінки; таким чином, після того, як створено нове бачення, необхідно створити організаційну культуру, яка підтримує це бачення.

Лабораторна робота 7. Особистісна ефективність та етика службових взаємовідносин

Мета: поглибити знання студентів щодо етичних аспектів професійної взаємодії, сприяти особистісній рефлексії щодо самоефективності

Інструментарій 1. Методика визначення загальної та соціальної ефективності М. Шеєра, Дж. Маддукс (адаптація А. Боярцевої) (*Могилевкин Е. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007. – С. 268–270*).

Інструкція для учасників дослідження

Вам пропонується виразити ступінь згоди (або незгоди) з кожним із наведених тверджень, використовуючи шкалу такого типу. При повній згоді з твердженням обведіть кружечком «+5», у випадку абсолютної незгоди «-5». Залежно від ступеня згоди або незгоди з твердженням можуть використовуватися і проміжні значення шкали (проте не більше одного значення за кожним твердженням).

Абсолютно незгодний					Твердження	Абсолютно згодний				
-5	-4	-3	-2	-1	1. Коли я щось планую, я завжди впевнений, що зможу виконати цю роботу	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	2. Одна з моїх проблем полягає у тому, що я не можу одразу взятися за роботу, котру мені необхідно виконати, відкладаючи цей момент до останнього	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	3. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я роблю спроби доти, доки не справлюся з ними	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	4. Коли я ставлю важливі для мене цілі, мені рідко вдається їх досягти	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	5. Я часто кидаю справи, не завершивши їх	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	6. Я намагаюсь уникати	+1	+2	+3	+4	+5

					труднощів					
-5	-4	-3	-2	-1	7. Якщо завдання здається мені дуже складним, я навіть не намагатимусь виконати це жодним чином	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	8. Якщо я роблю щось вкрай необхідне, але не дуже приємне для мене, я все одно буду досить наполегливим, поки не доведу справу до кінця	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	9. Якщо я вирішив щось зробити, я буду йти напролом до кінця	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	10. Якщо мені не вдається вивчити щось нове, я одразу полишаю цю справу	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	11. Коли проблеми виникають несподівано, мені не вдається з ними справитися	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	12. Я не намагаюсь навчитися чомусь новому, якщо воно здається занадто складним для мене	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	13. Невдачі не засмучують мене, а тільки спонукають намагатися ще більш наполегливо владнати ситуацію	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	14. Я впевнений у своїх силах під час вирішення складних питань	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	15. Я досить впевнена у собі людина	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	16. Я легко можу облишити справи	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	17. Я не схожий на людину, яка легко справляється з проблемами	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	18. Мені важко знаходити нових друзів	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	19. Якщо я зустрічаю людину, з якою мені було б приємно розмовляти, я йду до неї сам, не чекаючи, поки вона підійде першою	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	20. Якщо мені не вдається стати близьким другом цікавої для мене людини, я, скоріше за все, припиню намагання спілкуватися з нею	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	21. Якщо я познайомлюся з людиною, котра з першого	+1	+2	+3	+4	+5

					погляду здається мені не дуже цікавою, я все одно не завершую контактів з нею					
-5	-4	-3	-2	-1	22. Я не досить комфортно почуваю себе на зборах, у компаніях, у великих групах людей	+1	+2	+3	+4	+5
-5	-4	-3	-2	-1	23. Я знайшов нових друзів завдяки своїй здатності легко встановлювати контакти	+1	+2	+3	+4	+5

Обробка та інтерпретація результатів

Результати суб'єктивної оцінки наведених тверджень характеризують такі види ефективності:

- діяльнісна самоефективність (перші 17 тверджень) – описує сприйняття людиною власної ефективності у виконанні тих чи інших завдань;
- соціальна ефективність (останні 6 тверджень) – вказує на сприйняття людиною власної ефективності у взаєминах з людьми.

При обробці відповідей повна згода з позитивним за змістом твердженням (типу «Я впевнена у собі людина») отримує 10 балів, а абсолютна з ним незгода – 1 бал. І навпаки, повна згода з негативним твердженням («Я легко можу облишити справи») отримує 1 бал, а абсолютна незгода – 10 балів. Таким чином, бали у твердженнях 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22 змінюють знак на протилежний.

Що ж до проміжних значень шкал, то вони також перетворюються у відповідні бали (в діапазоні між крайніми значеннями). У результаті можна отримати середні бали за кожним із видів самоефективності та за усім опитувальником загалом.

Середні значення самоефективності розподіляються в інтервалі значень від +7 до + 53 балів. Показники, що лежать поза цими інтервалами, свідчать або про низьку оцінку свого потенціалу в тій чи іншій сфері життєдіяльності, або про високу.

Інструментарій 2. Тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими» (Винославська О.В., Малигіна М.П. Людські стосунки: Зошит для практичних занять. - К.: ІВЦ «Політехніка», 2001 - С. 16-17.)

Інструкція для організаторів дослідження

До спектра етико-психологічної підготовки західних менеджерів входить опанування ними етикою службових взаємовідносин.

