

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

ЖАННА ВІРНА, АЛЛА МУДРИК

**ОСОБИСТІСНА ВИМОГЛИВІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛА:
ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ**

Монографія

**ЛУЦЬК
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки
2014**

ББК 88я73

УДК 159.9 (075.8)

К 59

*Рекомендовано до друку вченою радою Східноєвропейського
національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 2 від 25 вересня 2014 року)*

Рецензенти:

Засекіна Л. В. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Щербан Т. Д. – доктор психологічних наук, професор, ректор Мукачівського державного університету

Вірна Ж. П., Мудрик А. Б.

Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості) [Текст] : монографія / Жанна Петрівна Вірна, Алла Богданівна Мудрик. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – 256 с.

ISBN 978-617-7181-73-5

У монографії проаналізовано основні теоретичні підходи до дослідження професійної компетентності, обґрунтовано та представлено архітектоніку структурного змісту професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості через структурно-функціональні компоненти. Емпірично з'ясовано інтегративну роль особистісної вимогливості у процесі професіоналізації фахівця та експериментально визначено її професійно-статусний модус протягом професійного становлення державного службовця центрів зайнятості.

Для психологів, фахівців державної служби, викладачів, аспірантів та студентів.

ББК 88я73

УДК 159.9 (075.8)

ISBN 978-617-7181-73-5

© Вірна Ж. П., Мудрик А. Б., 2014.

© Маліневська І.П. (обкладинка), 2014

ЗМІСТ

| | |
|---|------------|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ | |
| 1.1. Професійна компетентність: категоріально-понятійний апарат визначення | 7 |
| 1.2. Особистісний вимір професійної компетентності | 21 |
| 1.3. Професійно-компетентна особистість державного службовця... | 32 |
| Висновки до I розділу..... | 43 |
| | |
| РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ | |
| 2.1. Професійна компетентність державного службовця центрів зайнятості: концепція дослідження | 45 |
| 2.2. Організація та методичний апарат дослідження професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості | 55 |
| Висновки до II розділу..... | 67 |
| | |
| РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИКО-ДІАГНОСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ | |
| 3.1. Результати дослідження чинників професійної компетентності..... | 69 |
| 3.2. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості: зміст та ефекти трансформації професійно-статусного модусу..... | 116 |
| Висновки до III розділу..... | 129 |
| | |
| ВИСНОВКИ | 132 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 135 |
| ДОДАТКИ..... | 154 |

ВСТУП

Успіх соціально-економічних і політичних змін в нашій країні багато в чому залежить від ефективної роботи державних службовців. Становлення демократичних відносин в державі вимагає чіткого функціонування системи державного управління, що першочергово актуалізує питання професійної компетентності фахівців цієї сфери.

У низці останніх досліджень (Г. Балл, Т. Браже, А. Деркач, В. Зазикін, Е. Зеєр, А. Маркова, Дж. Равен, А. Реан, С. Шишов та ін.) наголошується, що державний службовець, це не тільки висококваліфікований фахівець, але й особистість, яка визначає якість життя інших людей. Професійна компетентність державного службовця знаходить вираження у вмінні ефективно працювати, враховуючи постійні зміни темпу життя та якісно виконувати професійні обов'язки у ситуаціях неузгодженості нормативно-правового забезпечення діяльності. Крім того, його здібності щодо розвитку творчого потенціалу та самовдосконалення вимагають високого рівня кваліфікації у конструктивному розумінні управлінських процесів, у яких він консолідує єдність професійної та особистісної культури.

Аналіз наукових праць дає змогу відмітити, що професійна компетентність найчастіше розглядається як система знань та умінь, які визначають ефективність професійної діяльності (О. Бондарчук, В. Бодров, Н. Воляннюк, Г. Ложкін, Л. Малімон, О. Матеюк та ін.), як індивідуальна характеристика рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально та як оволодіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції (Г. Беженар, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, М. Пірен, В. Потапова та ін.), як важлива складова професіоналізму та як підструктура професійно зумовленої структури особистості (С. Максименко, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Семиченко, В. Шадриков, Н. Шевченко та ін.). Також у низці досліджень вивчаються окремі складові компоненти професійної компетентності (Л. Засекіна, Н. Кузьміна, І. Міщенко, Л. Орбан-Лембрик, А. Ситников, Н. Чепелева, Т. Щербан та ін.).

Водночас, феномен професійної компетентності та її зміст є недостатньо вивченими у сучасній психології. Попри розлогу традицію

досліджень, тут дотепер важко віднайти систематизоване його тлумачення. Аналіз теоретико-емпіричних здобутків, відображених у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях сфери державного управління, свідчить про стихійність та нерівномірність процесу професіоналізації цієї соціально-професійної групи (Л. Воронько, А. Деркач, Д. Дзвінчук, Н. Драгомирицька, І. Еліна, В. Козловський, В. Ландшеєр, Дж. Равен, Т. Орджи, М. Холстед, Т. Чмут та ін.). Переважно методологічною та теоретичною основою дослідження професійної компетентності державних службовців України стали доробки науковців у сфері соціальної психології, психології управління, організаційної психології, педагогіки та менеджменту (Г. Андрєєва, О. Бодальов, І. Зимня, Л. Карамушка, Я. Коломинський, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, Г. Сагач та ін.), які аналізують структуру та механізми професійної компетентності особистості. Водночас особистісний аспект професійної компетентності залишається недостатньо вивченим.

Таким чином, актуальність проблеми, недостатній рівень її теоретичного та емпіричного вивчення, зумовили вибір теми запропонованого дослідження у монографії.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне визначення особливостей особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості.

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають основні положення теорії особистості та формування її в діяльності (Б. Ананьєв, О. Леонтєв, С. Максименко, В. Моляко, С. Рубінштейн та ін.); положення вітчизняних дослідників щодо структурно-функціонального змісту професійної компетентності фахівця (Г. Балл, Г. Беженар, В. Бодров, А. Болотова, Ж. Вірна, А. Деркач, В. Зазикін, Г. Селевко та ін.); основні здобутки професійної психології щодо вивчення особистості фахівця (П. Беспалов, Л. Засекіна, Є. Климов, М. Пряжников, О. Саннікова, Н. Чепелєва, Т. Щербан та ін.); особливості професійного становлення державних службовців (Н. Гончарук, В. Козловський, І. Міщенко, Н. Нижник, О. Оболенський, Дж. Равен, І. Рудакевич, Т. Чмут та ін.).

Вибірку дослідження склали службовці Державної служби зайнятості Волинської області. У дослідженні взяли участь 197 осіб віком

від 23-х до 50-ти років, професійний стаж діяльності яких становить від 8-ми місяців до 14-ти років.

Вважаємо, що наукова новизна дослідження полягає у тому, що: вперше запропоновано архітектуру структурного змісту професійної компетентності державного службовця; з'ясовано інтегративну роль особистісної вимогливості у ефективній професійній реалізації фахівця; визначено професійно-статусний модус особистісної вимогливості протягом професійного становлення державного службовця центрів зайнятості; конкретизовано ефекти трансформацій професійно-статусного модусу особистісної вимогливості на усіх етапах професійного становлення державного службовця;

Теоретичне значення дослідження полягає в удосконаленні наукових уявлень про особистісну вимогливість як чинник професійної компетентності через розкриття змісту її видів у межах онтологізації професійного розвитку державного службовця центрів зайнятості; подальшого розвитку набули положення про реальний перебіг етапів професійного становлення державних службовців центрів зайнятості з урахуванням особливостей становлення їх професійних стереотипів управління.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати успішно доповнять навчально-методичні заняття з підвищення кваліфікації державних службовців центрів зайнятості, спрямовані на їх професійне самовдосконалення; окремі розділи успішно можуть використовуватись у викладанні навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Диференціальна психологія», «Психологія управління» та «Організаційна психологія». Результати дослідження можуть бути також використані у прикладних дослідженнях у галузі психології особистості, психології праці та професійної підготовки фахівців сфери державної служби.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1. Професійна компетентність: категоріально-понятійний апарат визначення

Проблема професійної компетентності фахівця набуває більшої актуальності у теоретико-прикладних дослідженнях, які проводяться в межах загальної психології, організаційної психології, психології праці та психології управління.

Загалом теоретичний аналіз різних наукових підходів до розуміння феномену професійної компетентності дає змогу відмітити, що найчастіше його трактують як сукупність психолого-професійних якостей, що зумовлюють самостійну та відповідальну діяльність професіонала, здатність ефективно виконувати професійні функції [9; 16; 21; 65; 66; 155; 166; 174 та ін.]. Тому досить часто компетентність розглядають у процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через професійну діяльність і має динамічний характер.

Останнім часом суть поняття «професійна компетентність» уточнюється через диференціацію понять «компетентність», «компетентний», «готовність», «професіоналізм», «майстерність». Зокрема у довідниковій літературі знаходимо такі визначення поняття «компетентний»: «авторитетність, обізнаність, володіння необхідною інформацією для фахового розв'язання проблеми, готовність до діяльності» [182, с. 541]; «той, який має достатні знання в певній галузі; який добре обізнаний, тямущий, а також той, який має певні повноваження, повноправний, повновладний і може здійснювати певні акти чи дії в конкретних умовах відповідно до наділених повноважень» [186, с. 189]; «знаючий, поінформований, авторитетний у певній галузі; що володіє компетенцією» [186, с. 288].

Слід зазначити, що досить часто поняття «компетентний» та «компетентність» розглядаються як синоніми. У психологічних джерелах знаходимо такі визначення «компетентності»: сукупність знань і вмінь,

необхідних для ефективної професійної діяльності; вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію [151]; міра відповідності знання, уміння, досвіду осіб певного соціально-професійного статусу реальному рівню складності завдань і проблем, що вони виконують і вирішують [28]; здатність особистості ефективно взаємодіяти з навколишнім соціальним середовищем у системі міжособистісних відносин, яка формується у процесі засвоєння особистістю систем спілкування та шляхом включення у спільну діяльність [183]; здатність до здійснення практичної діяльності, що потребує наявності понятійної системи і, отже, розуміння, відповідних типів мислення, які дають змогу оперативно вирішувати завдання та проблеми, що виникають [119], міра включення людини у професійну діяльність [28].

Своєрідним узагальненням розуміння компетентності можна вважати твердження С. Рубінштейна, який вважав, що компетентність є важливим інтеграційним поняттям загальнопсихологічної теорії діяльності, у якому підсумовується те, як у процесі діяльності реалізується суб'єктивне віддзеркалення дійсності та функціонує механізм психічної регуляції діяльності [167].

Водночас у психологічній літературі наголошують на диференціації таких понять як «компетенції» та «компетентності». Визначення цих понять при певній схожості у тлумаченні не дають однозначної відповіді на їх співвідношення, що приводить до різного розуміння означених термінів у наукових дослідженнях.

Згідно з Глосарієм термінів ЕФО (1997) поняття компетенція та компетентність визначаються як «здатність робити щось добре або ефективно; відповідність до вимог, що ставляться при працевлаштуванні; здатність виконувати особливі трудові функції» [80, с. 63]. Подібне тлумачення цих понять представляє і Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performans and Instruction): «компетентність і компетенція – це здатність здійснювати будь-яку діяльність на основі єдності знань, умінь, досвіду» [129, с. 32-33], що спрямована на набуття певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [144].

Подібне розуміння даних понять прослідковується у працях Г. Балла, Т. Браже, С. Шишова, І. Зимньої, Г. Селевко та ін. [9; 21; 66; 131; 201]. Науковці наводять такі визначення поняття компетенції: «загальна здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях і нахилах, які набуті у процесі навчання» [201, с.30]; якість особистості, яка проявляється в її загальній здатності та готовності до діяльності, що ґрунтується на знаннях і досвіді, які набуті в процесі навчання і соціалізації та орієнтовані на самостійну і успішну участь у діяльності [174, с 139]; освітній результат, який виявляється в реальному володінні випускником методами та засобами діяльності, в можливостях справлятися з поставленими завданнями; форма поєднання знань, вмінь і навичок, яка дає змогу ставити і досягати мети в перетворенні оточуючого середовища [174, с. 139].

М. Пірен розглядає компетентність та компетенцію як тотожні поняття та визнає їх як «загальну здатність людини, яка базується на знаннях, досвіді, цінностях і здібностях, набутих завдяки її навчанню» [14, с. 58-60]. Н. Бібік зазначає, що переважно ці поняття тлумачаться як «оцінна категорія, яка характеризує особистість як суб'єкта професійної діяльності та здатність успішно виконувати професійні повноваження» [16, с.53].

Подібні ідеї можна помітити й у працях зарубіжних дослідників, у яких «компетентність» та «компетенція» розглядаються як: коло повноважень, делегованих суб'єкту (посадовцю, органу управління, групі тощо); досвід, інформаційний ресурс, знання в певній предметній галузі, якими володіє суб'єкт [209]; індикатор ефективності діяльності, що сигналізує про готовність індивіда робити максимум можливого за мінімальних зусиль [206].

Також варто більш детально зупинитися й на дослідженнях, у яких «компетентність» та «компетенції» розглядаються як протилежні поняття. Зокрема, А. Хуторський, аналізуючи компетентність учня, розмежовує ці поняття: під компетенцією він розуміє наперед задану вимогу (норму) до освітньої підготовки учня, а під компетентністю – особистісну його якість (сукупність якостей), які вже набуті, а також мінімальний досвід щодо діяльності в заданій сфері. На його думку, «компетентність передбачає мінімальний досвід застосування компетенції» [193, с. 61].

Науковець А. Дахін стверджує, що компетенція – це взірець, норматив, модель якості випускника, яка окреслює змістовне наповнення компетентності [36]. Н. Банько вважає, що поняття «компетентність» є первинним щодо терміну «компетенція» та «характеризує фахівця як діючого суб'єкта, що реалізує в діяльності свої компетенції» [11, с. 15].

Прихильником подібних поглядів є В. Местечкін, який вважає, що поняття компетентність більш глибоке і змістовне, ніж компетенція, і означає достатню міру, ступінь якості компетенцій, які повинні реалізуватись через кваліфікацію в конкретній діяльності [110]. На думку Е. Зеєра, «знання, уміння й досвід визначають компетентність людини; а здатність реалізувати ці знання, уміння й досвід у конкретній соціально-професійній ситуації зумовлює компетенцію освіченої й професійно успішної особистості...» [65, с. 4]. У праці С. Шишова й І. Агапова знаходимо, що компетентність – це загальна здатність і готовність особистості до діяльності, що заснована на знаннях і досвіді, отриманих завдяки навчанню [201].

Цікаві розмірковування знаходимо у А. Маркової, яка вважає, що компетенція це певна сфера, коло питань, які людина вповноважена вирішувати. «Іноді можна почути: це у сфері моєї компетентності (я вмію, можу це вирішувати), але не в моїй компетенції (мене не вповноважили це вирішувати); або, що рідше: це в моїй компетенції (я маю право це вирішувати), але я відчуваю, що в мене не вистачає компетентності для цього» [102, с. 34].

Отже, під компетенціями слід розуміти характеристики, необхідні для задовільного рівня виконання завдань, це своєрідна характеристика позиції (ролі, посади), а не індивіда. В той час як компетентність – це характеристика, яка дає змогу порівняти одного працівника з іншим, це насамперед суб'єктивна ознака.

Узагальнюючи наведені тлумачення, вважаємо, що компетентність розуміється як поглиблене знання предмета, готовність та здатність людини здійснювати діяльність у певній сфері. Вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна у певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають змогу їй обґрунтовано судити про цю галузь й ефективно у ній діяти.

Таким чином, компетентність виражає значення традиційної тріади «знання, уміння, навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс.

З огляду на наукові здобутки психологічної науки можна законстатувати біля тридцяти видів компетентності, серед яких виділяють і *професійну компетентність*, яка забезпечує професійну діяльність [20; 21; 92; 110; 122; 140; 210 та ін.].

Конкретизовані експлікації професійної компетентності знаходимо у праці А. Деркача й В. Зазикіна, де професійна компетентність розглядається як «важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного знання, коло вирішуваних питань, система знань, яка постійно розширюється, що дає змогу успішно здійснювати професійну діяльність» [155, с. 112]. При цьому структура й зміст професійної компетентності визначаються специфікою професійної діяльності та належністю професії до певного класу [155].

Дослідники А. Реан і Я. Коломінський розглядають професійну компетентність як систему знань на противагу поняттю «фаховий рівень», який вони розуміють як ступінь сформованості вмінь і навичок [166].

У працях Г. Балла професійна компетентність розглядається як невід’ємна складова культури професійної діяльності: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного вирішення тих трудових завдань, які відповідають повсякденним і очікуваним на найближче майбутнє функціональним обов’язкам фахівця [9, с. 55].

Траєкторія теоретичного розгляду професійної компетентності у вітчизняній психології охоплює низку й інших її визначень: рівень освіченості фахівця [45]; наявність відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення науково-професійної підготовки [92]; професійна підготовленість і здатність особистості виконувати завдання, які ставить перед нею повсякденна діяльність [88]; як потенційна готовність вирішувати фахові завдання зі знанням справи [122]; складова особистісного потенціалу, у якому виділяють загальні та спеціально-професійні знання і вміння, які зумовлюють здатність успішно виконувати конкретну професійну діяльність [14]; «технічна підготовленість» людини до виконання професійних обов’язків, які пов’язані зі спеціалізацією [160].

На думку дослідників В. Адольфа, Т. Браже, В. Журавльова, С. Єлканова, В. Миндикану, Т. Новикової, Н. Тализіної загальною характеристикою професійної компетентності є залучення людини до загального культурного світу цінностей людства загалом та окремого соціуму [3; 21; 52; 57; 116; 184], оскільки володіючи знаннями, уміннями та навичками, здатністю до саморозвитку, людина може реалізувати себе як професіонал.

Т. Браже, І. Зязюн, В. Радул розглядають професійну компетентність не лише як сукупність базових знань, умінь та навичок, а й вважають важливими її складниками ціннісні орієнтації, мотиви діяльності, стиль взаємодії з оточуючими, загальну культуру фахівця, його здатність до розвитку свого творчого потенціалу, до саморозвитку та самовдосконалення [21; 136; 162].

І. Єліна розглядає професійну компетентність виходячи з двох позицій. Перша відображає позицію суб'єкта діяльності через взаємну відповідність покликання та визнання фахівця у професійному середовищі. Друга розкриває психологічну структуру професійної компетентності фахівця, яка складається з трьох компонентів – операційного, мотиваційного й рефлексивного. Відповідно до цього підходу рівень професійної компетентності оцінюється за професійними здатностями, алгоритмами й якістю виконання діяльності [51].

Е. Зеєр вважає, що професійна компетентність є складовою структури суб'єкта діяльності (поряд з спрямованістю, професійно-важливими якостями та професійно-значущими психофізіологічними властивостями). Він тлумачить професійну компетентність як сукупність професійних знань, вмінь, а також способів виконання професійної діяльності [64; 65].

Найбільш повне визначення професійної компетентності пропонує А. Маркова у її трактовці як «індивідуальної характеристики рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально; як володіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції» [103]. Слід відзначити, що дослідниця акцентує увагу на здатності фахівців діяти самостійно і відповідально.

З позицій системного підходу професійна компетентність трактується як певна система, що інтегрує знання, уміння, навички,

професійно значущі якості особистості, що забезпечує виконання професійних обов'язків [21].

Зарубіжні дослідники, вивчаючи професійну компетентність, переважно розглядають її як систему соціальних цінностей та якостей професійно-компетентної людини [42]. На думку американського дослідника Д. Бритела, компетентність фахівця визначається «рівнем засвоєння професійної інформації, професійних знань та умінь» [206, с. 25]. Т. Кроул, С. Камінські, Д. Поделл зауважують, що професіонали відрізняються від інших працівників рівнем компетентності, який проявляється у процесі прийняття рішень та умінням вирішувати поточні питання, які пов'язані безпосередньо з роботою [208]. Дж. Бергоун визначає компетентність як здібність та готовність до виконання завдань, знання, уміння, розуміння та воля людини [207]. Д. Прайнер трактує її як міру розуміння навколишнього світу і адекватність взаємодії з ним [209]. Г. Хибш і М. Форверг визначають соціально-психологічну компетентність як один із методів впливу на оточуюче середовище, тому ознаками компетентності вони вважають психолого-практичний перебіг думок, психологічний такт, активність, достатню вимогливість, критичність до результатів своєї діяльності, схильність до організаторської роботи [209].

Науковий інтерес представляє концепція «інтегрованого розвитку компетентності», розроблена шведськими й американськими вченими В. Чапанат, Г. Вайлер, Я. Лефстед, згідно з якою рівень професійної компетентності фахівця визначається інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, естетичних, політичних аспектів знань та умінь. Таким чином професійна компетентність включає знання і уміння з різних сфер життєдіяльності людини, які є необхідними для виконання професійної діяльності [71].

Згідно з теорією «мінімальної компетенції» В. Ландшеєра професійна компетентність визначається як такий рівень навченості, який необхідний для успішного функціонування людини у суспільстві. Тому мінімальна компетенція трактується як своєрідний рівень знань і умінь [83].

У авторській типології компетентності педагога Р. Квасніца виділяється два комплекси – комплекс практично-моральних знань,

досвіду та умінь та комплекс технологічно-аналітичних умінь і навичок [213].

Отже, проведений теоретико-методологічний аналіз дає підстави стверджувати, що професійна реалізація є оптимальною сферою прояву компетентності та компетенції фахівця. З огляду вивчення *професійної компетентності* у психологічній літературі, презентуємо узагальнене її розуміння як: сукупність знань та умінь (що визначають результативність професійної діяльності); комплекс професійних знань і професійно значущих особистісних якостей; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність [14; 15; 21; 36; 41; 51; 60; 64; 66; 99; 109; 133 та ін.].

Водночас на фоні існуючих доробок науковців можна відмітити, що не існує єдиного підходу до виділення видів та структурних компонентів професійної компетентності, яка ґрунтується на принципі єдності свідомості та діяльності та особливостях професійної діяльності [135].

Класично професійна компетентність фахівця розглядається у таких її структурних компонентах: спеціальна (професійно-предметна), соціально-психологічна, методична та комунікативна компетентність [20].