У реальному житті люди, що працюють в одній організації, не завжди можуть порозумітися. Причиною цього можуть бути різниця у віці, поглядах на життя, статеві і культурні відмінності. Тому дуже важливо розглянути природу названих відмінностей і проаналізувати, що може бути зроблено, щоб будь-яка з них не стала причиною погіршення взаємовідносин або відкритої конфронтації. Менеджер повинен думати про успіх і добробут працівників, які знаходяться поруч з ним. Якщо він буде так поводитися, то це неминуче сприятиме налагодженню етичних стосунків з працівниками та формуванню у них етичних ставлень до своєї праці.

Для вивчення якості взаємовідносин менеджера з оточуючими може бути запропонована тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими».

Коли виконаєте вправу, ви зможете:

- покращити взаємовідносини;
- зрозуміти свої слабкості як **учасника** взаємовідносин;
- оцінювати проблеми взаємовідносин об'єктивно.

Перевагою наведеного методу визначення причин виникнення у менеджера етико-психологічних проблем у взаємовідносинах з оточуючими є те, що він дозволяє консультанту розробити програму індивідуального розвитку менеджера, спрямовану на подолання виявлених у нього недоліків та перешкод у взаємовідносинах з іншими людьми.

Інструкція для учасників дослідження

1. Нижче наведені пари полярних тверджень, з'єднані шкалою від 1 до 10. Обведіть те число, значення якого найбільше відповідає реальності.

2. *Пояснення до вправи.* Взаємовідносини між двома людьми дуже складно обговорювати й оцінювати. Для цього важливо:

- довіряти один одному;
- уникати надкритичності;
- забути неприємні моменти;
- не сприймати надто серйозно результати оцінки.

Для виконання тест-вправи знайдіть ще одного учасника опитування. Вибирайте таку людину, з якою у вас найкращі взаємовідносини і яка з розумінням поставиться до виконання тест-вправи. Це може бути керівник, близький співробітник, підлеглий (підлеглі). Нехай кожен виконає завдання окремо. Після цього шляхом обговорення намагайтесь дійти до розуміння суті взаємовідносин.

Текст опитувальника

Існує 100% -й двосторонній зв'язок у цих взаємовідносинах	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Практично немає порозуміння
Повна відсутність напруженості у цих взаємовідносинах	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Є значне напруження у взаємовідносинах
Ми ставимося один до одного з гумором	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Цим взаємовідносинам дуже бракує гумору
У цих взаємовідносинах немає подразнюючих факторів	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	У цих взаємовідносинах існує низка подразнюючих факторів
З цією людиною я можу вільно обговорювати спільні проблеми	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я не можу обговорювати жодної проблеми з цією людиною
Теорія взаємовигідних взаємовідносин діє на 100 %	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Я відчуваю, що в цих взаємовідносинах більше віддаю, ніж отримую
Не існує проблеми вислухати один одного, обидві сторони готові це зробити	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Існує проблема вислухати партнера
Ці взаємовідносини значно покращилися віднедавна	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Ці взаємовідносини значно погіршилися останнім часом

Не існує проблеми різниці у віці	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Існує розрив поколінь
Всі моменти непорозуміння з'ясовані	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Існує непорозуміння сторін
Загальна кількість балів		

Максимальна кількість балів за тестом – 100 балів, мінімальна – 10 балів. Сума 100-80 балів свідчить про дуже високий рівень взаєморозуміння у партнерських стосунках, 80-65 – про високий, 65-45 – середній, 45-30 – недостатній рівень, 30-10 балів – дуже низький рівень взаєморозуміння.

Проаналізуйте виявлені проблеми і запропонуйте шляхи покращення взаємин.

Наведені методи дослідження професійної стики менеджерів є актуальними і для вимірювання рівня їх відкритості етичним стандартам, узвичаєним у зовнішньоекономічній та міжнародній діяльності. Змінюється лише перелік етичних дилем, які включаються до тестів та опитувальників для дослідження тієї чи іншої проблеми.

Лабораторна робота 8. Групова взаємодія

Мета: поглибити знання студентів щодо емоційних аспектів професійної взаємодії, сприяти рефлексії щодо особистісних «перешкод» у встановленні емоційних контактів

Інструментарій. Методика діагностики «перешкод» у встановленні емоційних контактів за В.В. Бойком (*Райгородский Д.Я.* (редактор-составитель)- Практическая психодиагностика. Методика и тесты. Учебное пособие. — Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. - С. 591-593.)

Інструкція для організаторів опитування. Ця методика дозволяє встановити емоційні перешкоди на шляху встановлення емоційних контактів.

Інструкція для учасників опитування

Читайте твердження і відповідайте на них «Так» чи «Ні»:

Текст опитувальника:

1. Зазвичай наприкінці робочого дня на моєму обличчі помітна втома.
2. Трапляється так, що при першому знайомстві емоції заважають мені справити більш сприятливе враження на партнерів (розгублююся, хвилююся, усамітнююсь, або, навпаки, багато розмовляю, перезбуджуюся, поведжуся неприродно).
3. У спілкуванні мені часто бракує емоційності, виразності.
4. Мабуть, для оточуючих я занадто строгий.
5. В принципі, я проти того, щоб зображувати чемність, якщо тобі цього не хочеться.
6. Я зазвичай вмю приховувати від партнерів спалахи емоцій.
7. Часто у спілкуванні з колегами я міркую про щось своє.
8. Бувають випадки, коли я хочу виразити партнеру емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває, не сприймає.
9. Найчастіше мої очі або вираз обличчя видають заклопотаність.
10. У діловому спілкуванні намагаюся **не** виявляти своїх симпатій до партнерів.
11. Всі мої неприємні переживання зазвичай видно на моєму обличчі.

12. Якщо я захоплююся розмовою, то міміка обличчя сіє занадто виразною, експресивною.
13. Мабуть, я дещо емоційно скутий, стиснутий.
14. Зазвичай я перебуваю у стані нервового напруження.
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли доводиться обмінюватися рукостисканням в діловій обстановці.
16. Іноді близькі люди зупиняють мене: «Розслаб м'язи обличчя, не скривлюй губи, не зморщуй лоба».
17. Розмовляючи, я занадто жестикулюю.
18. Зазвичай у повій ситуації мені складно бути розкутим, природним.
19. Мабуть, моє обличчя має сумний чи занепокоєний вигляд, хоча на душі спокійно.
20. Мені дещо важко дивитися в очі, спілкуючись з незнайомою людиною.
21. Якщо я захочу, то мені завжди вдається приховати свою ворожість до неприязної людини.
22. Мені часто буває чомусь весело без будь-якої причини.
23. Мені дуже просто зробити за своїм бажанням або на замовлення різні міміки обличчя: зобразити радість, сум, радощі, переляк, відчай та ін.
24. Мені казали, що мій погляд важко витримати.
25. Мені щось заважає виражати теплоту, симпатію до людини, навіть якщо відчуваю це до неї.

Обробка та інтерпретація результатів

Підбийте підсумки самооцінювання:

«Перешкоди» у встановленні емоційних контактів:	Номери питань і відповіді за «ключем»
1. Невміння управляти емоціями, дозувати їх	+ 1, -6, +11, +1 -21 6,
2. Неадекватний прояв емоцій	-2 +7, +12, +1 +22 7,
3. Негнучкість, нерозвиненість, невиразність емоцій	+3, +8, +13, +1 -23 8,
4. Домінування негативних емоцій	+4, +9, + +1 +24 14, 9,
5. Небажання зблизитися з людьми на емоційній основі	+5, + +15, +2 ,+25 10 0

Яка сума набраних Вами балів? Вона може коливатися в межах від 0 до 25 - Чим більше балів, тим виразнішою є Ваша емоційна проблема у повсякденному спілкуванні. Однак не варто заспокоюватися, якщо Ви набрали замало балів (0-2). Це означає, що Ви могли бути не до кінця щирими або не цілком усвідомили свою поведінку збоку.

Якщо Ви набрали:

- не більше 5 балів — емоції зазвичай не заважають Вам спілкуватися з партнером;
- 6-8 балів — у Вас є деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні;
- 9-12 балів — свідчення того, що Ваші емоції «на кожний день» дещо ускладнюють взаємодію з партнером;

• *13 балів і більше* — емоції заважають Вам встановлювати контакти з людьми, можливо, Ви піддаєтесь деяким дезорганізуючим реакціям чи станам.

Також зважте на те, *чи немає конкретних «перешкод», які постійно виникають у Вас — це пункти, за якими Ви набрали 3 і більше балів.*

Лабораторна робота 9. Ефективність міжособистісного спілкування

Мета: поглибити знання студентів щодо стратегій психологічного захисту у спілкуванні

Інструментарій. Методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту у спілкуванні за В.В. Бойком (*Райгородский Д.Я.* (редактор-составитель). Практическая психодиагностика. Методика и тесты. Учебное пособие. — Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. - С. 281-287.)

Інструкція для організаторів дослідження

Ця методика дозволяє визначити домінуючу стратегію психологічного захисту в спілкуванні (миролюбну, уникнення чи агресію).

Інструкція для учасників опитування

Відповідаючи на запитання, виберіть відповідь, яка найбільше Вам підходить:

Текст опитувальника

1. Знаючи себе, Ви можете сказати:

- а) я скоріше людина миролюбна, покладлива;
- б) я людина гнучка, здатна оминати загострені ситуації, уникати конфліктів;
- в) я скоріше людина, що йде прямо навпростець, безкомпромісна, категорична.

2. Коли Ви подумки з'ясовуєте стосунки з тим, хто Вас образив, то найчастіше:

- а) шукаєте спосіб примирення;
- б) обмірковуєте спосіб не мати з ним справ;
- а) міркуєте про те, як його покарати чи «поставити на місце».

3- У спірній ситуації, коли партнер абсолютно не намагається або не хоче вас зрозуміти,

Ви скоріше за все:

- а) будете спокійно домагатись того, щоб він Вас зрозумів;
- б) будете намагатися завершити спілкування з ним;
- а) будете роздратовуватися, ображатися чи сердитися.

4. Якщо, захищаючи свої інтереси, Ви відчули, що можете посваритися з хорошою людиною, то:

- а) підете на значні поступки, компроміси;
- б) відступите від своїх домагань;
- в) будете відстоювати свої інтереси.