А. Деркач, І. Міщенко, А. Ситников, Т. Щербакова пропонують структуру професійної компетентності, у якій виділяють такі компоненти – *психологічну, психолого-педагогічну та аутопсихологічну компетентність* [41; 137; 155; 175].

Н. Кузьміна виділяє такі компоненти професійної компетентності: *соціально-перцептивну* (знання людей, її основу становить спостережливість і проникливість); *соціально-психологічну* (закономірності поведінки, діяльності й взаємин людини, включеної до професійної групи); *аутопсихологічну* (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, уміння управляти своїм станом і працездатністю, самоефективністю); *комунікативну* (знання різних методів і стратегій ефективного спілкування); *психолого-педагогічну компетентність* (знання методів здійснення впливу) [82].

Е. Зеєр виділяє такі складові професійної компетентності: *соціально-правова; спеціальна; персональна та аутокомпетентність* [64, с. 53].

До основних компонентів професійної компетентності, згідно А. Маркової, можна віднести: *соціально-правову компетентність* (знання та вміння у сфері взаємодії з суспільними інститутами та людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування та поведінки, співробітництво, соціальна відповідальність за результати своєї професійної діяльності); *спеціальну компетентність* (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, рішення типових професійних задач, здібність адекватно оцінювати результат своєї праці та самостійно отримувати нові знання та навички за спеціальністю, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток); *персональну (особистісну) компетентність* (здібність та готовність до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, реалізації себе в професійній діяльності, здатність до індивідуального самозбереження, вміння раціонально організувати свій робочий час, здійснювати діяльність ненапружено, без зайвих перевантажень); *аутокомпетентність* (адекватне уявлення про свої соціально-професійні якості та володіння методами подолання можливих професійних деструкцій); *екстремальну компетентність* (здібність до діяльності в екстремальних умовах (аваріях, стресових ситуаціях). Крім вище перерахованих видів компетентності, дослідниця виділяє і деякі загальні види професійної компетентності, які необхідні людині будь-якого виду професії. Це так звані «професійно важливі якості і типи професійної поведінки» [102, с. 35].

Н. Кузьміна, вивчаючи професійно-педагогічну діяльність, вважає, що структурними компонентами професійної компетентності педагогів слід вважати: мотиваційну сферу, яка характеризується сукупністю соціальних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів, що складають основу мотивів та визначають спрямованість особистості. Ця сфера забезпечує сформованість особистісно-мотиваційної компетентності, соціально-психологічна компетентності; предметно-практичну сферу (операційно-технологічну, практичну) – відображає стилі, особливості діяльності та поведінки фахівця (знання, вміння, навички). Це практично-діяльнісна компетентність, спеціально-наукова компетентність, економіко-правова компетентність, екологічна компетентність, валеологічна компетентність, інформаційна компетентність, управлінська

компетентність, комунікативна компетентність; та сферу саморегуляції, яка характеризується здатністю особистості свідомо регулювати свою поведінку та діяльність на психологічному та вольовому рівні. Це психологічна компетентність, аутокомпетентність [135].

На думку Є. Барбіної, у структурі компетентності обов'язково слід виділити професійну майстерність, яка є «процесом і результатом творчої професійної діяльності, інтеграцією особистісних якостей конкретного виконавця з діяльнісною сутністю відповідної професії, інтегрованим показником ступеня готовності конкретної людини до виконання професійних обов'язків учителя й вихователя» [12, с. 37]. Таким чином, професійна майстерність є результатом професійного становлення, а професійна компетентність – це рівень майстерності, якого досягає особистість в процесі професійного становлення, набуття професіоналізму. У сучасній науці немає єдиного розуміння щодо тлумачення цього поняття.

Дослідник К Левітан пов'язує професіоналізм із самоосвітою [84]; Н. Пов'якель – із «професійним потенціалом» [143]; С. Хаджирадева вбачає у ньому компонент соціальної зрілості особистості [190]; А. Деркач – наявність знань умінь [41]. Ж. Вірна вважає, що професіоналізм фахівця оцінюється власне як єдність перелічених професійних установок і компетенцій в межах організованої часової компліментарності, яка означає адекватність часового сприйняття (почуття часу) і навички планування часу, здатність раціонально здійснювати перерозподіл часових пріоритетів та лімітів міжособистісних відносин, дотримання принципів і правил часового менеджменту, включаючи вміння делегувати повноваження в соціальних комунікаціях [25].

Слід зазначити, що частина науковців (Н. Бордовська, А. Реан, О. Дубасенюк, І. Зязюн, О. Шиян та інші) співвідносять поняття «професіоналізм» і «компетентність», вважаючи останнє необхідним компонентом професіоналізму фахівця [47; 136; 165; 202]. Інші науковці (О. Анісимов, І. Багаєва, А. Деркач, Є. Ісаєв, С. Косорецький, В. Слободчиков) вивчають професіоналізм у теоретичній площині такого поняття як «майстерність», ставлячи його на більш високий щабель в ієрархії категорій, оскільки майстерність заснована більш на практичних прикладних вміннях спеціаліста [3; 8; 41; 69].

Слід зазначити, що під поняттям компетентність науковці розуміють не лише знання, уміння, навички та наявність здібностей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності, але і наявність якостей, які дають змогу особистості бути успішною і поза професійною сферою життя. Тому важливу роль у формуванні професійної компетентності фахівця відіграє так звана життєва компетентність, яка включає в себе ключові компетентності, які вважаються міжгалузевими знаннями, уміннями та здібностями, що необхідні для адаптації та продуктивної діяльності в різних сферах життя людини.

Ознаками життєвих (ключових) компетентностей є: поліфункціональність (можливість вирішувати різноманітні проблеми повсякденного, професійного чи соціального життя); надпредметність і міждисциплінарність (застосовуються у багатьох сферах життя людини); багатомірність (інтелектуальні уміння, творчі відкриття, «здоровий глузд», психолого-практичний розум); ресурси інтелектуального розвитку (абстрактного мислення, критичного мислення, саморефлексії, самоусвідомлення тощо) [79, с. 14].

Таким чином, життєву компетентність особистості можна розглядати як складний комплекс знань, умінь та життєвого досвіду, необхідних для вирішення життєвих завдань і продуктивного самоздійснення, самореалізації, самовираження й самовдосконалення. Ключові компетенції становлять загальне і широке визначення адекватного прояву соціального життя людини у сучасному суспільстві та сприяють адаптації у професійному середовищі, продуктивному виконанню професійної діяльності, самореалізації.

Термін «ключові компетенції» був запропонований на початку 90-х рр. минулого століття Міжнародною організацією праці. Під цим поняттям розуміють найбільш універсальні компетенції, які необхідні людині у сучасному світі як у професійній, так і позапрофесійній сфері (володіння адекватними навичками у спілкуванні, уміння жити в соціумі та встановлювати контакти з оточуючими, вирішувати конфлікти толерантним шляхом на основі відповідних норм і правил, жити у гармонії з представниками інших культур, мов і релігій, життєвих цінностей тощо).

Дослідженням ключових компетенцій займалися такі науковці як С. Батишев, Е. Зеєр, Є. Климов, Н. Кузьміна, А. Маркова, В. Піщулін, В. Радіонов, Є. Смирнова, Г. Суходольський, Н. Тализіна та інші. Це поняття визначається як загальна здатність людини мобілізувати в процесі тієї чи іншої соціальної діяльності розумовий потенціал, набуті знання, вміння та навички, а також використовувати узагальнені способи виконання практичних дій. Ключові компетенції не є вузькоспеціалізованими, вони носять універсальний характер і розглядаються як загальні для всіх професій.

На думку Е. Зеєра, ключові компетенції це – «міжкультурні та міжгалузеві знання, уміння та здібності, що необхідні для адаптації і продуктивної діяльності в різноманітних співтовариствах» [65, с. 112-116]. Згідно з О. Пометун, ключові компетенції поєднують особистісне і соціальне в освіті, віддзеркалюють комплексне оволодіння сукупністю способів діяльності; вони виявляються не загальною, а у конкретній ситуації; особистість їх набуває у процесі навчання та виховання, а також внаслідок впливу навколишнього середовища [144, с. 48]. Б. Оскарссон вважає, що ключові компетенції обов'язково включають «здатність ефективно працювати у команді, вміння вирішувати проблеми, творчість, лідерство, підприємницьку поведінку, організаційне бачення та комунікативні навички» [133, с. 42].

Ширше тлумачить означений феномен російський дослідник В. Піщулін. На його думку, міжкультурні та міжгалузеві знання, уміння і здібності стають необхідною умовою успішного виконання щоденної професійної діяльності кожного фахівця. Тому ключові компетенції разом із знаннями, уміннями та навичками в кожній окремій професійній сфері він вважає умовою здійснення професійної діяльності [139].

Таким чином, ключовими компетенціями є ті, що дають змогу успішно вирішувати проблеми не лише у професійному, а й у соціальному житті. Тому у перелік ключових компетенцій А. Хуторський включає: ціннісно-сміслову, загальнокультурну, навчально-пізнавальну, інформаційну, комунікативну, соціально-трудова, особистісну або компетенцію особистісного вдосконалення [192].

Д. Равен [161] виділив 37 видів компетенцій, які описують особистісні якості фахівця. Серед них – тенденція до більш чіткого

розуміння цінностей і настанов щодо конкретної мети; здатність до самоконтролю; вміння слухати інших людей та використовувати зворотній зв'язок; впевненість у собі; соціальна адаптованість; здатність до міркувань про майбутнє; самостійність, критичність та оригінальність мислення; готовність і здатність самостійно навчатися, вирішувати складні питання, генерувати нові ідеї для досягнення мети; готовність працювати над чимось спірним; дослідження оточуючого середовища з метою виявлення його можливостей та ресурсів (як матеріальних, так і людських); готовність покладатися на суб'єктивні оцінки і йти на помірний ризик; відсутність фаталізму; наполегливість; довіра; ставлення до правил як стандартів бажаних способів поведінки; здатність вирішувати конфлікти та пом'якшувати розбіжності; здатність приймати рішення; персональна відповідальність; вміння співпрацювати та спонукати інших людей працювати спільно заради досягнення поставленої мети; готовність дозволяти іншим людям приймати самостійно рішення; здатність бути підлеглим та ефективно працювати у цій якості; терпимість щодо різних стилів життя оточуючих; здатність займатися організаційним та суспільним плануванням тощо [161, с. 281-296].

Також Д. Равен представив цілісний опис особистості з позиції компетентісного підходу, який посередництвом теоретичного спрощення та узагальнення дав змогу виділити три групи компетентностей: 1) компетентності, що визначають ставлення до самого себе як особистості, як до суб'єкта життєдіяльності; 2) компетентності, що визначають ставлення індивіда до інших людей; 3) компетентності, які визначають ставлення до діяльності, що виявляються у всіх її типах і формах [94].

У цьому контексті варто згадати й про поняття «акмеологічні інваріанти професіоналізму», яке визначається через основні якості та уміння фахівця, що забезпечують йому високу стабільну ефективність діяльності, незалежно від її змісту та специфіки [165]. Науковці А. Деркач, В. Зазикін [155] виділяють загальні акмеологічні інваріанти професіоналізму, які не залежать від особливостей діяльності та властиві всім фахівцям (наприклад, високий рівень саморегуляції особистості, уміння приймати рішення та нести за них відповідальність, творчість,

адекватна самооцінка та мотивація досягнень) та особливі або специфічні, що відображають зміст і вимоги професійної діяльності (наприклад, висока комунікабельність, стресостійкість, критичність, аналітичність мислення, психологічний такт тощо).

Також при розробці конкретних моделей професійної компетентності виділяють такі види як «метакомпетентність» (це універсальні утворення, які лежать в основі формування компетенції та компетентностей – здатність до рефлексії, здібності децентрації, аналітичні та комунікативні уміння) та «ядерна» (включає усю широту діапазону застосування компетентностей через атрибути «транситуативності» – акуратність, вміння прийняти і вислухати іншого, володіння комунікативними вміннями та комп'ютерними навичками) компетентність [20] .

У завершенні проведеного теоретико-методологічного аналізу слід наголосити, що компетентність – це одна із сходинок професіоналізму, що виражається у системі знань, умінь, навичок, способів діяльності, психологічних якостей, необхідних спеціалісту для здійснення ефективної професійної діяльності. При цьому слід пам'ятати, що професійна діяльність не вичерпується змістом вимог, які вона ставить до фахівця, це завжди відображення способу життя і поведінки людини. Від того, наскільки якісним є цей збіг можна судити про рівень *професійної компетентності*, яка відображає рівень особистісної компетентності [25, с. 15].

Найоптимальнішим у розгляді професійної компетентності є варіант її інтерпретації як риси особистості, яка дає змогу фахівцю демонструвати готовність та здатність здійснювати професійну діяльність. Тому ознакою компетентності вважається не лише наявність знань і досвіду, а вміння їх використовувати в процесі реалізації своїх службових функцій.

1.2. Особистісний вимір професійної компетентності

Проблема вивчення особистості професіонала відноситься до найбільш важливих та складних проблем у психології. Особистісний ракурс професійного становлення найбільш повно дає змогу зробити основні узагальнення щодо ефективності професіоналізації особистості.

Особистість як центральна фігура професіоналізації об'єднує у собі основні чинники та умови цього процесу. Передусім, особистість визначає рівень адекватності відображення об'єкту конкретних професійних дій та операцій. По-друге, особистість у її мотивах, спрямованості, інтересах, установках тощо демонструє рівень її професійної придатності. І, по-третє, особистість є індикатором індивідуально своєрідних способів розв'язання типових життєвих і професійних задач, які визначають її індивідуальні можливості з точки зору професійного самовизначення.

Формування особистості професіонала в процесі оволодіння професійною діяльністю не можна зводити до розвитку її операціональної сфери у вигляді накопичення знань, навичок і вмінь. Вона передбачає становлення складних психічних систем регуляції соціальної поведінки особистості. Суттєву роль у цьому процесі відіграє розвиток уявлень про ті явища, які пов'язані з основними закономірностями професійного становлення, виявлення факторів регуляції його динаміки, побудова на цій основі системи рівнів усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності й розуміння соціальної значущості своєї професії. Все це утворює «комплекс необхідних умов ефективного формування особистості і досягнення такого рівня розвитку професійно значущих якостей, структур і механізмів регуляції поведінки, які необхідні для досягнення потрібного рівня придатності до професійної діяльності» [27, с. 113].

Щоб бути послідовним у подальшому представленні матеріалу, спробуємо окреслити основні напрямки досліджень особистості в професійній психології.

Традиційно особистість розглядається з позицій двох підходів. Згідно позицій першого, *діяльнісного підходу*, особистість професіонала зазвичай вивчається в контексті відповідності (чи невідповідності) вимогам діяльності. Ці вимоги залежно від особливостей професійної

діяльності детермінують професійну поведінку особистості. Професійна діяльність розвиває не лише відповідні їй вміння, навички, формує окремі функціональні системи, впливає на своєрідність психічних процесів, але і формує особистість загалом, її професійні якості, професійний тип.

Цей підхід спрямований, як правило, на пошук типового в особистості професіонала, реалізується в профорієнтації, профвідборі, професіографії. Однак, він не враховує той факт, що різні професії ставлять специфічні вимоги до особистості, керуючись концепцією професіонала, обов'язковою для всіх осіб, які входять в одну професійну групу. Акцент ставиться на тих особливостях особистості, які відповідають директивним вимогам діяльності, загально прийнятим у суспільстві. Якості особистості, які не проявляються в цій діяльності або не впливають на її успішність, залишаються поза межами дослідження особистості професіонала. Водночас, носієм цих якостей є людина як цілісна особистість. Тому, при наявності необхідних професійно важливих якостей залежно від «непрофесійних» та індивідуальних особливостей по-різному проявляється професійна поведінка у різних людей. Окрім цього, відомо, що вимоги до професійної поведінки не залишаються незмінними. Ці зміни відбуваються не лише під впливом розвитку суспільства, але й часто зумовлюються практичною діяльністю фахівця, який в процесі професійного становлення здійснює вплив на саму діяльність [19; 41; 64; 102; 142; 167; 172; 173 та ін.].

Другий підхід, *особистісний*, розглядає особистість з точки зору її індивідуальних особливостей, що проявляються у професійній діяльності. У діаді «діяльність – особистість» акцент зміщується з поняття «професійна діяльність» на поняття «особистість професіонала». Згідно цього підходу, професійна діяльність розглядається не як основна детермінанта формування особистості, а як можливість прояву індивідуальності особистості. Цей підхід орієнтований на саморозвиток, самоактуалізацію особистості професіонала, на збільшення свободи вибору в професійному самовизначенні та формуванні індивідуального стилю діяльності. Таким чином підхід акцентує увагу на індивідуальності професіонала [17; 21; 33; 43; 61; 74; 103; 155; 188; 198; 199; 200 та ін.].

О. Саннікова, враховуючи підходи, що склалися у сфері дослідження структури особистості, спираючись на уявлення про професійно-важливі

якості та внутрішню зумовленість індивідуальної вибірковості щодо зовнішньої детермінації, пропонує багатовимірну модель особистості професіонала [172]. Згідно з цією моделлю, особистість професіонала розглядається як макросистема, що складається з різнорівневих систем, яким властиві специфічні характеристики:

1) формально-динамічний рівень (сукупність всіх властивостей, що відображають динаміку протікання психічних явищ та індивідуальні властивості конституційного характеру);

2) змістовно-якісний рівень (включає в себе особистісні властивості: спрямованість, мотиваційна, емоційна сфери тощо);

3) соціально-імперативний (або нормативний) рівень (включає в себе той клас характеристик, які відображають уявлення особистості про соціум, норми, культуру, знання, мораль).

Теоретичну основу вивчення процесу професійного становлення особистості становлять наукові праці, що ґрунтуються на принципі детермінізму та єдності свідомості й діяльності, системного підходу в аналізі психічних явищ [4; 85; 91; 95; 167 та ін.]. Також в сучасній психологічній науці під професійним становленням особистості розуміється одна із складових її загального розвитку [4; 17; 74; 85; 91; 167 та ін.].

У радянській та вітчизняній психології теорії професійного розвитку особистості представлені у працях К. Абульханової-Славської, Б. Ананьєва, Л. Анциферової, В. Бодрова, Н. Брагіна, Л. Виготського, М. Дмитрієвої, В. Зінченко, Є. Клімова, С. Максименка, А. Маркової, Ю. Поваренкова, О. Саннікової, В. Шадрікова та інших [1; 4; 19; 74; 85; 91; 95; 102; 103; 142; 167 та ін.].

Слід зазначити, що професія людини також впливає на розвиток чи, навпаки, деформацію певних особистісних характеристик людини. Так, розвиток людини як індивіда, особистості та професіонала є різними за часом та специфічним для кожної особи. О. Бодальов вважає, що лише відносна відповідність темпів розвитку цих вимірів людського існування є оптимальним для реалізації людської суті, «виконання» людиною себе [17].

Таким чином, професіоналом можна назвати ту людину, яка має професійні знання, уміння, навички, характеризується наявністю

психологічних рис та властивостей, які розвиваються у процесі професійного становлення та дають змогу ефективно здійснювати професійну діяльність.

Передумови постановки проблеми становлення особистості професіонала визначаються роллю та значенням діяльності в житті людини. Діяльність створює умови для самореалізації та самоствердження особистості, для пізнання навколишньої дійсності, для забезпечення матеріального благополуччя, створення матеріальних та духовних цінностей. Але особливе значення діяльності проявляється у розвитку особистості, а саме у формуванні її професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій, стратегії поведінки, смислу і стилю життя.

Як зазначалось вище, вивчення проблеми формування особистості в зв'язку з професійною діяльністю, розробка її теоретичних і методологічних підходів базуються на досягненнях психології особистості. Однак, більшість досліджень присвячені розвитку особистості у дитячому, підлітковому, юнацькому періодах життя людини, а феномени та закономірності розвитку дорослої людини, зрілої особистості, формування особистості у період професіоналізації, тобто становлення професіонала залишаються недостатньо дослідженими [1; 4; 10; 74; 85; 89; 90; 91; 142; 167; 172; 173 та ін.].

Слід зазначити, що, вивчаючи процес професійного становлення особистості, необхідно здійснювати дослідження в двох напрямках: структурному та процесуальному.

Структурний напрям вивчення професійного становлення особистості об'єднує дослідження, спрямовані як на вивчення окремих професійно-важливих якостей (ПВЯ) (елементно-аналітична позиція), так і на їх симптомокомплекси (системно-синтетична позиція). З точки зору елементно-аналітичної позиції, основна увага приділяється вивченню окремих психологічних особливостей особистості чи комплексів якостей у конкретних видах діяльності. ПВЯ виділяються залежно від їх значущості, універсальності для тих чи інших видів діяльності. Системно-синтетична позиція передбачає вивчення особистості професіонала як цілісної структури, що об'єднує значну кількість особистісних характеристик.

Процесуальний напрям вивчення становлення особистості передбачає умовний поділ досліджень на два протилежні полюси:

статистичний і динамічний. До статистичного можна віднести дослідження констатуючого характеру (на рівні фіксації фактів), а також дослідження, що розглядають особистість фахівця як деяку стабільну, нединамічну систему, яка характеризується набором якостей, психічних функцій, психофізіологічних властивостей, що забезпечують можливість оволодіння професією. Динамічний полюс процесуального напрямку об'єднує дослідження, спрямовані на вивчення розвитку особистості, формування ПВЯ, динаміку професійного становлення на різних його етапах, а також професійні кризи та деформації.

Узагальнену модель професійного становлення особистості розробив Ю. Поваренков, який характеризує професійне становлення як процес вирішення комплексу протиріч між соціально-професійними вимогами до особистості та її бажаннями, можливостями щодо їх реалізації [142]. Професійне становлення – це «формоутворення» особистості, що має бути адекватним вимогам професійної діяльності. Слід зазначити, що важливим фактором професійного розвитку особистості науковець вважає задоволеність діяльністю.

На думку О. Саннікової, процес становлення особистості професіонала є індивідуальним, різноплановим та полягає у вирішенні протиріч, що виникають на різних структурних рівнях при порушенні рівноваги між вимогами діяльності, представленими у вигляді конкретних знань, програм, методів, ідеальних уявлень про особистість професіонала і реальними можливостями індивіда. Індивідуальність професіонала характеризується специфічним поєднанням особистісних якостей. Взаємодіючи між собою, вони змінюються і в межах всієї системи особистості, і в межах її окремих підсистем, відбуваються зміни їх якісно-кількісного поєднання, домінування кожної з них. Таким чином, індивідуальність професіонала, є не лише найвищим рівнем розвитку особистості, але і характеризується унікальною комбінацією різнорівневих якостей особистості, їх взаємозалежністю та особливістю їх динаміки [172, с. 134].