5. В ситуації, де Вас намагаються образити чи принизити, Ви скоріше за все:

- а) будете намагатися набратися терпіння і довести справу до кіпця;
- б) дипломатичним шляхом уникнете від контактів;
- в) дасте гідну відсіч.

6. У взаємодії з владним і водночас несправедливим керівником Ви:

- а) зможете співпрацювати заради справи;
- б) будете намагатися якнайменше контактувати з ним;

в) будете чинити опір його стилю, активно захищаючи свої інтереси.

7. *Якщо вирішення питання залежить тільки від Вас, але партнер зачепив вашу самолюбність, то Ви:*

- а) підете йому назустріч;
- б) уникнете конкретного рішення;
- в) вирішите питання не па користь партнера.

8. *Якщо хтось із друзів час від часу дозволятиме собі образливі випадки на вашу адресу, Ви*

:

- а) не станете надавати цьому особливого значення;
- б) будете намагатися обмежити або припинити контакти;
- в) кожного разу дасте гідну відсіч.

9. *Якщо у партнера є претензії до Вас і він при цьому роздратований, то Ви:*

- а) спочатку заспокоїте його, а потім зреагуєте на претензії;
- б) уникнете з'ясування стосунків з партнером в такому стані;
- в) поставите його на місце чи будете переривати його репліки.

10. *Якщо хтось із колег почне розповідати про всілякі негарні чутки-плітки, що кажуть про Вас інші, Ви:*

- а) тактовно вислухаєте його до кінця;
- б) залишите поза увагою;
- в) обірвете розповідь па півслові.

11. *Якщо партнер виявляє занадто активну настійність і хоче отримати зиск за Ваш рахунок, то Ви:*

- а) підете па поступку заради миру;
- б) ухилитесь від остаточного рішення, розраховуючи на те, що партнер заспокоїться і тоді Ви повернетесь до питання;
- в) однозначно дасте зрозуміти партнерові, що він не отримає зиску за ваш рахунок.

12. *Коли Ви маєте справу з партнером, який діє за принципом «зірвати якнайбільше», Ви:*

- а) терпляче домагаєтесь своїх цілей;
- б) надаєте перевагу обмеженню взаємодії з ним;
- в) рішуче ставите такого партнера на місце.

13- *Маючи справу з нахабною особистістю, Ви:*

- а) відшукуєте до неї підходи за допомогою терпіння і дипломатії;
- б) зводите взаємодію до мінімуму;
- в) дієте аналогічними методами.

14. *Коли той, що сперечається, ставиться до Вас вороже, Ви зазвичай:*

- а) спокійно і терпляче долаєте його настрої;
- б) уникаєте спілкування;
- в) зупиняєте його чи відповідаєте тим же.

15. *Коли Вам ставлять неприємні, з «подвійним дном» запитання, то найчастіше Ви:*

- а) спокійно відповідаєте на них;
- б) уникаєте прямих відповідей;
- в) «заводитесь», втрачаєте самовладання.

16. *Коли виникають гострі суперечності між Вами і партнером, то це найчастіше:*

- а) спонукає Вас шукати вихід зі становища, знаходити компроміс, йти на поступки;
- б) спонукає згладжувати протиріччя, не зважаючи на відмінності в позиціях;
- в) активізує бажання довести свою правоту.

17. *Якщо партнер виграє у спорі, Вам звичніше:*

- а) привітати його з перемогою;
- б) зробити вигляд, що нічого особливого не відбувається;

в) «воювати до останнього патрона».

18. У випадках, коли взаємини з партнером набувають конфліктного характеру, Ви взяли собі за правило:

а) «мир будь-якою ціною» — визнати свою поразку, вибачитись, піти назустріч побажанням партнера;

б) «пас убік» — обмежити контакти, відійти від спору;

в) «розставити крапки над «і» — з'ясувати всі протиріччя, неодмінно знайти вихід із ситуації.

19. Коли конфлікт стосується Ваших інтересів, то Вам найчастіше вдається його виграти:

а) через дипломатію та тямущість;

б) через витримку та терпіння;

в) за рахунок темпераменту та емоцій.

20. Якщо хтось із колег спеціально зачепить Вашу самолюбність, Ви:

а) дотепно і коректно зробите йому зауваження;

б) не станете загострювати ситуацію, зробите вигляд, що нічого не трапилось;

в) дасте гідну відсіч.

21. Коли близькі критикують Вас, то Ви:

а) сприймаєте їх зауваження з вдячністю;

б) намагаєтесь не зважати на критику;

в) роздратовуєтесь, чините опір чи сердитесь.

22. Якщо хтось з рідних та близьких каже Вам неправду, то Ви зазвичай:

а) спокійно і тактовно домагаєтесь істини;

б) робите вигляд, що не помічаєте брехні, обминаєте неприємний момент справи;

в) рішуче виводите брехуна на «чисту воду».

23- Коли Ви роздратовані та нервуєте, то найчастіше:

а) шукаєте співчуття, розуміння;

б) усамітнюєтесь, щоб не виявляти свого стану на партнерах;

в) на когось відіграєтесь, шукаєте «грушу для биття».