Отже, як вважає більшість науковців, процес професійного становлення особистості – це довготривалий, різноплановий, досить динамічний процес; інтеграція процесів розвитку людини в онтогенезі та професіоналізації особистості протягом її життя [33; 64; 65; 142; 143].

Значний інтерес у плані вивчення проблеми викликають дослідження професійного становлення Н. Глуханюк, Е. Зеєра, Ю. Поварьонкова, Н. Пов'якель. Науковці зазначають, що динаміка професійного становлення фахівця проходить три стадії: професійної адаптації, професійного становлення (інтеграції, інтернальності) та професійної стагнації.

Перша стадія професійного становлення особистості характеризується ознайомленням з професією, входженням у професійну діяльність, звиканням до неї, активним її засвоєнням й визначенням себе у професійній групі або колективі. На цій стадії домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил, норм. Фахівець керується постулатом економії сил і користується головним чином напрацьованими алгоритмами рішення професійних завдань, проблем, ситуацій. На цьому етапі професійного становлення починає здійснюватись самостійна трудова діяльність. Етап адаптивного розвитку майбутнього фахівця завжди зумовлює накопичення знань, адаптацію у професії, набуття базових умінь та навичок, становлення психологічної готовності до здійснення професійної діяльності. Цілями стадії є: психологічна адаптація до вимог і обмежень професійної діяльності, саморегуляції пізнавальних процесів й організації мислення в контексті існуючих стереотипів; особистісна, мотиваційна, емоційно-вольова, інтелектуальна та операціональна адаптація фахівця до професійної діяльності, професійного середовища, існуючих професійних вимог.

Після завершення адаптаційної стадії, тривалість якої залежить від типу професії, провідну роль у здійсненні професійної діяльності починають відігравати внутрішні, психологічні фактори. Друга стадія професійного становлення фахівця – інтернальна, характеризується здатністю особистості вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики, подивитися на свою діяльність загалом. Цей прорив дає змогу фахівцю стати господарем становища. Це дає змогу внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі і протиріччя різних сторін професійної діяльності та самостійно, конструктивно вирішувати їх відповідно до ціннісних орієнтацій; розглядати труднощі як стимули подальшого розвитку, відчувати свободу вибору і відповідальність за все,

що відбувається. Характеристиками етапу є усвідомлення вимог нової соціально-професійної ролі, власних здібностей і можливостей, придбання професійного досвіду, кваліфіковане виконання професійних функцій, отримання задоволення від власних досягнень, від сприйняття себе суб'єктом професії.

На стадії професійної стагнації, коли фахівець пристосував свої індивідуальні здібності і можливості до вимог професійного середовища та існує завдяки досягненням минулого, експлуатації стереотипів, канонізації та універсалізації власного досвіду, виникають передумови для зниження професійної активності, професійного зростання фахівця, несприйнятливості до нового. Фаза супроводжується різними негативними реакціями (агресія, депресія тощо) і поступовим погіршенням психічного і фізичного здоров'я, хворобами нервового та психосоматичного характеру. У різних професійних групах стадія стагнації настає у різний час. Згідно з О. Мамічевою, у представників масових професій (лікарі, викладачі) вона виникає через 10-15 років роботи за професією, а у менеджерів – через 5-7 років роботи [98].

На державній службі темпи кар'єрного розвитку спеціалістів відрізняються від темпів професійного становлення працівників у підприємницьких структурах. До того ж, аналіз посадового підвищення свідчить про стихійність кар'єрного зростання державних службовців, нерівномірність стажу перебування на посаді, утворення так званих кар'єрних тупиків або швидкісних десантних кар'єр. Ці кар'єрні аномалії негативно впливають на стимулювання трудової та фахової віддачі від державних службовців, підтримку сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в їхньому середовищі. Дуже негативним явищем, хоча й типовим для вітчизняної державної служби, є швидкісна кар'єра. Зміст її полягає у стрімкому підвищенні по службі або прийнятті на державні посади (часто дуже високого рівня) осіб без відповідної практики та професійного досвіду. На практиці ж державний службовець перед призначенням на високу посаду змушений пройти усі щаблі, що їй передують. Ця вимога диктується інтересами суспільства, виходячи з підтримки високого авторитету держави й поваги до її законів.

Практика країн з розвинутою демократією та ринковою економікою свідчить, що для успішної кар'єри працівника його термін перебування на

одній посаді в середньому має не перевищувати 4-5 років. Згідно Н. Артеменко, процес професійного становлення державного службовця є значно коротшим і стадія стагнації настає після п'ятирічного стажу роботи за спеціальністю [6].

Здійснюючи професійну діяльність, особистість перебуває в ситуації вирішення протиріч: між накопиченням і відбором необхідної інформації, між вимогами діяльності та індивідуальними особливостями, між способами професійного спілкування, що нав'язуються та індивідуальними, звичними для особистості стилями спілкування тощо. Подібна ситуація може бути як джерелом професійного розвитку (розвитку особистості, пошуку оптимального індивідуального способу спілкування та діяльності, більш глибоке усвідомлення себе та оточуючих, здатність до рефлексії, емпатії; набуття комунікативних навичок та подолання кризових, психотравмуючих ситуацій, саморегуляції), так і джерелом професійної деформації (синдром професійного вигорання, трансформація особистісних якостей).

Неабиякого значення у становленні особистості професіонала відіграють моральні норми. «Моральна особистість» сповнена вищими, духовними цінностями, якими вона керується в ситуаціях морального вибору. Оволодіння цими цінностями і прагнення реалізовувати їх у своєму житті є найважливішим критерієм зрілості спеціаліста та основою його професійної моральної надійності. Також моральна позитивність професійної діяльності для людини забезпечує як благополуччя професійного соціуму, так й загальну задоволеність працею і самооцінку спеціаліста, що виражається у його індивідуальному професійному здоров'ї [154].

Контекст адаптаційного рівня професійного становлення вміщує й полярні прояви моральної позитивності професійної діяльності у вигляді «подвійних етичних стандартів» спеціаліста, які розглядаються як результат пристосування низького і середнього рівня особистісних моральних норм до високих вимог професійної діяльності (до якої й належить діяльність державного службовця). Хоча виділяють як мінімум два варіанти прояву «подвійних стандартів» у професійній діяльності (перший варіант – позитивний, коли високий етичний стандарт професії змушує людину розвиватися і підтягуватися до вищого ідеалу, при цьому

нейтралізуючи внутрішній конфлікт подвійності), все ж таки частіше йдеться про негативний – коли етичні передумови кодексу можуть зачуватися спеціалістом як система правил поведінки при виконанні професійної ролі. І, як наслідком наявним стає емоційне вигорання через постійний вольовий контроль за виконанням професійних етичних норм.

В межах інтернального рівня професійного становлення відбувається активізація рефлексивно-орієнтованих смислів професійної діяльності, яка базується на мотиваційних механізмах професійної реалізації особистості, і повністю відповідає «внутрішнім ідентифікаційним вимогам професії» – як набору тих суттєвих, знакових і функціональних ознак, за якими людина і соціум впізнають професію, а сам професіонал ідентифікує себе з нею [154]. Уявлення особистості про себе як професіонала, її рівень ідентифікації образу «Я» з образом професіонала є індикатором мотиваційної сфери особистості, що зумовлює ставлення до професійної діяльності. Професіонали, які сприймають свою професію як спосіб життя, набувають особливого бачення оточуючого світу, особливого ставлення до низки об'єктів, а подекуди й особливі властивості перцепції, що оптимізують взаємодію з цими об'єктами. Як зазначається Ж. Вірною, межа професійних і особистісних якостей професіонала об'єднує їх та робить взаємозалежними. Такий професійно-особистісний комплекс якостей є критерієм професійної придатності [27, с. 137].

Якщо особистість фахівця позбавлена професійної ідентичності, то виникає так званий «професійний маргіналізм» – втрата професійної ідентичності, байдужість до професійних обов'язків і норм, заміщення професійних цінностей і моралі цінностями та цілями іншого середовища – професійного або позапрофесійного [53, с. 7]. Таким чином професійний маргіналізм – це невідповідність особистості професіонала та його поведінки етико-нормативним вимогам професії. Етика професіонала як моральна норма підміняється при цьому етикою прагматизму, а її мотиваційним компонентом стає особиста безпека від соціального осуду.

Проміжні стани між цими двома полюсами можна представити як різного роду ситуації професійної кризи, яка здатна виникнути з різних причин через невідповідність якостей працівника (фізичних, психологічних, соціальних, духовних) будь-яким з ідентифікаційних вимог професії. Психічне здоров'я професійного маргінала не відхилено від

норми, але через неадекватність його позиції він знаходиться на межі соціально схвалюваного рівня. Для того, щоб набути адекватного стану професійної рівноваги, а це, водночас, означає й рівноваги життєвої, людині часто приходиться докладати зусиль для зміни власного життя. Це специфічна робота внутрішнього саморозвитку, яка передбачає сформованість відповідного світогляду, вироблення комплексу морально-етичних якостей, що робить можливим здійснення загальнолюдських ідеалів на конкретному особистому прикладі, і, відповідно, передачу цих моделей поведінки іншим людям. Все це створює специфічні умови для тісного взаємозв'язку особистісного та професійного в практичній діяльності і дає можливість для творчого пошуку найбільш оптимального співвідношення цих сторін життя фахівця для досягнення максимальної їх ефективності в кожній з них.

На стагнаційному рівні професійного становлення, коли формуються емоційно-сензитивні переживання особистості фахівця, відбуваються внутрішні суб'єктно зрілі зміни у професійній свідомості, які на основі моральної цілісності, закладеної на попередніх етапах, продукують його професійну надійність.

Професійну надійність визначають як здатність слідувати моральним вимогам професійного етичного кодексу професії та як вміння вести себе морально. Важливим аспектом моральної надійності є також здатність протистояти натиску ситуацій і обставин, які схильні порушувати моральні норми і принципи. Це своєрідне міцне і незмінне рішення й уміння чинити таким чином всюди і завжди. Загалом можна сказати, що моральна надійність безпосередньо пов'язана з феноменом зрілості особистості, сформованою особистісною ідентичністю й стійкою реалізацією функцій самоконтролю й слугує важливим компонентом професійного здоров'я.

Якщо фахівець не набув професійної надійності, то наступає «професійна деформація», яку розглядають як причину виникнення психологічних бар'єрів та зміни якостей особистості, що з'являються під впливом виконання своєї професійної діяльності. Професійна деформація може носити як позитивний характер (що виявляється в досвіді, навичках і уміннях, інтересах і потребах, у сумлінному ставленні до праці, дисциплінованості й інших позитивних рисах характеру), так і негативних

(що, водночас, позначається на негативних рисах характеру, установках). Вона виявляється в професійному жаргоні, у манерах поведінки, навіть у фізичному вигляді. Дуже добре це простежується на більш пізніх етапах професійної кар'єри, тоді як близький за симптоматикою феномен «емоційного вигоряння» може виникнути і на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії і намаганнями особистості. Основною причиною професійної деформації є регламентованість змісту професійної діяльності, незмінність процесу та жорстока алгоритмізація. Крім того, розвиток професійної деформації не обмежується професійною сферою, її наслідки починають заявляти про себе й в особистому житті людини, у її взаємодії з іншими людьми.

Найбільше професійна деформація впливає на особистісні характеристики представників професій типу «людина-людина» (психологи, педагоги, лікарі, соціальні працівники, консультанти, продавці, менеджери, агенти, журналісти, чиновники, державні службовці, керівники), а також військовослужбовців та спеціалістів, які працюють в екстремальних умовах.

Державні службовці при довготривалому виконанні професійних функцій піддаються різноманітним впливам, які пов'язані зі специфікою їх діяльності. У результаті відбувається зміна якостей і властивостей їх особистості. Тому комплексне вивчення професійно-компетентної особистості фахівця, процесу її професійного становлення, основних його етапів та закономірностей даватиме змогу цілісно охарактеризувати феномен професійної компетентності та дослідити моделі професійної поведінки та розвитку особистості фахівця, які знижують ймовірність виникнення професійних розладів та деформацій.

1.3. Професійно-компетентна особистість державного службовця

Зміни, які відбуваються в суспільстві, потребують не просто оновлення традиційних схем державно-управлінських відносин, а й наповнення новим змістом професійної діяльності державних службовців щодо здійснення та реалізації державної влади.

В сучасних умовах важливим фактором підвищення ефективності державної служби стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійно підготовленими кадрами, здатними: своєчасно позбуватись успадкованих непродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на соціально-орієнтовані вимоги, які ставляться до державних службовців стосовно їх професіоналізму; чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, неузгодженості нормативно-правового забезпечення; глибоко осмислювати свої недоліки та професійні надбання, оцінюючи ефективність їх використання в процесі управлінської діяльності, приділяючи при цьому особливу увагу безперервному професійному розвитку [37, 39; 40; 42; 44; 48; 49; 54 та ін.].

Сучасні умови потребують від фахівця не лише високого рівня професіоналізму, але й наявності постійної його готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння. Ефективне функціонування системи державного управління залежить не лише від її організаційної структури, зовнішніх факторів, але і від особистих характеристик фахівців та від особливостей професійної діяльності. Аналіз здобутків, відображених у вітчизняних та зарубіжних теоретико-емпіричних дослідженнях дає підстави вважати, що особливою рисою такої соціально-професійної групи як державні службовці, є стихійність і нерівномірність процесу професіоналізації та професійного зростання [6; 31; 42; 44; 98 та ін.], а це, водночас, ставить особливі вимоги до державних службовців. Таким чином, важливою умовою ефективного виконання діяльності є відповідність особистості конкретним вимогам, які ставить перед нею та чи інша професійна діяльність. Вимоги до професійної компетентності державного службовця зафіксовані у низці нормативно-правових документів, що регулюють професійну діяльність в системі державної служби [38; 63 та ін.].

Науковці, вивчаючи особливості професіоналізму державних службовців, наголошують на необхідності створення умов та забезпечення державними структурами підтримки в набутті державним службовцем професійної компетентності, що, відповідно, буде сприяти удосконаленню системи державного управління загалом. Дослідники зазначають, що за умови розвитку індивідуальних психологічних якостей значно зростає ефективність державно-управлінських структур. Таким чином, професійна компетентність державного службовця визначає якість та конструктивність взаємодії в системі державної служби [31; 42; 43; 119; 120; 122; 126; 131; 141].

Методологічною та теоретичною основою дослідження професійної компетентності державних службовців України стали здобутки науковців у сфері соціальної психології, психології управління, організаційної психології, педагогіки, менеджменту (К. Абульханова, Б. Ананьєв, Г. Андрєєва, О. Бодальов, І. Зимня, Л. Карамушка, О. Леонтєв, Б. Ломов, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, С. Рубінштейн, Г. Сагач та ін.), які аналізують механізми та особливості професійної компетентності особистості. [1; 4; 5; 17; 65; 66; 85; 91; 132; 141; 142; 167; 170 та ін.].

Посилюється увага дослідників і до окремих складових компонентів професійної компетентності державних службовців, а саме: практично-діяльнісної, особистісно-мотиваційної, професійно-правової, спеціальної, практично-діяльнісної, психологічної, соціально-психологічної, соціально-перцептивної, комунікативної, аутокомпетентності [42; 43; 163 та ін.].

Розглянувши класифікації професійної компетентності, наведені у працях Т. Браже, А. Деркача, В. Зазикіна, Е. Зеєра, Н. Кузьміної, А. Маркової, на основі їх теоретичного аналізу та узагальнення спробуємо представити структуру професійної компетентності державного службовця [21; 60; 61; 64; 65; 82; 102; 103; 163; та ін.]. Основними складовими компонентами цієї структури є:

– *загальнокультурна компетентність* (знання вітчизняної та світової культури, розвинена культура мови та поведінки, володіння адекватними навичками у спілкуванні, уміння жити в соціумі та встановлювати контакти з оточуючими);

– *особистісно-мотиваційна компетентність* (ціннісні орієнтації, спрямованість особистості);

– *практично-діяльнісна компетентність* (знання, уміння та навички зі здійснення професійної та самоосвітньої діяльності; уміння мотивувати і планувати діяльність, формулювати її зміст; проводити досліду діяльність за фахом);

– *спеціальна компетентність* (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, рішення типових професійних задач, здібність адекватно оцінювати результат своєї праці та самостійно отримувати нові знання та навички за спеціальністю, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток);

– *професійно-правова компетентність* (знання законодавства про працю і нормативних актів, розпорядчих документів служби зайнятості на всіх рівнях, методичних матеріалів з професійного консультування);

– *професійна компетентність* (знання про різні професії, вимоги до суб'єкта праці: загальні та спеціальні, до професійної підготовки, професійного розвитку, щодо видів професійної деформації особистості та ін.);

– *персональна (особистісна) компетентність* (здатність та готовність до постійного професійного зростання, реалізації у професійній діяльності, здатність до індивідуального самозбереження, уміння раціонально організувати свій робочий час, здійснювати діяльність ненапружено, без зайвих перевантажень);

– *комунікативна компетентність* (система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування; сукупність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації; передбачає здатність вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії);

– *психологічна компетентність* (здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних стосунків; система знань про людину як індивіда, індивідуальність, суб'єкта діяльності та особистості, знання загальних характеристик (темперамент, характер, здібності тощо), особливостей перебігу психологічних процесів (мислення, пам'ять, уява);

– *соціально-психологічна компетентність* (здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в соціумі, уміння орієнтуватися у соціальних ситуаціях, вірно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших людей, нести відповідальність за свої дії, брати участь у спільному прийнятті рішень з колегами, вирішувати конфлікти толерантним шляхом на основі відповідних норм і правил, жити у гармонії з представниками інших культур, мов і релігій, життєвих цінностей);

– *соціально-перцептивна компетентність* (система емоційно-почуттєвого та інтелектуального сприйняття, розуміння, оцінки соціальних суб'єктів у діяльності й спілкуванні);

– *аутокомпетентність* (адекватне уявлення про свої соціально-професійні якості та володіння методами подолання можливих професійних деструкцій).

Дослідники А. Деркач, В. Зазикін вважають, що, якщо діяльність відноситься до професії типу «людина – людина», то основною складовою професійної компетентності є психологічна компетентність, яка дає змогу ефективно взаємодіяти з оточуючими [155, с. 151].

С. Дубенко наголошує на необхідності розвитку комунікативної компетентності державних службовців як основи здійснення ефективної управлінської діяльності [48; 49].

Вагомий науковий інтерес представляє праця С. В. Хаджирадевої, у якій авторка наголошує на підготовці державних службовців до професійно-мовленнєвої комунікації як однієї з найважливіших умов професійної компетентності державних службовців [190].

В. Олуйко та В. Яцюк вважають, що одним із шляхів формування професіоналізму державних службовців є процес підвищення їх кваліфікації [130; 203].

На думку Н. Гончарук та С. Серьогіна, професійна компетентність вимагає постійного вдосконалення і є одним з найдієвіших способів державного управління, що детермінує формування іміджу та окремих професійних якостей державного службовця і є передумовою його особистісного та професійного становлення [32].

Окрім дослідження механізмів, особливостей та структурних компонентів професійної компетентності, увага науковців спрямована на

вивчення професійно-компетентної особистості фахівця. Слід зазначити, що не існує єдиного підходу до вивчення означеного феномену. Тому на основі теоретичного аналізу спробуємо охарактеризувати професійно-компетентну особистість державного службовця.

Професійно-компетентна особистість – це особлива конкретизація категорії «особистість». Особистість фахівця являє собою систему певних психологічних властивостей та рис, які є необхідними для ефективного виконання професійної діяльності [164, с. 30]. Таким чином, професійно-компетентна особистість характеризує людину як фахівця, який має достатні професійні знання, уміння, навички, професійну зацікавленість, професійний інтерес та здібності, професійний підхід та професійне ставлення до своєї праці та здатний ефективно реалізовувати професійну діяльність та передбачати її наслідки. Професійно-компетентна особистість володіє відповідними професійними знаннями та уміннями (які визначають результативність професійної діяльності) та комплексом професійно-важливих якостей (сукупність психологічних якостей особистості, що визначають успішність навчання та ефективне виконання професійної діяльності), що в сукупності дають змогу людині реалізувати себе як професіонал. Іншими словами, якщо особистість є професійно-компетентною, то її можна назвати професіоналом. Бути професійно-компетентним – означає володіти компетентністю (мати компетентність) у певній сфері діяльності, тобто бути компетентним у цій діяльності. Компетентність передбачає володіння людиною відповідними компетенціями.

Згідно з Л. Нестеренко компетентний державний службовець характеризується такими компетенціями:

1. Психологічні компетенції: перцептивні, когнітивні, мнемічні, емоційні, вольові.

2. Особистісні компетенції: інтелектуальні здібності (розум, логіка, концептуальність, оригінальність, розсудливість); риси характеру особистості (ініціативність, гнучкість, творчість, чесність, цілісність, вимогливість, впевненість, самостійність, енергійність, самоорганізованість); темперамент; рефлексія (схильність до самоаналізу особистісних та поведінкових особливостей); особистісна тектологія (здатність до саморегуляції, вміння підтримувати позитивний емоційний

тонус, стресостійкість, гнучкість при вирішенні складних професійних завдань); творчість (готовність до швидкого оволодіння новими формами роботи, готовність до створення нових більш ефективних способів виконання звичних видів управлінської діяльності, готовність до впровадження інновацій у структуру управлінської діяльності).

3. Соціальні компетенції: знання основ конфліктології, соціальної психології; готовність до співпраці, взаємодії з оточуючими; відповідальність; емоційний інтелект (самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, впевненість, самомотивація та емпатія).

4. Професійно-управлінські компетенції: знання нормативно-правової бази, що регулює та регламентує діяльність; знання технологічної та організаційно-управлінської специфіки діяльності; організація виконання державних рішень; володіння основними методами контролю [119; 121].