24. Коли хтось із колег, мени гідний і здібний за Вас, отримує заохочення керівництва, Ви:

а) радієте за колегу;

б) не надаєте факту певного значення;

в) засмучуєтесь, роздратовуєтесь чи сердитесь.

Обробка та інтерпретація результатів

Для визначення притаманної Вам **стратегії** психологічного захисту в спілкуванні з партнерами треба полічити суму відповідей кожного типу: «а» — *миролюбство*, «б» — *уникнення*, «в» — *агресія*. Чим більше представлено відповідей того чи іншого типу, тим чіткіше виражена відповідна стратегія; якщо їх кількість приблизно однакова, то в контакті з партнерами Ви активно вживаєте різні захисти своєї суб'єктивної реальності.

Який же зміст і принцип дії кожної стратегії?

Миролюбство — психологічна стратегія захисту суб'єктивної реальності особистості, в якій провідну роль відіграють інтелект і характер.

Інтелект пригнічує чи нейтралізує енергію емоцій в тих випадках, коли виникає загроза для «Я» особистості. Миролюбство — це партнерство та співробітництво, вміння йти на компроміси, поступатися та бути піддатливим, готовність жертвувати декотрими своїми інтересами задля головного — збереження гідності. У деяких випадках це означає

приспосовування, прагнення поступатися настійності партнера, не загострювати стосунків і не вступати в конфлікти, щоб не випробовувати своє «Я».

Однаке одного інтелекту буває недостатньо, аби миролюбство стало домінуючою стратегією захисту. Важливо ще мати відповідний *характер* — м'який, врівноважений, комунікабельний. Інтелект в ансамблі з «хорошим» характером створюють *психогенне підґрунтя* для миролюбства. Звісно, буває й так, що людина з не дуже гарним характером також повинна демонструвати миролюбство. Скоріш за все, її «зламало життя», і вона зробила мудрий висновок: треба жити в мирі та злагоді. В такому разі її стратегія захисту обумовлена досвідом та обставинами, тобто вона є *соціогенною*. Зрештою, не так вже й важливо, що керує людиною - природа чи досвід, чи те й інше разом. Головне результат: чи виступає миролюбство провідною стратегією психологічного захисту, чи проявляється лише епізодично поряд з іншими стратегіями.

Не треба вважати, що миролюбство — бездоганна стратегія захисту «Я», яка згодиться у всіх випадках. Цілковите миролюбство — доказ безхребетності, втрати почуття власної гідності, котре якраз повинна зберігати ця стратегія. Переможець не повинен ставати трофеєм. Найкраще, коли миролюбство домінує і співвідноситься з іншими стратегіями (м'якими їх формами).

Уникнення — психологічна стратегія захисту суб'єктивної реальності, що базується на економії інтелектуальних або емоційних ресурсів.

Індивід звично без бою уникає чи залишає зони конфліктів та напружень, коли його «Я» підпадає під «атаки». При цьому він відкрито не витрачає енергію емоцій і мінімально напружує інтелект. Чому він так вчиняє?

Причини бувають різними. Уникнення має *психогенний характер*, якщо воно обумовлено природними особливостями. У індивіда може бути слабка уроджена енергія: бідні, ригідні емоції, посередній розум, в'ялий темперамент.

Можливий також *інший варіант*: людина має від народження потужний інтелект, щоб уникали напруження контактів, не спілкуватися з тими, хто зазіхає на її «Я». Щоправда, спостереження показують, що одного розуму для домінуючої стратегії уникнення недостатньо. Розумні люди часто активно долучаються до захисту своєї суб'єктивної реальності, і це природно: інтелект покликаний стояти на сторожі наших потреб, інтересів, цінностей і завоювань. Очевидно, потрібна ще й *воля*.

Нарешті, можливий такий *варіант*, коли людина примушує себе обминати гострі кути в спілкуванні і конфліктні ситуації, вміє своєчасно сказати собі: «Не вилазь зі своїм «Я». Для цього треба мати міцну нервову систему, волю та життєвий досвід за плечима, котрий в потрібну мить каже: «не тягни на себе ковдру», «не плюй проти вітру», «не сідай не в свій тролейбус», «зроби пас убік».

Отже, що виходить? Стратегія миролюбності будується на основі *якісного інтелекту і гарного характеру* — доволі високі запити до особистості. Уникнення дещо простіше, не потребує особливих розумових та емоційних затрат, але зумовлене *підвищеними запитами до нервової системи та волі*. Інша річ — агресія — використовувати її як захист свого «Я» найпростіше над усе.

Агресія — стратегія психологічного захисту суб'єктивної реальності особистості, яка діє на основі інстинкту.

Інстинкт агресії — один з «великої четвірки» інстинктів, притаманних усім тваринам — голод, секс, страх та агресія. Це одразу пояснює той факт, що агресія не виходить за межі репертуару емоційного реагування. Достатньо окинути уявним поглядом типові ситуації спілкування, аби переконатися, що агресія часто зустрічається, легко відтворюється та є звично

жорсткої чи м'якої форми. Її міцна енергетика захищає «Я» особистості на вулиці, в міському натовпі, в громадському транспорті, в черзі, на підприємстві, вдома, у взаємостосунках зі сторонніми, та дуже близькими людьми, з друзями та коханими. Агресивних видно здалеку.