Н. Самоукіна зазначає, що професійно-компетентна особистість зобов'язана мати подвійну підготовку: добре орієнтуватися в тій виробничій галузі, в якій здійснюється робота, а також бути підготовленою до ефективного ділового спілкування [171, с. 23].

І. Матійків вважає, що професійно-компетентна особистість повинна володіти такими компетенціями як: уміння легко увійти в контакт з незнайомою людиною, доброзичливість, витримка, уміння контролювати свої емоції, здатність аналізувати поведінку оточуючих і свою власну, уміння слухати, чути і враховувати думку іншого, пунктуальність, зібраність, розвинуте мовлення, здатність ставити себе на місце іншої людини та усвідомлювати унікальність кожної людини і будувати професійне спілкування з ними, враховуючи їх індивідуальні особливості.

Професії типу «людина–людина» потребують не лише суто професійних чи спеціальних якостей, але й людських – моральних та розумових [106].

Окрім необхідних компетенцій для ефективного виконання професійної діяльності, професійно-компетентна особистість повинна володіти комплексом професійно-важливих якостей. Тому, щоб бути послідовним у подальшому представленні матеріалу, спробуємо проаналізувати цей феномен.

Аналіз наукових досягнень, відображених у теоретико-емпіричних дослідженнях В. Авер'янова, В. Бодрова, Л. Воронько, Д. Дзвінчука, С. Загороднюка, Л. Карамушки, О. Козієвської, В. Козловського, В. Малиновського, Н. Нижник, І. Нинюк, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, В. Скуратівського, С. Хаджирадевої та інших вітчизняних дослідників дає змогу виділити тенденцію, яка полягає у пошуку та науково-теоретичному обґрунтуванні теоретико-методичних засад розвитку й удосконалення професійно важливих якостей та умінь державних службовців.

Теоретичний аналіз наукових праць П. Беспалова, О. Бодальова, В. Бодрова, А. Деркача, В. Зазикіна, А. Маркової, О. Москаленко, М. Пірен, В. Ребкало, В. Шадрікова дав змогу визначити поняття професійно важливих якостей (ПВЯ), які займають особливе місце у формуванні психологічної системи діяльності. Це «внутрішні психологічні характеристики суб'єкта, в яких відображені зовнішні специфічні впливи факторів конкретного трудового процесу, що виступають у формі професійних вимог до особистості» [19, с.96]. ПВЯ відображають основні характеристики структури особистості, які визначають психологічні основи системи діяльності: мотиваційно-ціннісні, когнітивні, психомоторні, емоційно-вольові та інші.

В. Шадріков виділяє професійно важливі якості, що складають один з компонентів структури професійних вимог до професій типу «людина–людина». Під професійно важливими якостями науковець розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на успішність оволодіння професією та ефективність здійснення цієї діяльності. До необхідних якостей В. Шадріков відносить такі, без яких неможливе виконання функціональних обов'язків, а саме: спрямованість на діяльність типу «людина–людина», товариськість, емоційна стійкість, вольові риси [199, с. 388]. До бажаних професійно важливих якостей він відносить такі, які порівняно легко піддаються розвитку і формуються під час професійної підготовки спеціалістів. Згідно з В. Шадріковим, професійна діяльність типу «людина–людина» залежить від певних психологічних особливостей особистості: виконавчо-руховий аспект: вербальні дії (професійне спілкування вимагає певних особливостей мовлення – чіткості, певного темпу, зрозумілості змісту висловлювань); міміка, пантоміміка, стиль; пізнавальній діяльності притаманні складність, та

нестандартність, нечіткість предметів розгляду, уважність до співбесідника, здатність змодельовати його внутрішні рушійні сили; уміння слухати і чути, адекватно сприймати нестандартні прояви поведінки, зовнішнього вигляду, характеру; творчий підхід до співпраці [111].

Базуючись на особистісно-орієнтованому підході до формування компетентності сучасного фахівця, на принципі єдності свідомості та діяльності, було зроблено висновок, що професійно важливими особистісними якостями можна вважати такі, наявність яких впливає на ефективність професійної діяльності спеціаліста [19; 32; 61; 65; 74; 77; 89; 92; 111; 185 та ін.].

З позицій системного підходу у феномені професійно важливих якостей (ПВЯ) спеціаліста можна виділити три категорії (рівня) взаємодіючих властивостей: професійно значущі психофізіологічні якості індивіда (вони зумовлені природними задатками та впливають на успішність формування психологічних професійно важливих якостей (швидкість сенсомоторних реакцій, зорово-рухової координації, екстраінтроверсія, енергетизм, типологічні якості нервової системи та інше)); професійно важливі психологічні якості особистості працівника (вони безпосередньо впливають на виконання певної діяльності (тип пам'яті, тип мислення, спостережливість, дисциплінованість, сила волі та інше); соціально-психологічні якості, які формуються лише в умовах соціальних взаємовідносин особистості професіонала (правосвідомість, переконання, мотивація праці).

Теоретичний аналіз сучасної наукової літератури дає можливість зробити висновок, що всі особистісні риси, необхідні для професійної діяльності державного службовця, умовно можна поділити на такі групи: 1) психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності до професії – характеристики пам'яті, мислення, психічних станів, уваги, емоційних та вольових характеристик тощо; 2) психологічні характеристики, пов'язані зі ставленням до діяльності та виконання цієї діяльності – комунікативність, ініціативність, наполегливість, цілеспрямованість тощо; 3) психологічні характеристики, пов'язані із ставленням до себе – самоконтроль,

уміння керувати своїми емоціями, самокритичність, самооцінка своєї діяльності [100; 121; 177; 195; 198; 199].

Серед професійно важливих якостей державного службовця (керівника, управлінця) вчені виокремлюють головні і важливі [32; 42; 77; 119; 120; 122; 185; 199 та ін.]. При цьому, головними якостями вважаються компетентність і комунікабельність.

Зокрема, компетентність передбачає системність мислення (практичний розум, швидкість входження в проблему, здатність передбачити різні варіанти виходу із ситуації, винахідливість) та наявність організаторських якостей (уміння підбирати, розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль). Організаторські якості є наслідком вияву певних психологічних властивостей особистості, до найважливіших з яких належать вимогливість; психологічна вибірковість; здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх; критичність та самокритичність; психологічний такт; схильність до організаторської діяльності.

Комунікабельність пов'язують із вродженими задатками особистості, вона є тим феноменом, який формується, розвивається у процесі її життєдіяльності. Комунікабельність— це риса особистості, яка виявляється у здатності до встановлення контактів, спілкування, товарищкості.

Спеціалісти з розвинутими комунікативними якостями мають значний запас стратегій спілкування, уміють взаємодіяти з представниками різних груп. Усе це вимагає знання особливостей груп, їхніх інтересів, цінностей, етнопсихологічних особливостей. Уміння спілкуватися залежить від природних можливостей, спрямованості активності, намагання домінувати чи співпрацювати у процесі спілкування, адаптивних якостей, поведінки в екстремальних ситуаціях (конфлікти, погрози тощо).

До важливих професійних якостей державного службовця (керівника, управлінця) відносять: стресостійкість (здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психічну напругу); морально-етичні якості (чесність, порядність, принциповість тощо); підприємницькі якості (уміння передбачити і швидко оцінювати

ситуацію, активність, здатність до ризику тощо) [32; 42; 77; 119; 120; 122; 185; 199 та ін.].

Найбільш ґрунтовно опис професійно важливих якостей репрезентований у класифікації російських психологів І. Мангутова та Л. Уманського. Зокрема, науковці доводять, що особистість здібного керівника (менеджера, державного службовця) відрізняється від особистості нездібного керівника специфічними властивостями [188]. До специфічних властивостей відносяться: психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт («організаторське чуття»), суспільна енергійність, вимогливість, критичність (у триєдиному комплексі це «емоційно-вольова впливовість»), схильність до організаторської (управлінської) діяльності [188].

Особливості професійної діяльності державних службовців характеризують і специфічні інтегральні чинники, які включають такі професійно важливі якості особистості як адаптаційна мобільність, емоційне лідерство, здатність до інтеграції соціальних функцій (ролей), контактність, стресостійкість, прагнення до домінування [187].

С. Загороднюк та О. Козієвська описують особливості формування та розвитку психологічних якостей та вмінь державних службовців, які визначають якість їх професійної діяльності. До професійно важливих якостей державних службовців науковці відносять: вимогливість, відкритість, відповідальність, спрямованість, самостійність, психологічний такт, стиль і тип комунікації. Зазначені якості дослідники визначають як результат наявності сформованої професійної компетентності державного службовця [59; 75].

Науковці М. Іллін та А. Разумовський наголошують, що успіх професійної діяльності державного службовця значно залежить від його особистісних характеристик: системи цінностей, мотивації, психологічної культури, самосвідомості, соціально-перцептивного інтелекту тощо. Тому професійна підготовка майбутніх фахівців повинна бути спрямована на формування професійно важливих якостей особистості, необхідних для здійснення ефективної діяльності [142].

Слід зазначити, що типологія професійно важливих якостей державних службовців, керівників, управлінців є умовною, а якості й

властивості управління поліфункціональні, що вимагає від керівника вияву відразу кількох якостей за домінування однієї з них.

У процесі професіоналізації утворюються інтегративні ансамблі професійно важливих якостей особистості – симптомокомплекси. Ці ансамблі динамічні, але для кожного виду професій існують відносно стійкі ансамблі професійно важливих якостей, які визначаються як ключові кваліфікації [197].

Згідно Е. Зеєра, ключовими кваліфікаціями, що визначають професіонала, є: соціально-професійні кваліфікації, які репрезентують соціально-професійну поліфункціональну спрямованість особистості (домінуючі потреби, мотиви успішності, установки); загально-професійні кваліфікації, які розглядаються як сукупність загальнопрофесійних знань та вмінь з організації та планування робочих процесів, читання та складання документів, способів рішення проблем, використання нових інформаційних технологій; когнітивні та персональні кваліфікації – утворені професійно важливими якостями особистості спеціаліста, які визначають продуктивність його діяльності когнітивними засобами розвинутої уваги, спостережливості, креативності і конвергентності мислення, та характерологічними якостями самостійності, вимогливості, відповідальності та надійності; психофізіологічні кваліфікації, які містять такі загальнопрофесійні сенсомоторні якості як енергетизм, екстраінтроверсія, координація руху, швидкість реакції, тип вищої нервової діяльності [65].

На нашу думку, виділені Е. Зеєром ключові кваліфікації фахівця можна використати й до опису особистості державного службовця.

Водночас сутність феномену професійно важливих якостей можна уточнити через поняття здібності. Л. Орбан-Лембрик вважає, що спеціальні здібності державного службовця (керівника, управлінця) відображаються у його спеціальних знаннях, уміннях, компетентності, поінформованості під час конкретної діяльності [132]. В. Зазикін та А. Чернишов здібності визначають як приховані можливості особистості державного службовця (керівника, управлінця), які можуть розкритися (стати професійно важливими якостями), або не розкритися [61]. Таким чином, спеціальні здібності та знання державних службовців реалізуються

у професійній діяльності та є передумовою розвитку професійно важливих якостей спеціаліста.

Отже, проведений теоретико-методологічний аналіз дає підстави презентувати узагальнене розуміння професійно-компетентної особистості державного службовця. Професійно-компетентна особистість державного службовця розуміється як інтегральна сукупність певних психологічних властивостей та рис, які є необхідними для ефективного здійснення професійної діяльності. Сукупність цих рис та властивостей утворюють професійні знання, уміння, навички та професійно-важливі якості особистості. Саме вони визначають результативність професійної діяльності та дають змогу особистості реалізувати себе як професіонала.

Висновки до першого розділу

1. Теоретичний аналіз проблеми професійної компетентності дав змогу презентувати узагальнене розуміння означеного феномену. Професійна компетентність розуміється як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та уміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності. Компетентність не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації, вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна у певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають їй змогу ефективно у ній діяти. Розглядати професійну компетентність необхідно у процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через діяльність і має динамічний характер.

2. Вивчення професійного становлення фахівця дає змогу здійснити узагальнення щодо його професійної ефективності та компетентності. Процес фахового становлення особистості професіонала розглядають як одну із складових її загального розвитку. Однак, формування особистості фахівця в процесі оволодіння професійною діяльністю не зводиться до

розвитку її операціональної сфери у вигляді накопичення знань, умінь і навичок. Процес професійного становлення особистості – це довготривалий, різноплановий, динамічний процес, який передбачає вирішення комплексу суперечностей між соціально-професійними вимогами до особистості та її бажаннями і можливостями щодо їх реалізації; становлення складних психічних систем регуляції соціальної поведінки особистості; інтеграція процесів розвитку людини в онтогенезі та професіоналізації особистості протягом її життя. Динаміка професійного становлення фахівця проходить певні стадії розвитку та визначається специфікою професійної діяльності.

3. Процес професійного становлення фахівця супроводжується набуттям ним духовних цінностей та моральності, які є критерієм зрілості особистості професіонала та основою його професійної моральної надійності та свідчить про сформовану професійну ідентичність. Професійну надійність фахівця розуміють як здатність слідувати моральним та етичним вимогам професії; вміння протидіяти натиску ситуацій і обставин, які здатні порушувати моральні норми. Моральна надійність фахівця та сформована професійна ідентичність є важливими компонентами професійного здоров'я. Несформована професійна ідентичність призводить до виникнення «професійного маргіналізму», який розуміється як невідповідність особистості професіонала та його поведінки етико-нормативним вимогам професії. Якщо фахівець не набув професійної надійності, то настає «професійна деформація», яка розглядається як причина виникнення психологічних бар'єрів та зміни якостей особистості, що з'являються під впливом виконання професійної діяльності.

4. На основі аналізу психологічної літератури можна визначити поняття «професійно-компетентна особистість», яке є особливою конкретизацією категорії «особистість». Професійно-компетентна особистість є системою психологічних властивостей та рис, які є необхідними для ефективного виконання професійної діяльності та формуються у процесі професійного становлення фахівця. Професійно-компетентна особистість володіє відповідними професійними знаннями, вміннями, навичками та комплексом професійно-важливих якостей, що в сукупності дають змогу людині реалізувати себе як професіонала.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Професійна компетентність державного службовця центрів зайнятості: концепція дослідження

Узагальнення основних теоретико-методологічних та експериментально-практичних конструктів вивчення професійної компетентності державних службовців дає всі підстави для розробки власної наукової позиції щодо її дослідження.

Передусім, хотілося б зробити акцент на специфіці професійної діяльності державних службовців центрів зайнятості, адже добре відомим є той факт, що державні службовці за специфікою своєї діяльності впливають на якість життя людей. Ті службовці, які працюють у центрах зайнятості, по особливому чинять цей вплив: від того, наскільки вони є професіоналами своєї справи залежить рівень життя людей, які до них звертаються. Благополуччя населення є специфічним продуктом їх організованої управлінської діяльності. Таким чином, державні службовці центрів зайнятості, є відповідальними не лише за добробут життя конкретної людини, а також відповідають й за рівень життя суспільства в цілому. Для ефективного виконання цих обов'язків їм необхідна *свобода дій* щодо об'єднання існуючих професійних можливостей із задоволенням індивідуальних потреб кожної конкретної людини.

Говорячи про свободу дій, ставиться акцент на особистості державного службовця, яка інтегрує в собі особливості функціонування свідомості та усі прояви активності й діяльності, включаючи в себе питання вибору, ініціації та регуляції здійснюваних дій. І в цьому контексті доречним є висловлювання Дж.Равена: « ... щоб розвинути в людині готовність і здатність проявляти ініціативу, потрібно розвивати в ній схильність проявляти її *за власним бажанням*» [161, с. 151].

Таким чином, державний службовець як професіонал є відповідальною особою, у якій актуалізовані особливості мотиваційних, когнітивних та емоційних тенденцій його професійної діяльності.

Вивчаючи професійно-компетентну особистість державного службовця центрів зайнятості, акцентується увага на відповідному комплексі професійно-важливих якостей, які у сукупності визначають професійну компетентність фахівця.

Компетентність складається з великої кількості компонентів, психологічний зміст яких показує їх відносну незалежність один від одного. Так, деякі більше відносяться до когнітивної сфери, а інші – до емоційної чи до мотиваційної сфери. Можна помітити й таку особливість, що вони здатні певною мірою замінити один одного в якості складових ефективно професійної діяльності.

Проведений аналіз проблеми професійної компетентності державних службовців у першому розділі дисертації дав змогу деталізувати підходи до розкриття сутності, змісту й структури цього психологічного феномену. *Професійну компетентність* слід розуміти як сукупність знань, умінь, навичок, які зумовлюють самостійність виконання професійної діяльності та визначають її результативність. Структура професійної компетентності містить компоненти, зміст яких відображає основні функції та психолого-особистісні компетенції фахівця.

Узагальнення теоретичного матеріалу дало змогу виділити такі складові професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості – емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний – зміст яких визначають функціональні компетенції його професійної діяльності (Рис. 2.1.).

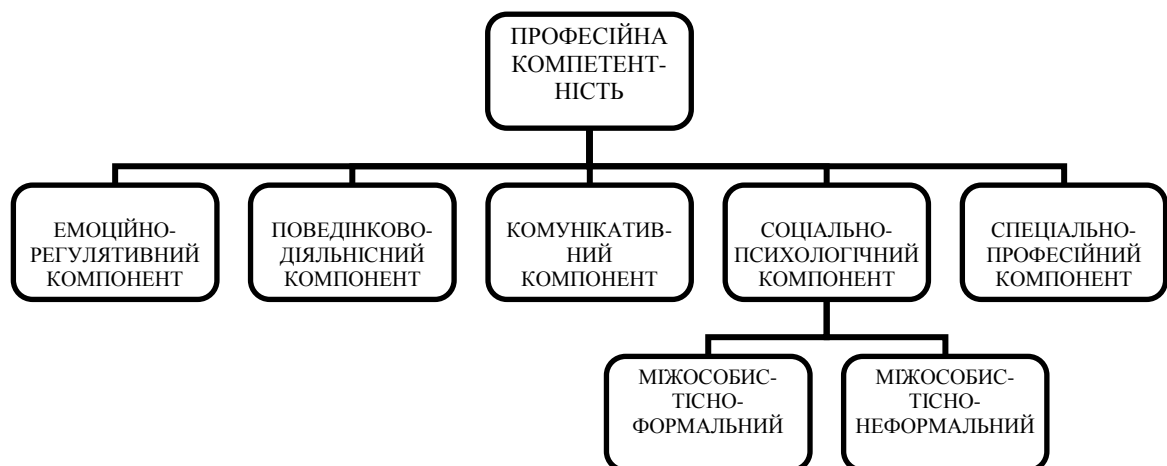


Рис. 2.1. Структура професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

Кожний структурний компонент професійної компетентності державного службовця характеризується такими функціонально-професійними компетенціями:

Емоційно-регулятивний компонент професійної компетентності державного службовця визначається здатністю фахівця до саморегуляції, самоконтролю, вмінні орієнтуватися та адекватно діяти у соціальних ситуаціях, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції. Цей компонент містить такі компетенції як врівноваженість, відкритість, здорова самокритичність, стресостійкість, надійність, відповідальність, емоційна стабільність, швидка адаптація до нових умов, вимог та ситуацій, вимогливість до себе та інших, витривалість, здатність працювати в екстремальних ситуаціях, оптимістичність, рішучість, самостійність, вміння швидко приймати рішення, схильність змінювати стиль поведінки залежно від умов та ситуацій.

Поведінково-діяльнісний компонент професійної компетентності характеризує особистість державного службовця, якому притаманні риси характеру, що відображають ставлення до діяльності (працездатність, добросовісність, працелюбність, наполегливість, витривалість, цілеспрямованість) та ставлення до себе (вимогливість, впевненість, самокритичність); риси, що визначають спрямованість особистості (колективізм, суспільна спрямованість, безкорисливість, скромність, наполегливість), інтелектуальні риси характеру (спостережливість, практична спрямованість розуму, зацікавленість, вміння використовувати знання на практиці), вольові риси характеру (впевненість, дисциплінованість, організованість, ініціативність, самостійність, зібраність, самовладання, самоконтроль, наполегливість, сміливість, активність) та наявність лідерських якостей (сила волі, наполегливість, схильність до розумного ризику, незалежність, критичність та самокритичність).

Комунікативний компонент професійної компетентності визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування. Це сукупність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації. Цей компонент передбачає наявність таких компетенцій як здатність вирішувати професійні завдання у процесі

спілкування та міжособистої взаємодії та характеризується як прояв соціальної активності, готовність та потреба у спілкуванні, гіпертимність, доброзичливість, дружелюбність, здатність до співпраці, ініціативність, рухливість, володіння прийомами професійного спілкування, соціальна відповідальність за результати своєї праці.

Соціально-психологічний компонент передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків. Він визначається наявністю почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, відсутність якої долає межі, за якими руйнуються оптимальні відносини між колегами; вмінням вирішувати конфлікти толерантним шляхом відповідно до існуючих норм і правил. До основних функціональних компетенцій можна віднести тактовність, чутливість до емоційних станів та настрою оточуючих, співчутливість, чуйність, довірливість, скромність у міжособистісних стосунках та незалежність, вимогливість, прямотинійність, практичність, впевненість у собі, почуття власної гідності у формальних стосунках. Також цей компонент включає систему знань про людину як індивіда, індивідуальність, особистість; знання загальних особистісних характеристик (темперамент, характер, здібності тощо), особливостей перебігу пізнавальних процесів (мислення, пам'ять, уява тощо), загальних закономірностей поведінки, діяльності і взаємин.

Спеціально-професійний компонент професійної компетентності вміщує такі характеристики як володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості, її загальною культурою та розвитком; знання законодавства про працю, нормативних актів, розпорядчих документів служби зайнятості на всіх рівнях. Функціональними компетенціями є кваліфікаційні характеристики, які розроблені у професіограмах, де науково обґрунтовано склад професійно важливих знань, умінь і навичок. Оскільки, нас більшою мірою цікавлять компоненти професійної компетентності, зміст яких відображає основні функції та психолого-особистісні компетенції фахівця, то спеціально-професійному компоненту ми приділили менше уваги при аналізі.

Отже, виділені компоненти компетентності включають когнітивні процеси (планування або визначення можливих перепон на шляху до

досягнення цілей), афективні процеси (використання емоцій – позитивних чи негативних для виконання професійних завдань) та поведінкових (звичка до інтенсивної роботи). Також добре простежуються й такі характеристики фахівця як підтримка оточуючих та впевненість у тому, що певна визначена поведінка не суперечить ані власним принципам людини, ані загальній думці про те, що слід робити в тій чи іншій ситуації. Отже, зазначені компоненти професійної компетентності у певному значенні є комплексом когнітивних, афективних та вольових характеристик мотивованої поведінки. Це дає змогу розглядати компоненти компетентності державного службовця як компоненти його професійної ефективності, які визначаються конкретними поведінковими тенденціями або «мотиваційними здібностями».

Узагальнення характеристик структурних компонентів професійної компетентності державного службовця, показує, що його ефективна професійна діяльність вимагає таких якостей як ініціативність, спостережливість, вміння приймати рішення та бажання працювати у команді. Але ні одну з цих якостей не можна назвати здібністю, оскільки кожна з них є *цілісним комплексом здібностей та спонукань*, які визначаються як внутрішня схильність включатися у різноманітні види професійної діяльності фахівця. Цей комплекс пов'язаний із входженням професіонала в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм та цінностей організації.

Таким чином, вивчення професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості передбачає цілісне вивчення її структурних компонентів та функціонально-професійних компетенцій, що їх визначають. Функціонально-професійні компетенції характеризуються наявністю професійно-важливих якостей. У процесі професіоналізації фахівця ці професійно-важливі якості інтегруються та утворюють цілісні комплекси, які визначають ефективність професійної діяльності. Тому можна сказати, що певні симптомокомплекси професійно-важливих якостей фахівця у своїй сукупності визначають його професійну компетентність.

Функціонально-професійні компетенції, які характеризують описані вище компоненти професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості, доцільно розглядати у їх єдності. В психічному

портреті фахівця виділяються різні риси та якості, але при всій їх різноманітності, основні якості особистості взаємодіють між собою в конкретній діяльності, взаємопроникають, взаємодоповнюють, взаємокомпенсують одна одну, об'єднуючись у реальній цілісності особистості. Симптомокомплекси якостей, здібностей, спонукань відображають основні характеристики структури особистості та визначають психологічні основи системи діяльності: мотиваційно-ціннісні, когнітивні, психомоторні, емоційно-вольові та інші. Таким чином, характеристика не окремих особистісних якостей, а опис цілісної особистості, аналіз її проявів у різних життєвих та професійних ситуаціях, вияв типових, професійно-орієнтованих особистісних структур дають змогу найбільш детально вивчити професійну компетентність особистості.

Проведений теоретичний аналіз різноманітних підходів до вивчення означеної проблеми дає змогу відмітити, що найчастіше науковці розглядають симптомокомплекс професійно-важливих якостей державних службовців центрів зайнятості як структуру організаційно-комунікативних вмінь особистості, «функціональний» склад яких передбачає об'єднання сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційно-вольових та інших компонентів, які своєрідно розвиваються у професійній діяльності. Слід відмітити, що організаційно-комунікативні вміння є основним атрибутом успішної професійної діяльності державного службовця.

Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик його організаційно-комунікативних вмінь на кожному з етапів професійного становлення, що у сукупно демонструє надійність професіонала, що виражається у його задоволеності виконуваною роботою, позитивній самооцінці результатів власної діяльності та відсутності професійного вигорання і професійних деформацій.

Як оперативний конструкт, організаційно-комунікативні вміння пов'язані із динамічною послідовністю змін і закономірністю професійної компетентності особистості на певних етапах професійного становлення державного службовця.

Класично загальна модель професійного становлення особистості включає етапи вибору, навчання, адаптації та особистісної реалізації в

професійній діяльності. У контексті вивчення професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості варто зупинитись на аналізі процесу їх професійного становлення на етапах адаптації та особистісної реалізації в професійній діяльності, які містять додаткові стадії.

Теоретичний аналіз означеної проблематики дає змогу вважати, що процес професійного становлення державних службовців відрізняється від темпів професійного становлення представників інших професій. З огляду на проаналізовані наукові доробки з вивчення специфіки фахового становлення та особливостей професійної діяльності державного службовця, можна зазначити, що у державних службовців центрів зайнятості стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтервальна стадія настає у період професійного стажу 2-6 років, а стагнаційна стадія – відповідно після 6-ти років професійної діяльності (Рис. 2.2).

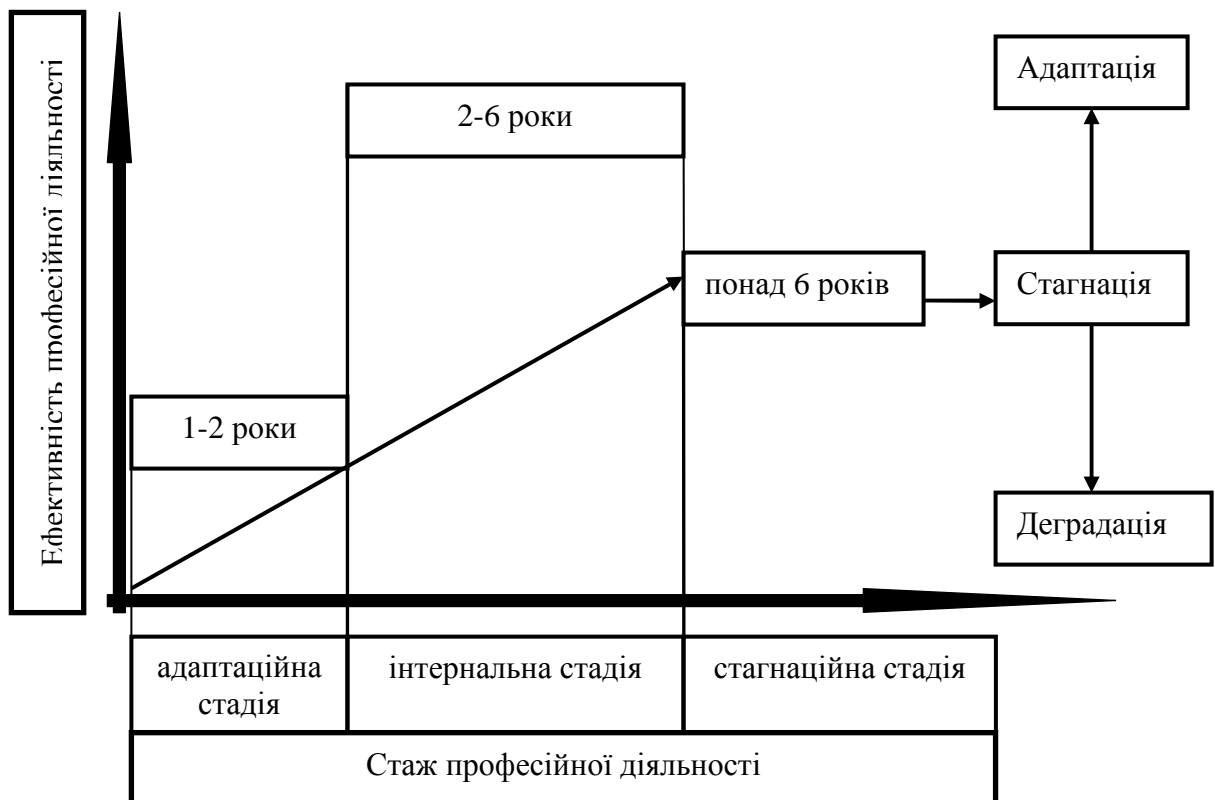


Рис. 2.2. Стадії професійного становлення державних службовців центрів зайнятості

Запропонована схема добре ілюструє дві моделі професійної поведінки особистості:

1) *модель розвитку* характеризується здатністю особистості виходити за межі практики, що склалася, перетворювати власну професійну поведінку і, тим самим – долати обмеженість власних професійних можливостей;

2) *адаптивна модель* характеризується переважно постійним відтворенням особистістю засвоєних професійних дій з її прагненням відповідати зовнішнім вимогам і може привести до здійснення розвитку особистості в інших видах діяльності за межами професійних інтересів або до стагнації, актуалізації захисних механізмів, різноманітних видів психосоматичних і невротичних розладів. Адаптивна модель професійної поведінки особистості містить такі змістовні рівні: пристосувальний (характеризується запозиченням технік та технологій мислення і поведінки, стереотипів професійного середовища і професійних ідеалів, прагненням відповідати вимогам значущого середовища); стереотипізаційний (є рівнем універсалізації та адаптаційно-професійного становлення, який містить власні засвоєні та «привласнені» фахівцем прийоми і засоби професійної діяльності, «прийняття» стереотипів діяльності, саморегуляції і мислення, використання стандартних, шаблонних стратегій поведінки в процесі вирішення професійних завдань як «власних» тощо) і стагнаційний (рівень професійної стагнації та стабілізації стереотипів, коли особистість вже пристосувала свої індивідуальні можливості і свій потенціал до вимог професійного середовища, існує за рахунок експлуатації готових стереотипів, канонізації та універсалізації власного досвіду або імітації досвіду інших).

Адаптивна модель відображає становлення фахівця, котрий є носієм професійних знань, умінь та досвіду. Найчастіше в разі задоволення фахівця результатами пристосування та професійної адаптації, суто професійний розвиток замінюється пристосуванням, стабілізацією стереотипів та асиміляцією готових форм, прийомів та технологій. Модель розвитку відображає становлення фахівця, що усвідомлює власний досвід, володіє професійною діяльністю, здатний до самопроекування й самовдосконалення.

Напрямок розвитку особистості у професійній діяльності відбувається у формах регресу, прогресу і стагнації. Зокрема, у випадку регресу існує переважно індивідуальна форма становлення особистості професіонала з характерним для неї прагненням до підтримання відповідності між людиною і вимогами діяльності. Прогресивний розвиток особистості пов'язаний з її власною активністю, усвідомленням необхідності самозміни, перетворенням свого внутрішнього світу, індивідуальною формою становлення професіонала та здійсненням діяльності за власним вибором і проектуванням, реалізацією певних життєвих відносин у професійній кар'єрі. До стагнації особистості у професійній діяльності, веде переважно адаптивна поведінка, спрямована на вирішення протиріччя між вимогами професійної діяльності, професійної спільноти і можливостями та здібностями особистості. Спосіб, яким визначається те, як використовуються різноманітні індивідуальні особливості в реальній життєдіяльності й у професійній діяльності зокрема, залежить від модусу людського буття [189].

Найбільш типовими варіантами професійного розвитку є: повільне й безконфліктне становлення у межах професії; прискорений розвиток на початкових стадіях розвитку з подальшою стагнацією (що відбувається також у межах професії); ступневий професійний розвиток, що призводить до верхів'я досягнень (не обов'язково у межах однієї професії) [143].

Для державного службовця найбільш типовим варіантом фахового становлення є прискорений розвиток на початкових стадіях професіогенезу з подальшою стагнацією [6; 98; 143 та ін.].

На нашу думку, стадія професійної адаптації державного службовця триває протягом 1-2 років здійснення діяльності. Це пов'язано насамперед з особливостями професії. Діяльність державного службовця є чітко регламентованою, визначається певними правилами та нормативами. Тому, здійснюючи професійну діяльність, державний службовець за цей період перебування на посаді усвідомлює морально-нормативні вимоги та адаптується до умов професійної діяльності.

При перебуванні на посаді наступні 2-6 років ефективність професійної діяльності державних службовців збільшується. Пов'язано це з тим, що у цей період трудової діяльності фахівець, на основі набутих

знань, досвіду здатний самостійно приймати рішення, нести відповідальність за них, конструктивно вирішувати професійні задачі, кваліфіковано виконувати професійні обов'язки та отримувати задоволення від власних досягнень. Таким чином, професійна діяльність державних службовців зі стажем роботи за фахом від 2-х до 6-ти років характеризується наявністю ознак, властивих інтернальній стадії професійного становлення фахівця. Однак, на цій стадії у міру становлення індивідуального стилю діяльності, знижується рівень професійної активності і виникають умови для стагнації професійного розвитку. Особливо це є властивим представникам соціономічних професій та державних службовців, оскільки їх професійна діяльність є нормативною та чітко регламентованою.

На етапі фахового становлення, коли спеціаліст адаптував свої індивідуальні здібності і можливості до вимог професії та функціонує завдяки здобутків минулого, власного досвіду, відбувається зниження ефективності діяльності, активності та професійного зростання фахівця. Ці ознаки характерні для стагнаційної стадії професійного становлення. У цей період можуть виникати різні негативні реакції – агресія, депресія, невротичність, погіршення психічного і фізичного здоров'я. Тому після терміну професійної діяльності понад 6 років необхідно створити для державного службовця нові умови для роботи, щоб повернути його на стадію якісно нової адаптації, яка буде полягати у зміні характеру трудової діяльності із врахуванням набутих ним знань, вмінь, досвіду (наприклад, від виконавчої діяльності до керівної), що дасть змогу фахівцю відчувати реальне підтвердження його професійних досягнень. Використання таких адаптаційних програми сприятиме підвищенню кваліфікації державних службовців, набуттю ними якісно нових знань та умінь. Таким чином, планомірне, постійне переміщення (ротація) персоналу сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності. Якщо цього не відбувається, то з'являється емоційний дискомфорт, незадоволеність діяльністю, професійне перенапруження, втома, і як наслідок – зниження інтересу до професійного розвитку, незацікавленість процесом та результатом діяльності, виникнення професійних деградацій.

Важким випробуванням для людини є сама необхідність багаторічної трудової діяльності при достатньо обмеженому репертуарі трудових

функцій, соціальних ролей у колективі, формальних і неформальних відносин з колегами і керівниками, нерідко — необхідність «триматися» за дане робоче місце. Таким чином, багатолітнє виконання однієї і тієї ж професійної діяльності породжує загальнопрофесійні деформації, які розуміються як схожі зміни особистості, що порушують її цілісність, знижують професійно-ефективне функціонування і виникають у більшості осіб, які займаються цією діяльністю.

Загальнопрофесійні деформації зумовлені специфікою професійної діяльності та особливостями фахового становлення особистості. Теоретичний аналіз означеної проблематики дає змогу вважати, що загальнопрофесійні деформації державних службовців визначаються формуванням таких якостей як прагнення до домінування, авторитарність, владність, надмірна критичність тощо. Тому можна передбачити виникнення певних ефектів, що супроводжують професійне становлення державного службовця та сприяють формуванню перелічених вище якостей особистості.

Запропонований варіант цілісного уявлення про феномен професійної компетентності, обґрунтування її структурних і функціональних компонентів, бачення етапів професійного становлення державного службовця центрів зайнятості стає концептуальним підґрунтям дисертації та визначає логіку емпірико-діагностичного вивчення означеної проблеми.

2.2. Організація та методичний апарат дослідження професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

Обґрунтування професійної компетентності через аналіз її структурних компонентів, які за змістом утворюють симптомокомплекси професійно-важливих якостей, дало змогу припустити, що професійна компетентність державного службовця центрів зайнятості зумовлена професійно релевантними особистісними чинниками як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь, де провідна роль повинна відводитися *особистісній вимогливості*. Найголовнішою особливістю цієї якості є внутрішня мотивація, яка інтегрує всі ознаки ефективної поведінки державного службовця від його прагнення до

досягнення нових цілей до вміння співпрацювати з іншими людьми та здійснювати на них вплив тощо.

Виходячи з психологічних змін, які може набувати особистісна властивість протягом професійного становлення, можна припустити, що такий інтегральний фактор як особистісна вимогливість (яка за своєю психологічною природою цілісно характеризує ефективну професійну реалізацію державного службовця), також на певних етапах професійного становлення (адаптаційний, інтернальний, стагнаційний) здатна набувати певних змін у структурно-функціональних компонентах професійної компетентності, що складає її відповідний професійно-статусний модус.

Тому логіка побудови емпірико-діагностичної програми стосується вивчення комплексу організаційно-комунікативних вмінь із виокремленням інтегрального фактору їх прояву на різних етапах професійного становлення державних службовців центрів зайнятості.

Організація дослідження полягала у створення програмно-методичного забезпечення та передбачала його структурно-логічну поетапність. Постановка завдань та гіпотези дослідження передбачало розробку комплексної та системної програми проведення експерименту, де б отримані результати на кожному попередньому етапі ставали основою не лише для наступних етапів, а й для їх узагальнення та наукового обґрунтування.

Організація емпіричного дослідження професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості включає в себе чотири етапи.

На *першому етапі* дослідження, на основі попереднього знайомства з проблемою та результатів попереднього її вивчення, основна увага була зосереджена на виборі напряму дослідження, опрацюванні мети та завдань, визначенні об'єкту, предмету та методів дослідження, виборі можливих джерел інформації.

Другий етап дослідження був присвячений вивченню феномену професійної компетентності у сучасній психологічній науці. Цей етап передбачав аналіз теоретичних джерел вітчизняних та зарубіжних авторів з проблем професійної компетентності, психології управління та державної служби, присвячених вивченню професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості.

Таким чином було вивчено стан дослідженості проблеми професійної компетентності державних службовців, проаналізовано основні погляди науковців на окреслений феномен, визначені основні дефініції, які складають категорійно-понятійний апарат досліджуваної проблеми, окреслені перспективи його подальшого вивчення. Отримані при цьому результати стали підставою для висунення гіпотези дослідження та дали змогу провести відповідні організаційні заходи щодо подальшого планування дисертаційної роботи (визначення завдань, розробки програми дослідження і збору матеріалу, визначення етапів дослідження, вибір методів, адекватних меті та завданням дослідження, кількісного та якісного аналізу отриманих даних тощо).

Для досягнення мети і реалізації поставлених завдань дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик:

Методика «Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, І. Френзель та ін.) призначена для діагностики базових характеристик особистості.

Комунікативно-характерологічні особливості визначаються такими показниками:

– *риса, що визначають спрямованість особистості* (працелюбність, колективізм, суспільна спрямованість, безкорисливість, принциповість, скромність, чуйність);

– *інтелектуальні риси характеру* (спостережливість, практична спрямованість розуму, зацікавленість);

– *вольові риси характеру* (впевненість, дисциплінованість, організованість, ініціативність, самостійність, здатність до самоконтролю);

– *емоційні риси характеру* (веселість, гіпертимність тощо);

– *якості, що визначають ставлення до діяльності* (працездатність, добросовісність, працелюбність);

– *якості, що визначають ставлення до інших* (колективізм, комунікабельність, тактовність, чуйність);

– *якості, що визначають ставлення до себе* (вимогливість, критичність, впевненість).

Рівень прояву тих чи інших комунікативно-характерологічних особливостей особистості визначають за середнім значенням показника кожної шкали. Бали відповідають таким рівням прояву якості: 5 – риса проявляється постійно, є яскраво вираженою; 4 – риса частіше проявляється, ніж не проявляється; 3 – риса, як правило, не проявляється; 2 – протилежна риса особистості проявляється частіше, ніж дана; 1 – яскраво виражена протилежна риса характеру.

Методика «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості» (Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін) використовувалась для діагностики інтегральних організаторських здібностей особистості.

Психологічна характеристика організаторських здібностей здійснювалась на основі узагальнення таких показників:

– *психологічна вибірковість* – здатність співпереживати, проявляти високу чутливість і сприйнятливність в описі та демонструванні психологічних об'єктів; оперативно й адекватно характеризувати психологічні особливості людей; виявляти вибіркочу психологічну пам'ять і спостережливість у бесідах, у розв'язанні управлінських завдань; демонструвати схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків інших людей та власних; подумки ставити себе в психологічну ситуацію іншої людини, міркувати «з її погляду», приймати рішення, ставлячи собі запитання «А як би вчинив я на її місці?»

– *практично-психологічний розум* – є здатністю розподіляти обов'язки групової діяльності із урахуванням індивідуальних особливостей людей; оперативно орієнтуватися в ситуаціях, які вимагають практичного застосування знань у розв'язанні проблем «справи-люди», «люди-справи»; викликати стимулюючі мотиви діяльності, знаходити шляхи та способи зацікавлення людей справою, використовувати моральні та матеріальні стимули цієї зацікавленості; враховувати відносини, особисті симпатії, антипатії, що склалися у трудовому колективі; розв'язувати практичні проблеми крізь призму наявних людських можливостей (це є результатом вибіркової пам'яті та здатності розуму керівника, а також виявом його практичності і реалістичності);

– *психологічний такт*: особливістю цього феномену є почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, відсутність якого долає межі, за якими

руйнуються оптимальні відносини керівника з підлеглим. Психологічний такт можна розвивати за допомогою мовної адаптації до різних людей, відсутність «мовленнєвого шаблону», комунікативної винахідливості під час першого знайомства тощо; індивідуалізації спілкування з людьми на основі врахування їх усталених індивідуально-психологічних особливостей; розвитку почуття ситуації; врахування зовнішніх обставин, які впливають на взаємини індивідів; вияву чуйності, уважності, співчуття до людей; простоти, природності у спілкуванні, здатності бути самим собою і стосунках з людьми; почуття справедливості, вияву об'єктивності у ставленні до підлеглих і колег, здатності засвідчити й довести цю об'єктивність;

– *соціальна впливовість (суспільна енергійність)* – це емоційно-мовленнєвий вплив, який виявляється в різних емоційних формах мовлення; членуванні фрази, інтонації, у наголосах та паузах; вольове спонукання, яке реалізується в мовленнєвій, мимічній та пантомимічній формах (жести, погляд, поза, вираз обличчя). Володіння мовленнєвою функцією вольового спонукання виражається у здатності організатора користуватися різними словесними формами: проханням, побажанням, порадою, закликком, переконанням, навіюванням, вимогою, розпорядженням, наказом тощо. Суспільну енергійність характеризують такі показники: здатність впливати на людей своїм ставленням до них, а також до справ, подій; логічна переконливість впливу словом та ділом, уміння реалізувати логічну послідовність у мовленнєвій та практично-діяльній формах; практично-діяльна форма впливу, яка виявляється у здатності організатора продемонструвати зразок виконання справи, яку він доручає іншим, тобто здатність впливати особистим прикладом; впевненість у своїх силах, віра в здійсненність справи, оптимізм, бадьорість духу; здатність оптимально обрати момент вирішального впливу, сміливість, наполегливість у важкій ситуації, здатність до ризику. Суспільна енергійність є важливим чинником організаційного і комунікативного процесу;

– *вимогливість* характеризується як наявність у керівника високих потреб, запитів і спонукання підлеглих до неухильного виконання рішень, досягнення цілей. Виражається в таких показниках як сміливість у пред'явленні вимог; постійність, усталеність, неепізодичність вимог;

гнучкість пред'явлення вимог з урахуванням конкретної ситуації; самостійність, невимушеність вимог; категоричність вимог; різноманітність форм вияву вимог, особливо здатність подавати їх у формі жарту, дотепного зауваження, сарказму; індивідуалізація вимог залежно від постійних і тимчасових психологічних особливостей та стану людей;

– *критичність* визначається як здатність аналітично ставитися до дійсності, конкретних справ, виявляється у таких аспектах як критична спостережливість (уміння побачити та виокремити недоліки); самостійність (посилання на власні оцінні спостереження) критичності; мобільність критичного аналізу; логічність та аргументованість критичних зауважень; прямота та сміливість критичності (без скарг та критиканства); глибина та істотність критичних зауважень; постійність, не епізодичність критичних висловлювань про недоліки стану справ та про дії людей (без прискіпливості та в'їдливості); доброзичливість критичності. Ця властивість є одним із стимулів розвитку підприємства;

– *схильність до організаторської (управлінської) діяльності* засвідчують такі показники як спонтанне, самостійне входження в організаторську діяльність; перебирання на себе ролі організатора та відповідальності за роботу інших людей у важких та несприятливих умовах; потреба в організаторській діяльності, усталене, безкорисливе прагнення та готовність до неї; природність входження в організаторську діяльність, що відбувається немовби «само собою», ніби інакше й бути не могло; невтомність в організаторській роботі; емоційно-позитивне самопочуття під час її виконання; незадоволеність, нудьга без організаторської діяльності; здатність побачити необхідність в організаторській діяльності за обставин, які наочно її не вимагають.