Зі збільшенням загрози для суб'єктивної реальності особистості її агресія зростає. Особистість та інстинкт агресії, як виявляється, є вельми сумісними об'єктами, а інтелект виконує при цьому роль «передавальної ланки» — за його допомогою агресія нагнітається, «розкручується на повну котушку». Інтелект працює в режимі трансформатора, посилюючи агресію за рахунок змісту, що їй надається.

Лабораторна робота 11. Поведінка в конфлікті

Мета: поглибити знання студентів щодо особливостей поведінки людини в конфлікті і вибору стратегій його вирішення / розв'язання

Інструментарій 1-3. Дослідження ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті (Емельянов С.М. Практикум по копфликтологии. — СПб: Питер, 2000. — С. 114—120.)

Методика 1. Деструктивна (руйнівна) поведінка

Інструкція. Проаналізуйте свій стиль спілкування, особливо якщо Вам здається, що Ви самотні серед людей і заганні в кут. Заповніть порожні стовпці у наведеній нижче таблиці.

Саботажники спілкування	Приклади	Це робите ви	Інші
Погрози (викликають страх, покірність, образу, ворожість)	«Якщо не будете вчасно приходити на роботу, нам доведеться подумати про Ваше звільнення». «Робіть, як Вам наказано, чи...»		
Накази (якщо ми використовуємо владу над іншими людьми)	«Терміново зайдіть до мене в кабінет». «Не питаєте чому, робіть, як Вам кажуть». «Ваша справа — мовчки виконувати»		
Критика (негативна)	«Ви недостатньо старанно працюєте». «Ви постійно жалієтесь»		
Образливі «діагностичні» прізвиська	«Таке може сказати тільки ідіот». «Ти просто дурень». «Чого ще можна очікувати від бюрократа (кретина, козла, схибнутого тощо)»		
Вирок	«За тобою тюрма плаче». «Невдаха». «Пропаща людина»		
Слова, що «зобов'язують»	«Ви повинні поводитися більш відповідально». «Ви мусите орієнтуватися на факти». «Ви не повинні так сердитися»		
Приховування важливої інформації (репліка-пастка, яка стимулює прийняття не вигідного рішення)	«Вам цей проект обов'язково сподобається». «Ви не пожалкуєте, якщо укладете з нами угоду»		
Комунікація, яка не залишає вибору	«Робіть, як я сказав, чи забирайтеся геть». «Або буде по-моєму, або Ви звільнені»		

Допит	«Скільки годин Вам знадобилось на це?». «Чому так пізно?» «Чим це Ви займаєтесь на робочому місці?»		
Діагноз поведінки	мотивів «Ви одержимі власницьким інстинктом». «Вам бракує ініціативи»		
Несвоєчасні поради (коли людина просто хоче аби її вислухали)	«Якби ти вчасно зробив порядок на своєму столі, ти не мав би причин панікувати». «Чому ти не зробив ось так...». «Я б на твоєму місці...». «Просто не зважай на них». «Візьми себе в руки, не розпускайся»		
Відмова вирішення питання	від «Нема чого тут обговорювати. Я не бачу жодної проблеми». «Годі, поспілкуймося про щось інше»		
Інтерпретація	«Я вважаю таку поведінку негідною». «Так вчиняють тільки безвідповідальні люди»		
Зміна теми	«Скільки можна про це говорити, поспілкуймося про щось інше. Я вчора зустрівся з одним діловим партнером...»		
Змагання	«Я потрапив минулого тижня в жахливу аварію...». «Та це ніщо! Ти подивився б на мою машину...»		
Заспокоєння відсутністю існування проблеми	«Не нервуй». «Не хвилюйся, все владнається». «Не зважай». «Все минеться». «Забудь». «Та ні, ти маєш чудовий вигляд»		

Обробка та інтерпретація результатів

Методика дає можливість на основі аналізу власного стилю поведінки виявити «саботажників спілкування», які люди використовують свідомо чи підсвідомо. Проаналізуйте:

- Яких «саботажників спілкування» використовуєте Ви для заподіяння шкоди конструктивній бесіді з іншими людьми?
- Які з них застосовуються іншими людьми у ставленні до Вас самих? Хто це робить: Ваші керівники, колеги, підлеглі?

Майте на увазі, що перелічені в таблиці фрази стають надто руйнівними тоді, коли вони вимовлені презирливо, з амбіційною мімікою та супроводжуються агресивними жестами і позами.

Методика 2. Самооцінка раціональної поведінки в конфлікті

Інструкція. Проаналізуйте свої дії за одинадцятьма позиціями в конфліктах, які відбувались за Вашої участі, й оцініть їх за п'ятибальною шкалою:

- оцінка 1 означає повну відповідність Вашої поведінки тій чи іншій позиції;
- оцінка 5 означає, що Вам не притаманна така поведінка.