Рівень вираженості тієї чи іншої якості визначається за п'ятибальною шкалою змістовної характеристики вказаної вище. Бали відповідають таким рівням прояву якості: 5 – риса проявляється постійно, є яскраво вираженою; 4 – риса частіше проявляється, ніж не проявляється; 3 – риса, як правило, не проявляється; 2 – протилежна риса особистості проявляється частіше, ніж дана; 1 – яскраво виражена протилежна риса характеру.

Методика «Діагностика стилів управління» (А. Журавльов) призначена для вивчення переважаючого стилю управління:

– *директивного* – характеризується надмірною централізацією влади; ігноруванням думки спеціалістів; перекладанням відповідальності на нижчі рівні, на виконавців; застосуванням різних соціально-психологічних механізмів впливу аж до аморальних (інструктаж, наради, тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо); нетерпимістю до критики на свою адресу, прийняття рішень без згоди більшості; недовірою до підлеглих; нехтуванням реальним людським потенціалом, обмеженням спілкування з підлеглими; байдужістю до індивідуальних особливостей підлеглих, до міжособистісних стосунків; віддаленістю у неформальних відносинах, холодністю та офіційністю.

– *колегіального* – психологічними механізмами демократичного впливу є порада, делегування повноважень і відповідальності співробітникам, переконання, навчання; різносторонні інформаційні і комунікативні відносини; орієнтація на розвиток персоналу; довіра – основа співпраці.

– *ліберального* – характеризується прагненням ухилятися від прийняття рішень чи перекладанням їх на інших; пасивністю; безініціативністю; відсутністю структурування цілей, завдань діяльності.

Методика містить 27 характеристик діяльності керівника, які мають 5 варіантів її прояву. Оцінка переважаючого стилю керівництва здійснювалась на основі відповідей респондентів. Сума балів за кожним стилем керівництва підраховувалася відповідно до ключа опитувальника.

З метою вивчення лідерських якостей використовувалася методика *«Діагностики лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)*.

Рівень розвитку лідерських якостей залежить від рівня розвитку організаторських та комунікативних здібностей. До них відносять такі якості: 1 – сила волі; 2 – наполегливість; 3 – схильність до розумного ризику; 4 – незалежність; 5 – критичність та самокритичність; 6 – надійність, відповідальність; 7 – емоційна стабільність, стресостійкість; 8 – швидка адаптація до нових умов, вимог та ситуацій; 9 – вимогливість до себе та інших; 10 – виносливість, схильність працювати в екстремальних ситуаціях; 11 – оптимістичність; 12 – рішучість, самостійність, вміння

швидко приймати рішення; 13 – схильність змінювати стиль поведінки залежно від умов та ситуацій.

Опитувальник включає у себе 50 висловлювань. Оцінка лідерства здійснювалась на основі відповідей респондентів. Сума балів підраховувалася відповідно до ключа опитувальника. До низьких показників лідерських якостей відносять оцінки у діапазоні 0-25 балів, до середніх – 26-35 балів, до високих – 36-40 балів, а 41 бал і більше трактують як схильність до диктату.

«Методика діагностики міжособистісних стосунків» (Т. Лірі) використовувалася з метою вивчення типів міжособистісних стосунків та якостей особистості, вагомих при взаємодії з оточуючими.

Методика складається з набору стислих характеристик, за якими слід оцінити образ «Я» на момент обстеження. 128 самохарактеристик рівномірно розподілено по 8 октантах психограми методики (по 16 у кожному), які відображають певний варіант міжособистісних взаємин:

– I октанта – *владність, лідерство* (при показниках до 8 балів виявляє впевненість у собі, уміння бути хорошим порадником; організатором, якості керівника; при вищих показниках (до 12 балів) – переоцінку власних можливостей, нетерпимість; показники понад 12 балів свідчать про дидактичність, імперативну потребу командувати іншими, наявність рис деспотизму.

– II октанта – *незалежність, домінування* (вказує на впевненість, незалежність, орієнтацію на змагання (до 8 балів), які переростають у почуття власної зверхності, тенденцію завжди мати власну думку, відмінну від думки інших, та займати відособлене місце в колективі (12 – 16 балів)).

– III октанта – *прямолінійність, агресивність* (щирість, безпосередність, прямолінійність, настирність у досягненні мети (до 8 балів) або ж надмірна впертість, недружелюбність, нестриманість та запальність (високі бали)).

– IV октанта – *недовірливість, скептицизм* (реалістичність суджень та вчинків, скептичність та нонконформізм (до 8 балів) або ж недовірливість, критицизм, підозрілість та незадоволення всім (високі бали)).

– V октанта – *покiрність, сором'язливість* (скромність, сором'язливість, нерішучість, схильність перебирати на себе чужі обов'язки (до 8 балів), які переростають у повну покiрність, самоприниження, надмірне почуття провини (високі бали)).

– VI октанта – *залежність, слухняність* (потреба у довірі та підтримці зі сторони оточуючих, у їх увазі (до 8 балів) або ж надмірний конформізм, повна залежність від думки інших (високі бали)).

– VII октанта – *спiвробiтництво, конвенційність* (орієнтація на тісне спiвробiтництво з референтною групою, дружні взаємини з оточуючими (до 8 балів), яка переходить у компромісну поведінку, прагнення підкреслити свою належність до більшості, надмірну нестримність у виявленні своєї доброзичливості до інших (високі бали)).

– VIII октанта – *відповідальність, великодушність* (виражена готовність допомагати оточуючим, розвинуте почуття відповідальності (до 8 балів) або ж підкреслений альтруїзм, гіперсоціальні установки, м'якосердя, надмірна послужливість (високі бали)).

Кількість самохарактеристик, обраних респондентом з загальної кількості віднесених до тієї чи іншої октанти, свідчить про рівень сформованості відповідного типу взаємин. Низькі показники за всіма 8-ми октантами (від 0 до 3-х балів) свідчать, як правило, про нещирість та невідвертість опитуваних. Показники за усіма октантами у межах 8-ми балів властиві гармонічним, гарно адаптованим особистостям. Показники, що виходять за межі 8-ми балів, указують на акцентуацію властивостей, а їх зростання до рівня 16-ти балів пов'язано, як правило, з істотними проблемами у соціальній та професійній адаптації особистості.

З метою діагностики станів та якостей особистості, які мають важливе значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки ми використовували «*Особистісний опитувальник FPI*» (*модифіковану форму B*).

Опитувальник застосовується для прикладних досліджень та враховує досвід побудови та використання таких відомих методик як 16PF, MMPI, EPI та інші. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу та відображають сукупність взаємопов'язаних факторів. Опитувальник FPI містить 12 шкал та включає в себе 114 тверджень, які описують стиль поведінки, особливості

спілкування, відношення до себе та інших людей, погляди життя. Шкали особистісного опитувальника I-IX є основними (базовими), а X-XII – похідними, інтегруючими (складені на основі тверджень основних шкал). Виділяють такі шкали опитувальника:

– шкала I (*невротичність*) – характеризує рівень невротичності особистості. Високі показники свідчать про вираженість невротичного синдрому астеничного типу зі значними психосоматичними порушеннями.

– шкала II (*спонтанна агресивність*) – дозволяє виявити та оцінити психопатизацію інтротенсивного типу. Високі показники свідчать про підвищений рівень психопатизації, що створює умови для імпульсивної поведінки.

– шкала III (*депресивність*) – дає можливість діагностувати ознаки, властиві для психопатологічного депресивного синдрому. Високі оцінки за цією шкалою свідчать про наявність цих ознак у емоційному стані особистості, в її поведінці, у відношенні до себе та оточуючих.

– шкала IV (*дратівливість*) дозволяє робити висновки стосовно емоційної стабільності особистості. Високі показники за цією шкалою свідчать про нестійкий емоційний стан особистості зі схильністю до афективного реагування.

– шкала V (*комунікативність*) характеризує як потенційні, так і реальні прояви соціальної активності. Високі оцінки свідчать про наявність вираженої потреби у спілкуванні, постійну готовність до задоволення цієї потреби.

– шкала VI (*врівноваженість*) відображає стресостійкість особистості. Високі показники вказують на хорошу захищеність по відношенню до впливу стрес-факторів звичних життєвих ситуацій, свідчать про наявність таких якостей як впевненість у собі, оптимістичність, активність.

– шкала VII (*реактивна агресивність*) засвідчує наявність ознак психопатизації екстратенсивного типу. Високі оцінки за шкалою вказують на високий рівень психопатизації, що характеризується агресивним відношенням до соціального оточення та вираженим прагненням до домінування.

– шкала VIII (*сором'язливість*) відображає схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, що здійснюється за пасивно-

захисним типом. Високі показники свідчать про наявність тривожності, невпевненості, що призводить до виникнення труднощів у соціальних контактах.

— шкала IX (*відкритість*) характеризує відношення до соціального оточення та рівень самокритичності. Високі оцінки вказують на прагнення особистості до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими при високому рівні самокритичності.

– шкала X (*екстраверсія-інтроверсія*). Високі показники за шкалою відповідають вираженій екстраверсії особистості, а низькі – вираженій інтровертованості.

– шкала XI (*емоційна лабільність*). Високі оцінки вказують на нестабільність емоційного стану особистості, що проявляється у частих змінах настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Низькі оцінки свідчать про стабільність емоційного стану та вміння володіти собою.

– шкала XII (*маскуліність - фемінінність*). Високі оцінки свідчать про протікання психічної діяльності переважно за чоловічим типом, а низькі – за жіночим.

Обробка отриманих результатів за цією методикою здійснюється у два етапи: перша процедура стосується отримання первинних («сирих») оцінок згідно ключа опитувальника, а друга – пов'язана з переводом первинних оцінок у стандартні оцінки 9-бальної шкали. До низьких показників відносяться оцінки у діапазоні 1-3 бала, до середніх – 4-6 балів, до високих – 7-9 балів.

Кожна з методик, на основі попередньої апробації, була оцінена на валідність, надійність позитивні результати якої дали змогу застосувати їх у цьому дослідженні.

При обробці результатів дослідження використовувалися методи математичної статистики.

Метод визначення середньої величини слугував базою для факторного та регресійного аналізу.

Метод знаходження достовірних відмінностей за допомогою t-критерію Ст'юдента передбачає нормальний розподіл середніх значень та їх дисперсій у групах вибірки.

Для зменшення кількості вихідних даних (показників) було застосовано факторно-аналітичний підхід, що ґрунтується на уявленні про комплексний характер досліджуваного явища, врахуванні взаємозв'язків між окремими його ознаками. *Мета факторного аналізу* – сконцентрувати вихідну інформацію, подану у вигляді масиву даних, і виразити якомога більшу кількість ознак через якомога меншу кількість характеристик.

Метод множинного регресійного аналізу (МРА) був використаний з метою визначення найбільш прогностичних детермінант особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості з різним стажем професійної діяльності

Непараметричний критерій статистично достовірних відмінностей для незалежних вибірок U–Манна–Уїтні дав змогу отримати додаткову інформацію про характер вираженості інтегральних змінних (факторів) окремо у вибірці держслужбовців з різним стажем професійної діяльності.

Вибірку дослідження склали державні службовці Державної служби зайнятості Волинської області. У дослідженні взяли участь 197 осіб, віком від 23-х до 54-х років, стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 14-ти років. На основі теоретико-емпіричного вивчення проблеми вибірку було розділено на три групи відповідно до стажу професійної діяльності.

Першу групу склали державні службовці із стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років (28 осіб), другу групу – державні службовці із стажем роботи від 2-х до 6-ти років (45 осіб), а третю групу – службовці із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (124 особи). Поділ вибірки на такі три групи зумовлений особливостями професійного становлення та діяльності державного службовця.

Протягом *третього етапу* дослідження було проведено емпірико-діагностичне дослідження. Цей етап включав у себе підготовку до проведення діагностичного дослідження, розробку та уточнення інструкції для респондентів, попередню її перевірку на простоту й зрозумілість та діагностику респондентів. Метою *третього етапу* дослідження стало вивчення комунікативно-характерологічних особливостей особистості, організаторських та лідерських здібностей, переважаючого стилю

управління та типу міжособистісних стосунків, станів та якостей особистості, які мають важливе значення для здійснення професійної діяльності. Окрім перелічених оціночних показників ми включили ще один показник, який характеризує індивідуально-професійні особливості державних службовців, а саме – загальний стаж роботи.

Відомості, отримані відповідно до заповнених респондентами анкет, були використані для подальшого їх статистичного аналізу. При цьому статистична обробка даних здійснювалася за допомогою стандартних програм для математичної обробки даних комп'ютерних програм Statistika (версія 6.0) та SPSS (версія 12.0). Інтерпретація результатів та висновки за темою дисертаційного дослідження завершили дослідницький цикл проведеної роботи. Результати такого аналізу представлені у вигляді схем, таблиць, діаграм та рисунків.

Заключний (четвертий) *етап* дослідження полягав в узагальненні та систематизації отриманих результатів.

Окрім того, протягом всього періоду дослідження проводилася апробація основних результатів роботи на науково-практичних конференціях, а також публікація основних матеріалів дослідження у провідних наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України.

Отже, розроблена на системно-комплексній основі програма вивчення проблеми професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості, використана низка методів та психодіагностичних методик дослідження, чіткість планування та конкретизація етапів дослідження дають право стверджувати, що результати наукової роботи є вірогідними у вивченні професійної компетентності державних службовців.

Висновки до другого розділу

1. Проведений теоретичний аналіз різноманітних підходів до вивчення проблеми професійної компетентності державних службовців дає змогу розуміти професійну компетентність як складне утворення, що забезпечує діяльність та впливає на її результативність. Структура професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості визначається як інтеграція її компонентів, зміст яких відображає основні

функції та психолого-особистісні компетенції фахівця. На основі теоретичного вивчення проблеми виділено такі структурні компоненти професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості: емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний), спеціально-професійний. Структурно-функціональні компоненти професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості включають комплекс когнітивних, афективних та вольових характеристик поведінки фахівця. Це дає змогу розглядати складові компетентності державного службовця як компоненти його професійної ефективності.

2. Структурні компоненти професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості окреслюються функціонально-професійними компетенціями фахівця, що характеризуються професійно-важливими якостями. У процесі професійного становлення професійно-важливі якості інтегруються та утворюють цілісні симптомокомплекси, які визначають професійну компетентність фахівця.

3. Професійна компетентність державного службовця центрів зайнятості зумовлена професійно релевантними особистісними чинниками як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь. Комунікативно-організаторські вміння фахівця визначаються як комплекс сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційних, вольових, мотиваційних компонентів, які визначають успішність професійної діяльності державного службовця.

4. Професійне становлення державного службовця відрізняється від темпів професійного становлення представників інших професій та визначається специфікою професійної діяльності: стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтернальна стадія настає у період професійного стажу 2–6 років, а стагнаційна стадія – відповідно після 6-ти років професійної діяльності.

5. Обґрунтований психодіагностичний апарат дослідження дає змогу емпірично вивчити комплекс організаційно-комунікативних вмінь із виокремленням інтегрального фактору їх прояву на різних етапах професійного становлення державних службовців центрів зайнятості.

РОЗДІЛ 3.

ЕМПІРИКО-ДІАГНОСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Результати дослідження чинників професійної компетентності

Теоретичний аналіз проблеми та розроблена програма емпірико-діагностичного вивчення професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості вимагає чіткої послідовності у фіксації, аналізі та інтерпретації отриманих результатів.

З метою вивчення особистісних чинників професійної компетентності було використано діагностичні методики дослідження комунікативно-характерологічних особливостей особистості, організаторських здібностей та лідерських якостей, переважаючого стилю управління, типу міжособистісних стосунків, станів та якостей, які визначають соціальну адаптацію особистості. Методики проводилися у кожній з виділених експериментальних груп.

Фіксація середньогрупових показників за методикою діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості в кожній експериментальній групі демонструє певні відмінності їх прояву (Рис. 3.1.).

У державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років вищими є якості, що визначають ставлення особистості до діяльності (працездатність, добросовісність у виконанні своїх обов'язків, працьовитість тощо) та до інших (комунікабельність, зацікавленість оточуючими, чуйність, емпатійність, тактовність, дружелюбність та ін.). А у державних службовців зі стажем професійної діяльності від 2-х до 6-ти років вищими є показники розвитку вираженості інтелектуальних (спостережливість, зацікавленість, практичність, логічність, обізнаність), вольових (дисциплінованість, організованість, самостійність, наполегливість), емоційних рис характеру (гіпертимність, емоційність, веселість, позитивне сприйняття світу та оточуючих), а також

якості, що відображають спрямованість особистості (колективізм, принциповість, працелюбність, дієвість). У державних службовців зі стажем професійної діяльності більше 6-ти років вираженими є якості, що визначають ставлення до себе (підвищена критичність, вимогливість).

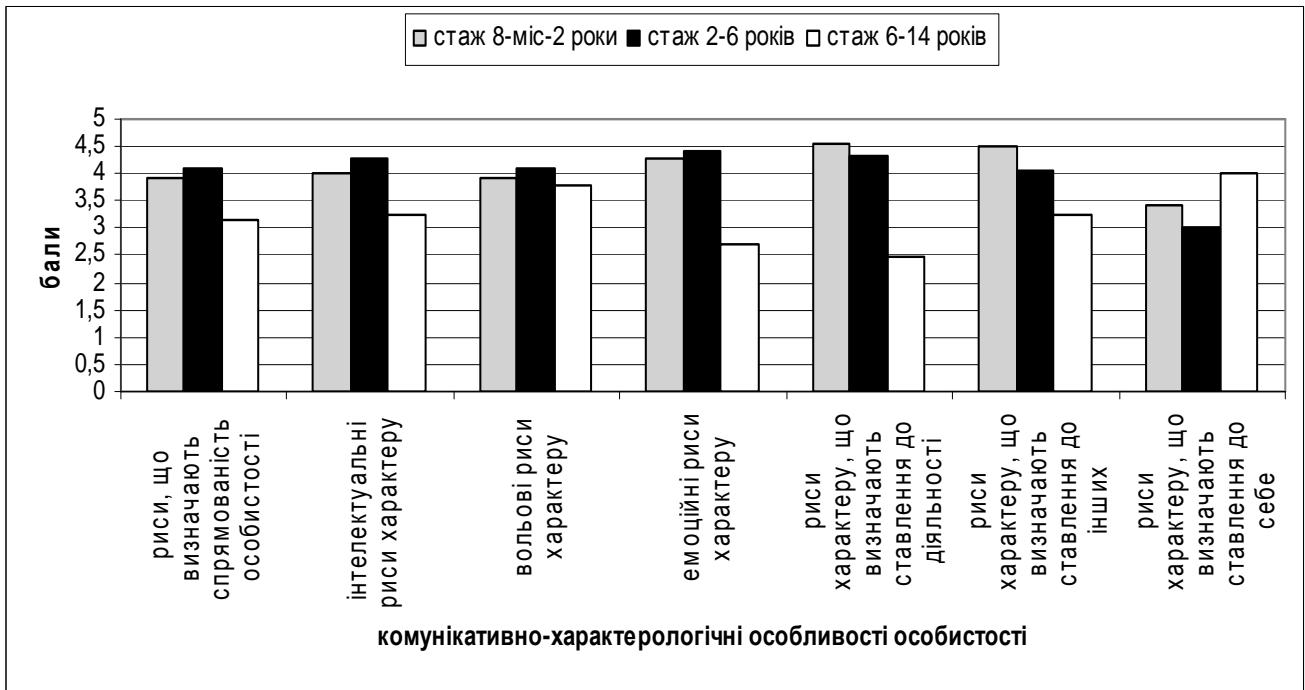


Рис. 3.1. Середньогруповий розподіл показників комунікативно-характерологічних особливостей державного службовця центрів зайнятості

Для перевірки статистичних відмінностей показників методики було використано *t* – критерій Ст'юдента, який передбачає нормальний розподіл середніх значень та їх дисперсій у досліджуваних вибірках. Статистично-математичне обчислення здійснено за використання програмного забезпечення Statistika 6.0.

Статистично значущі відмінності розподілу середніх значень і дисперсій показників комунікативно-характерологічних особливостей державних службовців, які мають різний стаж роботи представлені таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

**Статистичні відмінності (t-критерій Ст'юдента) розподілу показників
комунікативно-характерологічних особливостей державних
службовців
центрів зайнятості з різним стажем роботи**

| Показники | Показники стажу роботи | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | Стаж роботи від 6-ти до 14-ти років |
|---|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Риси, що визначають спрямованість особистості | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,12 | 3,27** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 5,18** |
| Інтелектуальні риси характеру | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,66 | 6,11** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 9,28*** |
| Вольові риси характеру | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,03 | 1,69 |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 3,24 |
| Емоційні риси характеру | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,86 | 7,37*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 9,94*** |
| Риси, що визначають ставлення до діяльності | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 2,01 | 9,43*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 10,3*** |
| Риси, що визначають ставлення до інших | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 2,53 | 8,62*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 7,87** |
| Риси, що визначають ставлення до себе | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 1,59 | -3,49** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -6,85** |

Примітка: дані, позначені ** - значущі при $\alpha=0,01$

*** - значущі при $\alpha \geq 0,001$

Отримані результати показали суттєву схожість прояву комунікативно-характерологічних особливостей у вибірці державних службовців із стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років та у вибірці зі стажем від 2-х до 6-ти років. Окрім цього, середньогрупові дані показників методики свідчать про тенденцію до зниження важливих професійно-особистісних якостей (риси, особистості, які визначають спрямованість, ставлення до діяльності, до інших, інтелектуальні, емоційні та вольові характеристики) державних службовців із збільшенням стажу професійної діяльності.

Середньогруповий розподіл показників методики психологічної оцінки організаторських здібностей особистості в експериментальних групах демонструє схожі закономірності розподілу отриманих даних (Рис. 3.2.)

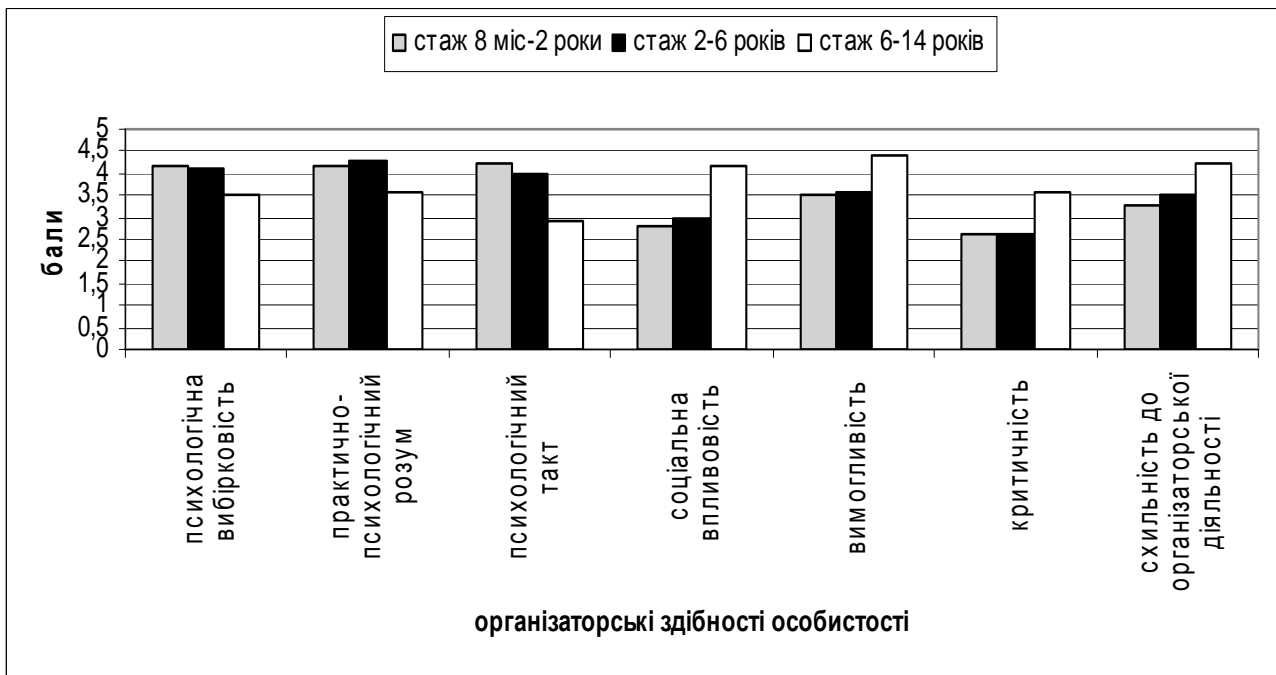


Рис. 3.2. Середньогруповий розподіл показників організаторських здібностей особистості державного службовця центрів зайнятості

Так, у державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років вищими за показниками прояву є психологічна вибірковість (емпатія, співпереживання, схильність до психологічного аналізу власної поведінки, дій та оточуючих, спостережливність, вибіркова психологічна пам'ять тощо) та психологічний такт (почуття міри у стосунках, який забезпечує комфортне спілкування, врахування

психологічного стану оточуючих, співчуття, співпереживання, уважність, почуття справедливості тощо). У вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років більш вираженими є характеристики соціальної впливовості (здатність впливати на оточуючих, використовуючи при цьому директивні методи впливу, необґрунтована здатність до ризику), вимогливості (постійність, висунення вимог до оточуючих, обмеженість форм вияву вимог), критичності (критично ставитися до оточуючих та до себе, постійність представлення критичних зауважень) та схильності до виконання організаторської діяльності (прагнення до лідерства, владність, авторитарність). Отже, із збільшенням стажу професійної діяльності спостерігається тенденція до розвитку та прояву таких якостей як вимогливість, критичність, прагнення до домінування.

Статистично значущі відмінності розподілу середніх значень і дисперсій показників комунікативно-характерологічних особливостей державних службовців, які мають різний стаж роботи, зафіксовані у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Статистичні відмінності (t-критерій Ст'юдента) розподілу показників організаторських здібностей державних службовців центрів зайнятості з різним стажем роботи

| Показники | Показники стажу роботи | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | Стаж роботи від 6-ти до 14-ти років |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Психологічна вибіркковість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,71 | 4,35*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 4,48*** |
| Практично-психологічний розум | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,95 | 4,66*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 6,78*** |
| Психологічний такт | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 1,23 | 6,81*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 7,37*** |

Продовження таблиці 3.2.

| | | | |
|--|---|-------|----------|
| Соціальна впливовість (суспільна енергійність) | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,03 | -7,83*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -7,88*** |
| Вимогливість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,51 | -6,37*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -6,90*** |
| Критичність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,01 | -9,56*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -11,4*** |
| Схильність до управлінської діяльності | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,51 | -5,85*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -5,55*** |

Примітка: дані, позначені *** - значущі при $\alpha \geq 0,001$

Отримані результати демонструють суттєву схожість між усіма показниками методики між експериментальними групами, до яких входять державні службовці із стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років.

Наступним кроком дослідження було порівняння середньогрупового розподілу показників методики вивчення міжособистісних стосунків Т. Лірі (Рис. 3.3).

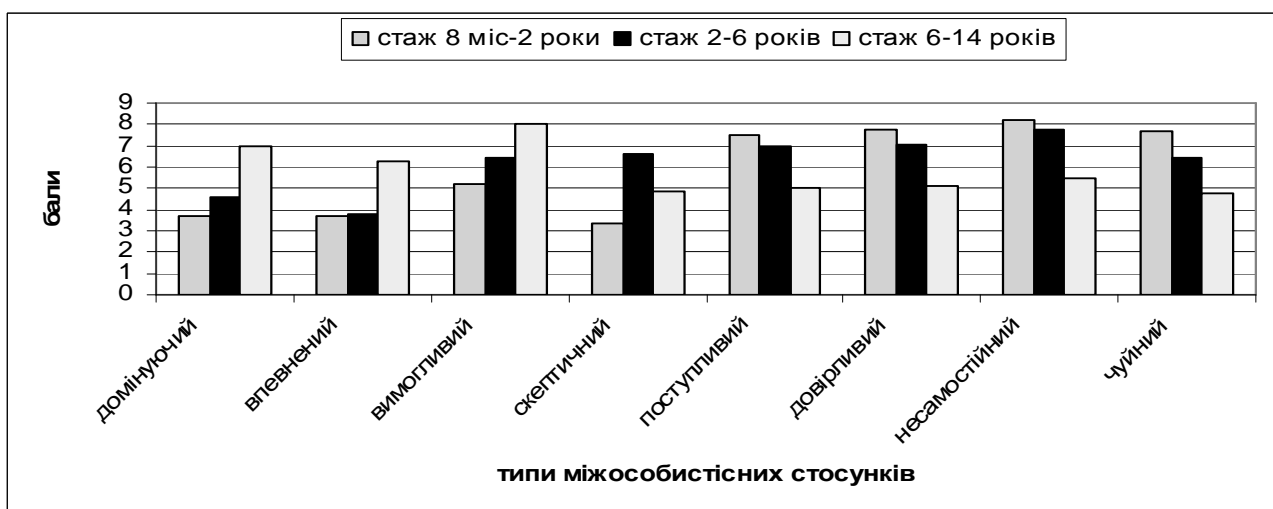


Рис. 3.3. Середньогруповий розподіл показників типів міжособистісних стосунків особистості державного службовця центрів зайнятості

Згідно з отриманими результатами, такі типи міжособистісних стосунків як домінуючий (владність, деспотичність, впевненість, орієнтація на змагання, прагнення керувати іншими, відособленість у колективі), впевнений (незалежність, самостійність, зверхність), вимогливий (прямолинійність, агресивність, наполегливість, незалежність, критичність), скептичний (недовірливість, реалістичність, підозрілість, критичність, незадоволеність усім) характеризують особистість державного службовця зі стажем професійної діяльності 6-14 років і є значно вищими, ніж у державних службовців з меншим стажем професійної діяльності.

Відповідно поступливий (скромність, залежність, слухняність, наявність почуття провини, нерішучість), довірливий (потреба у підтримці, залежність від думки оточуючих, покірність), несамотійний (орієнтація на співробітництво з референтною групою, схильність до компромісної поведінки, прагнення підкреслити свою належність до більшості, надмірна доброзичливість), чуйний (надмірна готовність допомагати оточуючим, розвинуте відчуття відповідальності та послужливість, наявність гіперсоціальних установок) типи міжособистісних стосунків описують особистість державного службовця зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років.

Статистично значущі відмінності розподілу середніх значень і дисперсій показників типів міжособистісних стосунків у державних службовців, які мають різний стаж роботи, зафіксовані у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Статистичні відмінності (t-критерій Ст'юдента) розподілу показників типів міжособистісних стосунків у службовців центрів зайнятості з різним стажем роботи

| Показники | Показники стажу роботи | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | Стаж роботи від 6-ти до 14-ти років |
|----------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Домінуючий тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -2,15** | -7,53*** |
| | Стаж роботи від 2-ох до 6-ти років | | -7,67*** |
| Впевнений тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,21 | -6,47*** |

Продовження таблиці 3.3.

| | | | |
|-------------------|---|-------|----------|
| | Стаж роботи від 2-ох до 6-ти років | | -8,05*** |
| Вимогливий тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,87 | -6,12*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -5,38*** |
| Скептичний тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,62 | -3,14*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -3,74*** |
| Поступливий тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,66 | 8,14*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 7,68*** |
| Довірливий тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,90 | 8,21*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 7,55*** |
| Несамостійний тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,56 | 7,91*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 8,19*** |
| Чуйний тип | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 1,76 | 8,53*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 6,53*** |

Примітка: дані, позначені ** - значущі при $\alpha=0,01$

*** - значущі при $\alpha \geq 0,001$

Формат фіксації статистично значущих відмінностей між експериментальними групами виявився ідентичним попереднім методикам, за виключенням лише показника домінуючого типу міжособистісних стосунків.

Суттєвим доповненням попередніх результатів виступив середньогруповий аналіз показників особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В) (Рис. 3.4.).

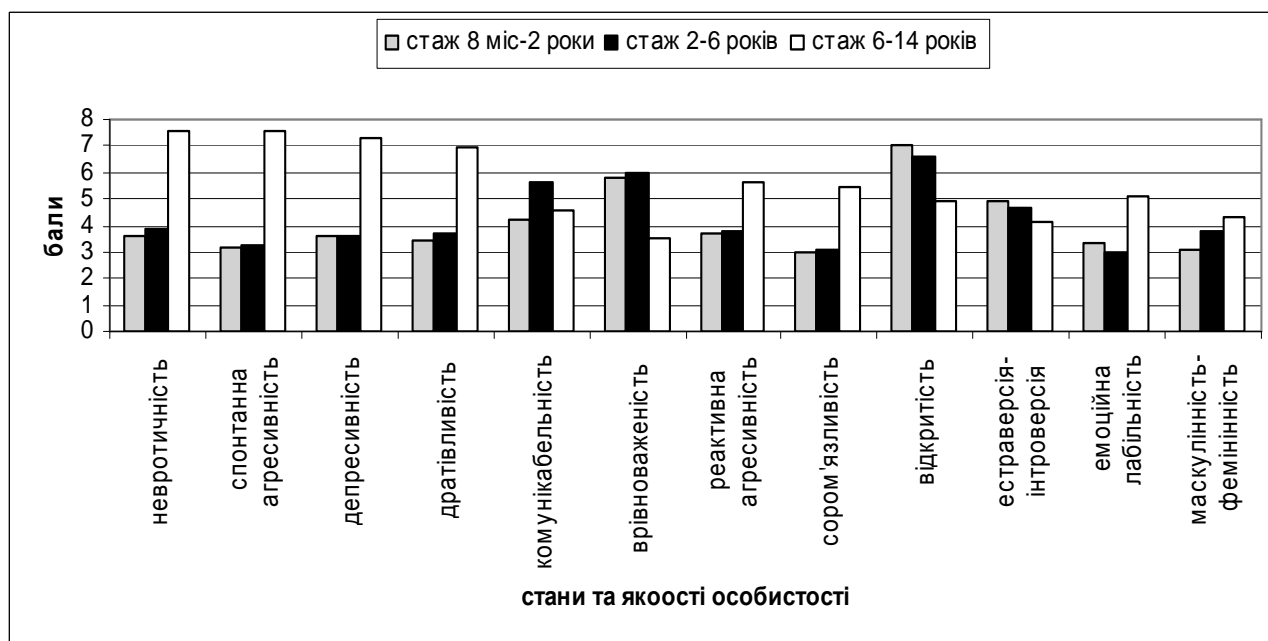


Рис. 3.4. Середньогруповий розподіл показників особистісних станів і якостей особистості державного службовця центрів зайнятості

Аналізуючи отримані дані, можна зазначити, що для державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та зі стажем 2-6 років властивими є риси комунікабельності (прояв соціальної активності, потреба та прагнення до спілкування), врівноваженості (висока стресостійкість, оптимістичність, активність, впевненість у собі), відкритості (прагнення до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими, до спілкування, відкритість новому досвіду, висока самокритичність), екстраверсії (комунікабельність, відкритість, оптимістичність, активність, дружелюбність).

Статистично значущі відмінності розподілу середніх значень і дисперсій показників особистісних якостей і станів державних службовців, які мають різний стаж роботи зафіксовані у таблиці 3.4.

Для вибірки державних службовців зі стажем професійної діяльності 6-14 років притаманними є риси невротичності (наявність невротичного синдрому, психосоматичні порушення), депресивності (наявність ознак, характерних для психопатологічного депресивного синдрому), дратівливості (нестійкий емоційний стан, схильність до афективного реагування на життєві ситуації), спонтанної та реактивної агресивності (високий рівень психопатизації, агресивне ставлення до оточуючих, прагнення до домінування, імпульсивність поведінки), емоційної

лабільності (нестабільність емоційного стану, неврівноваженість, дратівливість, відсутність самоконтролю, часта та різка зміна настрою), сором'язливості (визначається як низька стресостійкість, невпевненість, тривожність).

Таблиця 3.4.

Статистичні відмінності (t-критерій Ст'юдента) розподілу показників особистісних якостей і станів державних службовців центрів зайнятості з різним стажем роботи

| Показники | Показники стажу роботи | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | Стаж роботи від 6-ти до 14-ти років |
|------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Невротичність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,83 | -13,2*** |
| | Стаж роботи від 2-ох до 6-ти років | | -15,6*** |
| Спонтанна агресивність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,14 | -13,7*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -16,1*** |
| Депресивність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,05 | -12,5*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -16,6*** |
| Дратівливість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,74 | -11,9*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 12,9*** |
| Комунікативність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -3,89*** | -0,83 |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -3,09*** |
| Врівноваженість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,39 | 6,91*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 9,00*** |
| Реактивна агресивність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,19 | -5,14*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -6,13*** |

Продовження таблиці 3.4.

| | | | |
|--------------------------|---|-------|----------|
| Сором'язливість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,25 | -6,51*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -7,69*** |
| Відкритість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 1,29 | 5,98*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 5,78*** |
| Екстра-інтровертованість | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,73 | 3,24*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 1,96 |
| Емоційна лабільність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 1,01 | -4,23*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -6,15*** |
| Маскулінність-фемінність | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -1,51 | -2,96*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -1,14 |

Примітка: дані, позначені *** - значущі при $\alpha \geq 0,001$

Вивчення стилів управління державних службовців проводилося за допомогою одноіменної методики А.Журавльова. Середньогруповий аналіз показників методики містить суттєві відмінності у прояві стилів у службовців з різним стажем роботи (Рис. 3.5).

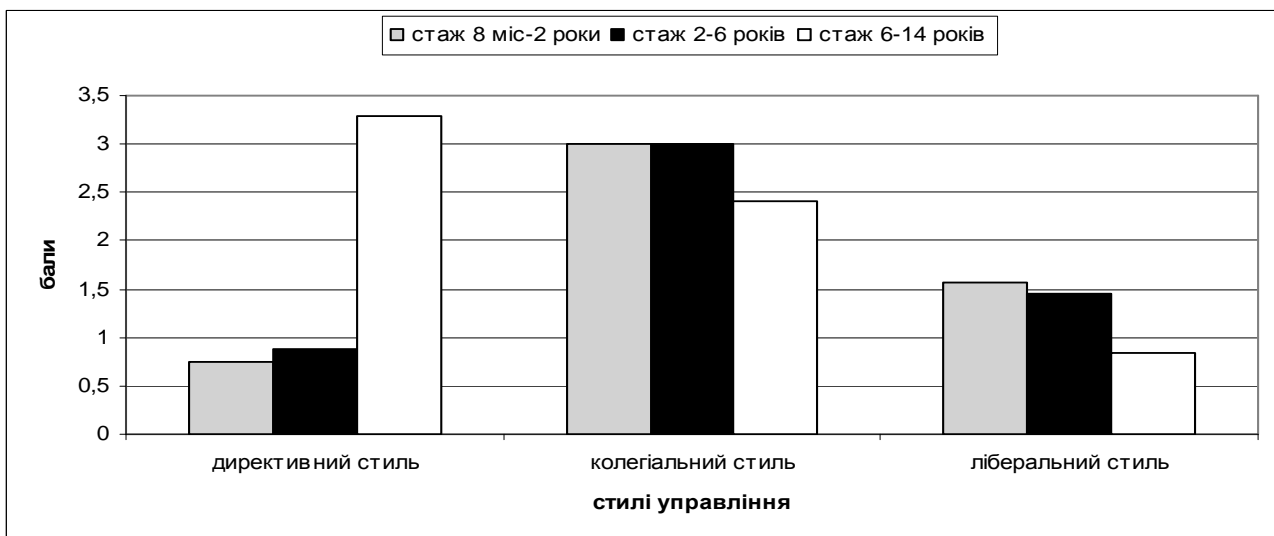


Рис. 3.5. Середньогруповий розподіл показників стилів управління державних службовців центрів зайнятості

Проведений аналіз свідчить про те, що спостерігається тенденція до значного зростання директивності та домінування із збільшенням стажу професійної діяльності. Ліберальність, яка була властива для державних службовців на початковому етапі професійного становлення, знижується відповідно із збільшенням стажу професійної діяльності.

Статистично значущі відмінності розподілу середніх значень і дисперсій показників стилів управління державних службовців, які мають різний стаж роботи зафіксовані у таблиці 3.5.

На основі теоретико-методологічного аналізу було встановлено, що для успішного здійснення професійної діяльності, державним службовцям необхідна наявність лідерських якостей. Конкретизація таких результатів знайшла своє відображення у даних, отриманих за допомогою методики діагностики лідерських якостей особистості, де інтегровано організаторські та комунікативні здібності фахівця.

Таблиця 3.5.

Статистичні відмінності (t-критерій Ст'юдента) розподілу показників стилів управління державних службовців центрів зайнятості з різним стажем роботи

| Показники | Показники стажу роботи | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | Стаж роботи від 6-ти до 14-ти років |
|--------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Директивний стиль | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | -0,65 | -6,44*** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | -7,69*** |
| Колегіальний стиль | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,00 | 1,58 |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 1,99* |
| Ліберальний стиль | Стаж роботи від 8-ми місяців до 2-х років | 0,35 | 2,97** |
| | Стаж роботи від 2-х до 6-ти років | | 3,08** |

Примітка: дані, позначені * - значущі при $\alpha=0,05$

** - значущі при $\alpha=0,01$

*** - значущі при $\alpha \geq 0,001$

Відсотковий зріз прояву лідерських якостей у державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років представлений на рис. 3.6.

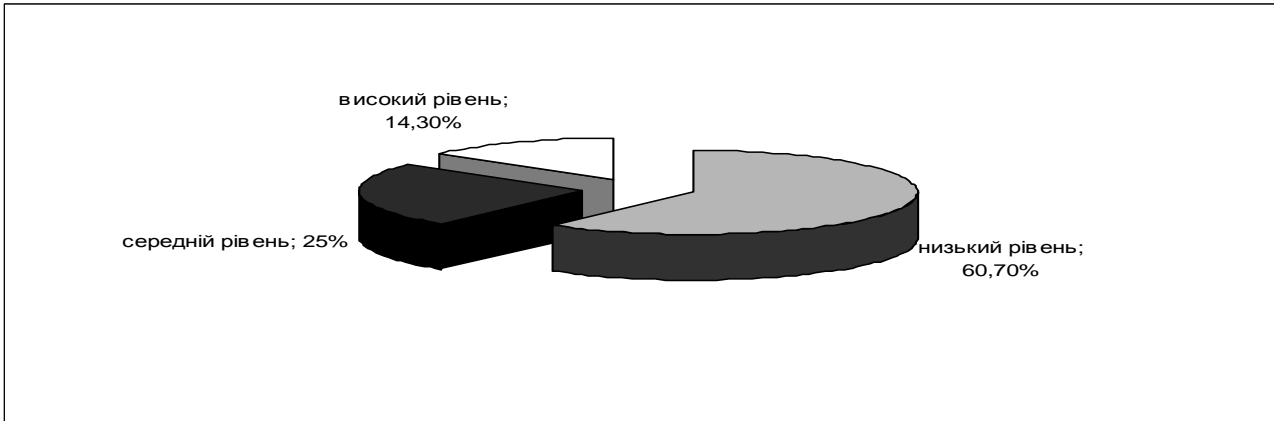


Рис. 3.6. Відсотковий розподіл рівнів прояву лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 8-ми місяців до 2-х років

Згідно з отриманими результатами у вибірці державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років низький рівень прояву лідерських якостей властивий 60,7 % досліджуваних, середній рівень розвитку лідерських якостей спостерігається у 25 % вибірки, а високий – у 14,3 %.