Текст опитувальника:

№ з/п	Позиція	Оцінка
1	Критично оцінюю партнера	12 3 4 5
2	Приписую йому негідні чи погані наміри	12 3 4 5
3	Демонструю знаки переваги	12 3 4 5
4	Звинувачую і приписую відповідальність тільки партнеру	12 3 4 5
5	Ігнорую інтереси суперника	12 3 4 5
6	Бачу все тільки зі своєї позиції	12 3 4 5
7	Применшую заслуги партнера	12 3 4 5
8	Перебільшую свої заслуги	12 3 4 5
9	Зачіпаю «больові точки» і вразливі місця партнера	12 3 4 5
10	Висуваю перед партнером безліч претензій	12 3 4 5
11	Дратуюсь, зриваюсь на крик, підвищую голос	12 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів:

Відхилення вправо від показника «3» за середнім арифметичним по всіх позиціях свідчить про те, що Ви володієте достатніми навичками раціональної поведінки в конфлікті.

Відхилення вліво від вибраного показника свідчить про те, що Ви не маєте достатніх навичок раціональної поведінки. А отже, Вам необхідно проаналізувати причини недостатньо розвинених навичок раціональної поведінки в конфлікті і розпочати тренування.

Методика 3. Самооцінка «мудрої поведінки» в конфлікті

Інструкція. Проаналізуйте свої дії за п'ятьма позиціями у конфліктах, які відбувалися за Вашої участі, й оцініть їх за п'ятибальною шкалою:

- оцінка 1 означає повну відповідність Вашої поведінки тій чи іншій позиції;
- оцінка 5 означає, що Вам не притаманна така поведінка.

Текст опитувальника:

№ з/п	Позиція	Оцінка	Позиція
1	«Відкритість» розуму. Ви налаштовані на розуміння доказів і аргументів опонента	12 3 4 5	Ви ніколи не намагаєтесь зрозуміти свого опонента
2	Позитивне ставлення до опонента	12 3 4 5	Негативне ставлення до опонента
3	Раціональне мислення. Ви контролюєте свої емоції	12 3 4 5	Ви віддаєтесь стихіям і емоціям
4	Співпраця. Ви не робите ставку на односторонній виграш, а орієнтуєтесь на рівність і співпрацю	12 3 4 5	Ви прагнете до одностороннього виграшу
5	Терпимість. Ви визнаєте право людей бути такими, якими вони є	12 3 4 5	Ви нестерпні до опонента, вас дратують емоції, його позиція чи точка зору, які не збігаються з вашою

Обробка та інтерпретація результатів

Відхилення вліво від показника «3» за середнім арифметичним за всіма позиціями свідчить про те, що Ви володієте достатніми ознаками «мудрої поведінки» в конфлікті.

Відхилення вправо від вибраного показника свідчить про те, що Ви не володієте достатніми ознаками «мудрої поведінки» в конфлікті.

У цьому разі Вам необхідно звернутися до технологій раціональної поведінки в конфлікті і розпочати тренування.

Лабораторна робота 11. Професійна спрямованість особистості

Мета: поглибити знання студентів щодо особливостей професійної спрямованості особистості й вибору оптимальної сфери професійної самореалізації

Інструментарій. Опитувальник Дж. Холланда (визначення професійної спрямованості особистості) (Практикум по психології менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001. — С. 45-50.)

Інструкція для учасників дослідження:

Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете працювати за будь-якою спеціальністю. Та якщо б Вам довелося вибирати одну тільки з двох можливостей, чому б віддали перевагу? У бланку для відповідей обведіть кружечком обрану відповідь (ту професію, якій Ви надаєте перевагу).

Текст опитувальника:

1а Інженер-технолог	16 Конструктор
2а Завуч з позакласної роботи	26 Голова профспілкового комітету
3а Дизайнер	36 Кресляр
4а Вчений-хімік	46 Бухгалтер
5а Політичний діяч	56 Письменник
6а Кухар	66 Набирач
7а Адвокат	76 Редактор наукового журналу
8а Вихователь	86 Художник з кераміки
9а В'язальник	96 Санітарний лікар
10а Нотаріус	106 Постачальник
11 а Перекладач художньої літератури	116 Лінгвіст
12а Педіатр	126 Статистик
13а Завідувач магазину	136 Фотограф
14а Філософ	146 Психіатр
15а Оператор ЕОМ	156 Карикатурист
16а Садівник	166 Метеоролог
17а Вчитель.	176 Командир загону
18а Художник по металу	186 Маляр
19а Гідролог	196 Ревізор
20а Завідувач господарства	206 Диригент
21а Інженер-електроник	216 Секретар-машиністка
22а Головний зоотехнік	226 Зоолог
23а Спортивний лікар	236 Фельдтоніст

24а Водій тролейбуса	246 Медсестра
25а Копіювальник	256 Директор
26а Архітектор	266 Математик
27а Працівник дитячої кімнати міліції	276 Рахівник
28а Голова колгоспу	286 Агроном-спеціаліст з насіння
29а Біолог	296 Офтальмолог
30а Архіваріус	306 Скульптор
31а Стенографіст	316 Логопед
32а Економіст	326 Завідувач магазину
33а Науковий співробітник музею	336 Консультант
34а Коректор	346 Критик
35а Радіооператор	356 Фахівець з ядерної фізики
36а Лікар	366 Дипломат
37а Актор	376 Телеоператор
38а Археолог	386 Експерт
39а Закрійник-модельєр	396 Декоратор
40а Майстер з ремонту годинників	406 Монтажник
41а Режисер	416 Вчений
42а Психолог	426 Поет

Бланк для відповідей

1	2	3	4	5	6
1а	16	2а		26	3а
36	4а		46	5а	56
6а			66	7а	
	76	8а			86
9а		96	10а	106	На
	116	12а	126	13а	
136	14а	146	15а		156
16а	166	17а		176	18а
186	19а		196	20а	206
21а			216	22а	
	226	23а			236
24а		246	25а	256	26а
	266	27а	276	28а	
286	29а	296	30а		306
31а		316	32а	326	
	33а	336	34а		346
35а	356	36а		366	37а
376	38а		386	39а	396
40а			406	41а	
	416	42а			426

Обробка та інтерпретація результатів

Обчисліть підсумкову кількість позначок в кожному стовпчику.

Отримані підсумкові значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

- 1-й стовпчик — реалістичний тип;
- 2-й стовпчик — інтелектуальний тип;
- 3-й стовпчик — соціальний тип;
- 4-й стовпчик — конвенціональний тип;
- 5-й стовпчик — підприємливий тип;
- 6-й стовпчик — артистичний тип.

Аналіз отриманих даних виконується шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість отриманих відповідей, що підходить певному типу особистості, за Дж. Холландом.

1. *Реалістичний тип.* «Чоловічий» тип. Володіє високою емоційною стабільністю, орієнтований на теперішню ситуацію. Надає перевагу заняттям з конкретними об'єктами та їх використанню. Вибирає заняття, які потребують моторних павичок (постійний рух), спритність. Віддає перевагу професіям з конкретними задачами: механік, водій, інженер, агроном тощо. Характерні невербальні здібності, розвинені моторні павички, просторова уява. Має шанси досягти успіху в таких областях, як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

2. *Інтелектуальний тип.* Характерні аналітичний склад мислення, незалежність та оригінальність суджень. Переважають теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на вирішення інтелектуальних творчих задач. Частіше вибирає наукові професії. Структура інтелекту є гармонійною: розвинені вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але в діяльності на спілкування не налаштований. Частіше є людиною, яка передає інформацію, в основному інтроверт. Найкращі види діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

3- *Соціальний тип.* Відрізняється виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, успішно долучається до обставин. Емоційний та чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням навчати та виховувати оточуючих, здатністю до співпереживання і співчуття. Кращі види діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

4. *Конвенціональний тип.* Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкціями, певним алгоритмам. Має здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем має стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підлеглість, залежність. В поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, добре наслідує звичаям. Слабкий організатор і керівник. Частіше переважають невербальні (особливо для рахування) здібності. Кращі види діяльності: бухгалтер, фінансист, економіст, друкарка, канцелярський працівник.

5. *Підприємливий тип.* Обирає цілі та завдання, які дозволяють проявити енергію, імпульсивність і ентузіазм. Риси характеру: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Надає переваги задачам, пов'язаним з керівництвом, особовим статусом. Не подобаються заняття, що потребують настирливості, наполегливої праці, моторних павичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно реалізуються в таких професіях, як дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

6. *Артистичний тип.* У стосунках з оточуючими спирається на свою уяву та інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд на життя. Риси характеру: незалежність в прийнятті рішень, гнучкість, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в галузі гуманітарних наук. Добре розвинені сприймання та моторика. Високий рівень екстравертованості. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Рекомендовані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

Лабораторна робота 12. Психологія професійної кар'єри

Мета: поглибити знання студентів щодо особливостей кар'єрної спрямованості особистості й вибору оптимальної траєкторії професійної кар'єри

Інструментарій. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової) (Почєбут Л.Г., Чикер В.А. Организация социальной психологии: Учебное пособие. - СПб: Изд-во «Речь», 2000. - С. 207-212.)

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Абсолютно «Ні» / Судження байдуже / Надзвичайно важливо		
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по- своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	кращим	
14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки ви згодні з наведеними твердженнями		
№ з/п	Твердження	Абсолютно згоден / Повністю не згоден
22	Єдина справжня мета моєї кар'єри — це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки у тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше прожити там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контакт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я завжди хотів започаткувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я надаю перевагу роботі, не пов'язаній з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає ріння провідної — у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Ключ

Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
Менеджмент	2 10 18 26 34	5
Автономія (незалежність)	3 11 19 27 35	5
Стабільність роботи	4 12 36	5
Стабільність місця проживання	20 28 41	5
Служіння	5 13 21 29 37	5
Виклик	6 14 22 30 38	5
Інтеграція стилів життя	7 15 23 32 39	5
підприємництво	8 16 24 32 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. *Професійна компетентність.* Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. *Менеджмент.* Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, на якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. *Автономія.* Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова

відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

4. *Стабільність.* Головна потреба — це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

5. *Служіння.* Головні цінності такої людини — це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

6. *Виклик.* Основні цінності такої людини — конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик — це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

7. *Інтеграція стилів життя.* Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, — ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

8. *Підприємництво.* Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне — створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідують невдачі і вона буде змушена ризикувати.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні вказівки
до виконання лабораторних робіт

з вибіркової навчальної дисципліни

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Луцьк – 2020