Відсотковий розподіл прояву лідерських якостей у державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності 2-6 років представлений на рис. 3.7.

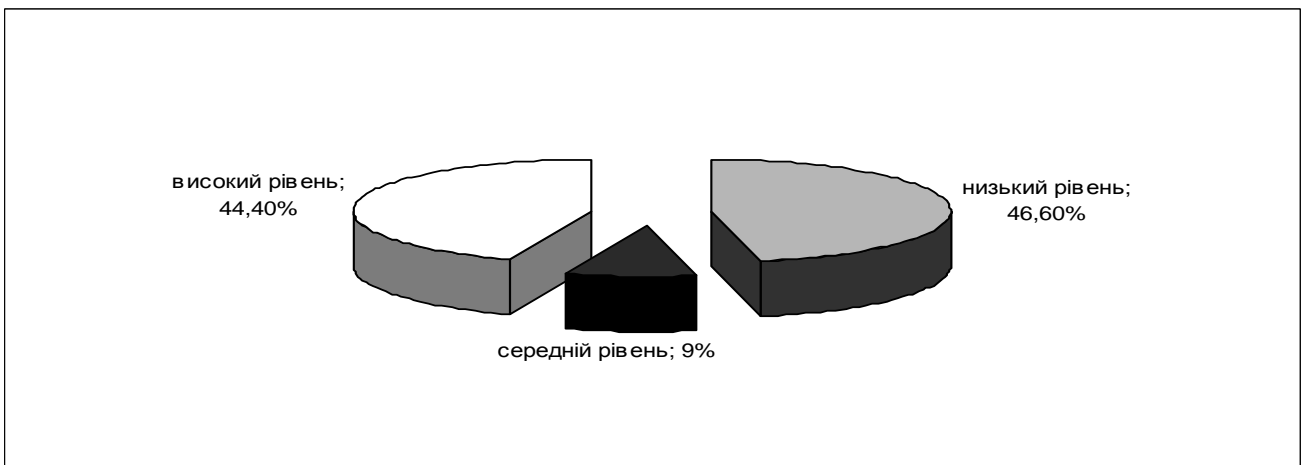


Рис. 3.7. Відсотковий розподіл рівнів прояву лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи 2-х до 6-ти років

Отримані результати свідчать, що для вибірки державних службовців зі стажем професійної діяльності 2-6 років низький рівень прояву лідерських якостей становить 46,6 % , середній – 9 % , а високий рівень – 44,4 %.

Для вибірки державних службовців зі стажем професійної діяльності 6-14 років результати відсотковий розподіл рівнів прояву лідерських якостей є такий: низький рівень розвитку лідерських якостей спостерігається у 30,6 % досліджуваних, середній – у 44 %, високий у – 17,4 % вибірки (Рис. 3.8.).

Таким чином, зафіксований розподіл рівнів прояву лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості чітко демонструє загальну тенденцію збільшення показників високого та середнього рівня прояву лідерських якостей залежно від стажу роботи: збільшення розвитку лідерських здібностей державних службовців центрів зайнятості із стажем роботи від 2-х до 6-ти років (44,6 %) із відповідним домінуванням середнього рівня його прояву у державних службовців із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (44 %).

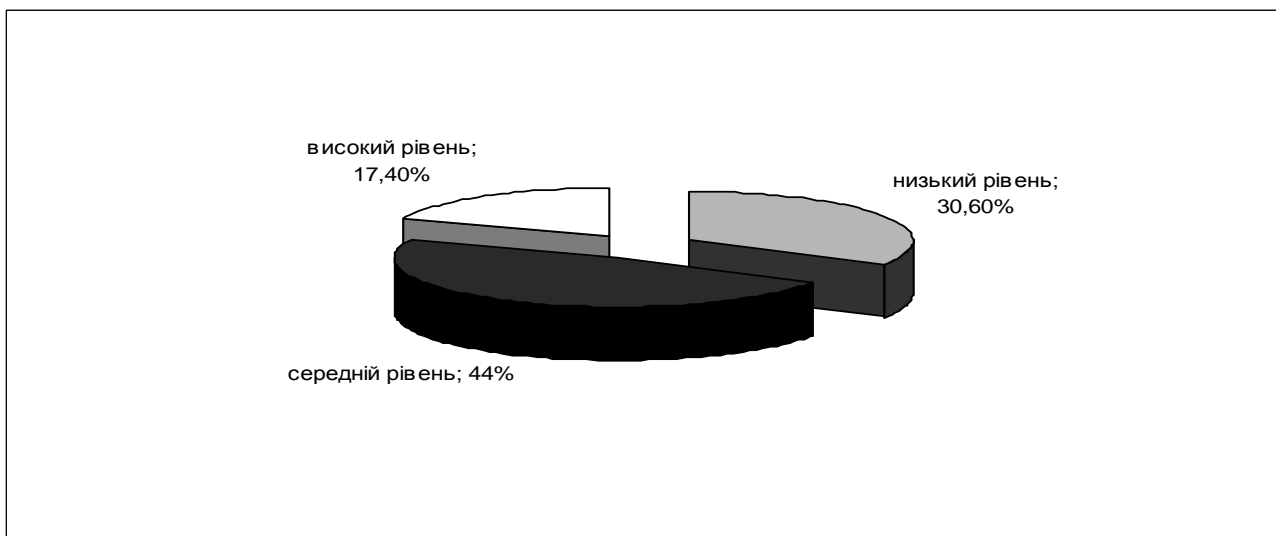


Рис. 3.8. Відсотковий розподіл рівнів прояву лідерських якостей державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 6-ти до 14-ти років

Проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів чітко окреслює особливості прояву організаційно-комунікативних вмінь державних службовців центрів зайнятості залежно від стажу їх професійної діяльності. Фіксація психодіагностичних даних робить

помітною трансформацію особистісних якостей: середньогруповий розподіл показників методик показав їх суттєву схожість у вибірках державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років. Середньогрупові показники у вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності понад 6-ти років значно відрізняються від оцінок цих же показників у вибірках зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років (переважно $\alpha \geq 0,001$).

Це дало змогу провести об'єднання вибірок державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років роботи в одну вибірку. Таким чином, етап професійного становлення фахівця, що відповідає цьому часовому інтервалу, визначено як адаптаційно-інтернальний.

Тому подальший емпіричний аналіз здійснювався із врахуванням поділу вибірки державних службовців центрів зайнятості на дві групи відповідно до стажу професійної діяльності. Першу групу утворили державні службовці зі стажем роботи від 8-ми місяців до 6-ти років (адаптаційно-інтернальний етап професійного становлення фахівця), а другу – державні службовці із стажем роботи від 6-ти до 14-ти років (етап професійної стагнації фахівця).

З метою надання комплексного характеру досліджуваному психологічному явищу, а відповідно й зменшення кількості вихідних даних (показників) було застосовано факторно-аналітичний підхід, що ґрунтується на врахуванні взаємозв'язків між окремими психологічними показниками.

Факторний аналіз (Factor Analysis) – це метод зменшення розмірності вихідного простору корелюючих між собою ознак, що забезпечує більш економну їх репрезентацію за умови мінімальних втрат вихідної інформації. Результатом факторного аналізу є перехід від множини вихідних змінних до суттєво меншої кількості нових змінних – факторів. Фактор при цьому інтерпретується як причина спільної мінливості кількох вихідних змінних. Слід зауважити, що факторний аналіз виконує узагальнення на кількісному, формальному рівні. Перенесення цього узагальнення на змістовий рівень є складним завданням, яке вимагає глибокого розуміння використаних математичних

абстракцій. За допомогою факторного аналізу було зменшено розмірність (мінімізовано масив даних) вимірюваних показників до меншої кількості незалежних факторів, що дає змогу легко і однозначно інтерпретувати психологічні змінні, що значно корелюють одна з одною. Також за допомогою факторизації вихідних даних було забезпечено базу для подальшого проведення множинного регресійного аналізу. Для цього попередньо обраховано факторні оцінки для кожного з виділених факторів.

Факторизація методом головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax) матриці психологічних шкал (змінних), визначених за допомогою вище перелічених методик дала змогу визначити та інтерпретувати факторну структуру вимірюваних показників. Факторну структуру психологічних показників, що вимірювалися представлено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

Факторна структура вимірюваних показників діагностичних методик на загальній вибірці державних службовців центрів зайнятості (стаж професійної діяльності від 8-ми місяців до 14-ти років)

| | Component | | | | | | | | | |
|--|-----------|------|---|---|---|------|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| критичність | .765 | | | | | | | | | |
| вимогливість | .751 | | | | | | | | | |
| психологічна впливовість | .723 | | | | | | | | | |
| практично-психологічний розум | .703 | | | | | | | | | |
| психологічна вибірковість | .611 | | | | | | | | | |
| риси характеру, що визначають ставлення до інших | .583 | | | | | | | | | |
| схильність до організаторської діяльності | .548 | | | | | | | | | |
| домінування | | .839 | | | | | | | | |
| впевненість | | .831 | | | | | | | | |
| скептицизм | | .667 | | | | | | | | |
| вимогливість | | .593 | | | | .515 | | | | |

Продовження таблиці 3.6.

| | | | | | | | | | |
|---|--|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|
| сором'язливість | | -.534 | | | | | | | |
| чуйність | | | .868 | | | | | | |
| несамостійність | | | .846 | | | | | | |
| поступливість | | | .787 | | | | | | |
| довірливість | | | .733 | | | | | | |
| депресивність | | | | .833 | | | | | |
| невротичність | | | | .740 | | | | | |
| відкритість | | | | .590 | | | | | |
| спонтанна агресивність | | | | .536 | | | | | |
| врівноваженість | | | | -.501 | | | | | |
| риса характеру, що визначають спрямованість особистості | | | | | .725 | | | | |
| інтелектуальні риси характеру | | | | | .662 | | | | |
| риса характеру, що визначають ставлення до себе | | | | | .622 | | | | |
| вольові риси характеру | | | | | .504 | | | | |
| психологічний такт | | | | | | .735 | | | |
| дратівливість | | | | | | -.609 | | | |
| ліберальний стиль управління | | | | | | | -.669 | | |
| лідерські якості | | | | | | | -.552 | | |
| емоційні риси характеру | | | | | | | .504 | | |
| колегіальний стиль управління | | | | | | | | -.778 | |
| директивний стиль управління | | | | | | | | .733 | |
| комунікативність | | | | | | | | | .710 |
| екстраверсія-інтроверсія | | | | | | | | | .592 |
| реактивна агресивність | | | | | | | | | .660 |

Факторна структура вимірюваних показників містить десять факторів, внесок яких найбільший.

Найтісніше пов'язаними з першим із них виявилися показники за методикою психологічної оцінки організаторських здібностей особистості: «критичність» (0,765), «вимогливість» (0,751), «соціальна впливовість» (0,723), «практично-психологічний розум» (0,703), «психологічна вибірковість» (0,611), «схильність до організаторської діяльності» (0,548) та показник «риси характеру, що визначають ставлення до інших» (0,583) за методикою діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості.

Другий фактор має найсильніший зв'язок із показниками «домінування» (0,839), «впевненість» (0,831), «скептицизм» (0,667), «вимогливість» (0,593), «сором'язливість» (-0,534) за методикою діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі.

Третій фактор об'єднав показники – «чуйність» (0,868), «несамостійність» (0,846), «поступливість» (0,787), «довірливість» (0,733) за методикою діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі.

Четвертий фактор найбільш тісно пов'язаний із показниками: «депресивність» (0,833), «невротичність» (0,740), «відкритість» (0,590), «спонтанна агресивність» (0,536) та «врівноваженість» (-0,501) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

П'ятий фактор інтегрував такі показники методики діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості як «риси характеру, що визначають спрямованість особистості» (0,725), «інтелектуальні риси характеру» (0,662), «риси характеру, що визначають ставлення до себе» (0,622), «вольові риси характеру» (0,504).

До шостого фактору увійшли показники: «психологічний такт» (0,735) за методикою психологічної оцінки організаторських здібностей особистості, «дратівливість» (-0,609) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В) та «вимогливість» (0,515) за методикою діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі.

До сьомого фактору з найбільшою факторною вагою увійшли показники: «лідерські якості» (-0,552) за методикою діагностика депресивні здібностей та «емоційні риси характеру» (0,504) за методикою діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості.

Восьмий фактор описують такі показники: «колегіальний управління» (-0,778) та «директивний стиль управління» (0,733) за методикою діагностики стилів управління.

Дев'ятий фактор найбільшою мірою визначають показники: «комунікабельність» (0,710) та «екстраверсія-інтроверсія» (0,502) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Десятий фактор визначається показником «реактивна агресивність» (0,660) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Виокремлення найбільш значущих факторів підтверджено відповідними високими показниками коефіцієнтів факторних навантажень (□епре. 3.7.).

У нашому випадку перший фактор пояснює 11,6 % дисперсії, другий – приблизно 8,9 %, третій – 8,6 % дисперсії, четвертий – 8,1 % дисперсії, п'ятий – близько 6,6 % дисперсії, шостий – 6,1 % дисперсії, сьомий – приблизно 5 % дисперсії, восьмий – 4,5 % дисперсії, дев'ятий – 4,2 % дисперсії кожний. Таким чином, чим більший відсоток дисперсії у фактора, тим більше він є значущим за рахунок більшої кількості змінних.

Таблиця 3.7

Власні значення виокремлених факторів

| Фактори | Навантаження фактору після обертання (Rotation Sums of Squared Loadings) | | |
|---------|--|--------------------------------|--|
| | Всього (Total) | Навантаження % (% of Variance) | Загальний показник навантаження % (Cumulative %) |
| 1 | 4.406 | 11.596 | 11.596 |
| 2 | 3.369 | 8.866 | 20.461 |
| 3 | 3.273 | 8.614 | 29.075 |
| 4 | 3.089 | 8.130 | 37.205 |
| 5 | 2.504 | 6.588 | 43.793 |
| 6 | 2.322 | 6.110 | 49.903 |
| 7 | 1.880 | 4.948 | 54.851 |
| 8 | 1.699 | 4.471 | 59.322 |
| 9 | 1.611 | 4.241 | 63.563 |
| 10 | 1.588 | 4.180 | 67.742 |

Для аналізу є важливим накопичений відсоток дисперсії факторів ($\approx 67,8\%$), який визначає наскільки повно вдалося описати нашу сукупність даних за їх допомогою. Чим вищий цей показник, тим більшу частину масиву вдалося факторизувати. У нашому випадку десять факторів описують $67,8\%$ дисперсії, тобто, значно більше половини масиву даних.

Отже, перший фактор, пояснюючи $11,6\%$ дисперсії ознак, відображає критичність, вимогливість державних службовців, а також їх якості соціальної впливовості, психолого-практичного розуму та психологічної вибірковості. Охарактеризуємо їх детальніше:

«критичність» (0,765) – показник, який визначає здатність аналізувати відхилення від прийнятих організатором норм в діяльності і поведінці інших людей. Характеризується умінням побачити та виокремити власні і недоліки колег. Проявляється у самостійності, прямоті, сміливості, логічності та аргументованості критичних зауважень про недоліки стану справ та про дії людей (без прискіпливості та в'їдливості). Критичність відзначається глибиною, постійністю, не епізодичністю;

– *«вимогливість»* (0,751) – свідчить про наявність високих запитів і спонукання підлеглих до виконання рішень і досягнення цілей; сміливість та постійність у пред'явленні вимог до інших людей та до себе;

– *«соціальна впливовість»* (0,723) – виражається у здатності впливати на оточуючих, користуючись різними словесними формами: проханням, побажанням, порадою, закликком, переконанням, навіюванням, вимогою, розпорядженням, наказом тощо. Свідчить про схильність здійснювати вплив на людей своїм ставленням до них, а також умінням реалізувати логічну послідовність у мовленнєвій та практично-діяльнісній формах. Виявляється у таких показниках як впевненість у своїх силах, віра в здійсненність справи, оптимізм, бадьорість духу; здатність оптимально обрати момент вирішального впливу, сміливість, наполегливість у важкій ситуації, здатність до ризику;

– *«практично-психологічний розум»* (0,703) – визначає здатність розподіляти обов'язки групової діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей людей; оперативно орієнтуватися в нестандартних чи нових ситуаціях; викликати мотиви, які стимулюють діяльність, знаходити

різноманітні шляхи та способи зацікавлення людей справою, використовувати моральні та матеріальні стимули цієї зацікавленості; враховувати відносини, особисті симпатії, антипатії, психологічні відмінності людей під час групування їх для виконання спільної діяльності;

– *«психологічна вибірковість»* (0,611) – характеризується здатністю найбільш повно і глибоко відображати психологію інших людей. Виражається у таких показниках як співпереживання та співчуття. Це своєрідна здатність оперативно та адекватно оцінювати психологічні характеристики людей, пояснювати поведінку та вчинки інших людей та свої власні; проявляти спостережливість у бесідах та у вирішенні професійних завдань за рахунок розвинутої пам'яті та уваги;

– *«риса характеру, що визначають ставлення до інших»* (0,583) – визначається такими характеристиками як колективізм, відкритість у стосунках з людьми, тактовність і чуйність у налагодженні міжособистісних контактів;

– *«схильність до організаторської діяльності»* (0,548) – свідчить про спонтанність та самостійність входження в організаторську діяльність; здатність брати на себе роль організатора, нести відповідальність за роботу інших людей. Це є певна потреба в здійсненні організаторської діяльності, прагнення та готовність до неї. Здійснення цієї діяльності відбувається природньо, немовби «само собою», приносить емоційно-позитивне самопочуття та задоволення.

Ми розглядаємо вимогливість, яка спонукає до вирішення професійних задач, проявляється у логічності та аргументованості, глибинності, неепізодичності критичних зауважень, поряд із здатністю розуміти та враховувати особисті симпатії, антипатії, емоційний стан та психологічні відмінності людей. При високому рівні критичності, впливовості, схильності до організаторської діяльності і рисами практично-психологічного розуму та психологічної вибірковості, вимогливість дає змогу цілісно пережити стан актуальності «Я» фахівця як витриманого, наполегливого, ініціативного, цілеспрямованого, принципового тощо.

Тому, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до першого фактору, проінтерпретуємо його як фактор *«особистісної вимогливості»* державних службовців.

Другий фактор *«домінування»*, пояснює 8,9 % дисперсії ознак, відображає характеристики домінування, впевненості та окреслюється такими показниками:

– *«домінування»* (0,839) – визначається як прагнення до домінування, незалежність, відповідальність;

– *«впевненість»* (0,831) – описується такими характеристиками як впевненість у собі, незалежність, почуття власної гідності, практичність;

– *«скептицизм»* (0,667), який проявляється у недовірливості, підозрілості, упертості, образливості;

– *«вимогливість»* (0,593) – характеризується такими рисами як відкритість у критичних оцінках помилок партнерів, надмірна прямолінійність у побажаннях та рекомендаціях іншим та практичність суджень та висловлювань;

– *«сором'язливість»* (-0,534) – цей показник за рахунок негативного навантаження визначається вираженою стресостійкістю у переживанні емоційно-напружених ситуацій та впевненістю щодо власних дій та вчинків;

Таким чином, цей фактор має найбільше навантаження за показниками *«домінування»*, *«впевненість»*, і відповідно менше навантаження – за показниками *«скептицизм»* і *«вимогливість»*. Відмітимо, що високий рівень домінування і впевненості певною мірою підсилюється показниками вимогливості, що дає підстави довести значущість фактору *«особистісної вимогливості»*, який виділено вище.

Третій фактор *«чуйності»* пояснює 8,6 % дисперсії ознак й об'єднує такі риси:

– *«чуйність»* (0,868) – знаходить вираження у доброзичливості у стосунках з іншими людьми, делікатності і толерантності до недоліків інших, сформованому прагненні піклуватися про близьких, безкорисливості, емпатійності та дружелюбності;

– *«несамостійність»* (0,846) – визначається залежністю у налагодженні міжособистісних контактів; їх здатність до співпраці базується на конформних тенденціях поведінки, де вони найчастіше

демонструють доброзичливість, дружелюбність, люб'язність та прагнення піклуватися про близьких;

– «*поступливість*» (0,787) – тлумачиться як безініціативність, яка підкріплена конформністю і залежністю в поведінці;

– «*довірливість*» (0,733) – свідчить про наявність таких якостей як вдячність і слухняність, які зазвичай межують із вмінням фахівця уникати конфліктних ситуацій та приймати компромісні рішення;

Четвертий фактор «*невротичності*» пояснює 8,1 % дисперсії ознак та має максимальне факторне навантаження за показниками:

– «*депресивність*» (0,833) – характеризується наявністю відчуття пригніченості, смутку, туги, песимістичними настановами, різкою зміною та погіршенням настрою, зниженням активності, станом неспокою та тривожності, втратою інтересу, відсутністю здатності відчувати задоволення, втомлюваністю;

– «*невротичність*» (0,740) – проявляється у підвищеній імпульсивності, тривожності, емоційній нестабільності, характеризується низькою самоповагою та неадекватною самооцінкою, різкою зміною настрою;

– «*відкритість*» (0,590) – визначає довірливо-відверту взаємодію з оточуючими поряд з високим рівнем самокритичності;

– «*спонтанна агресивність*» (0,536) – характеризує імпульсивну поведінку особистості, емоційну нестійкість, неврівноваженість, схильність до афектів та звинувачення оточуючих, Супроводжується різкою зміною настрою, зниженням емпатії, конфліктністю;

– «*врівноваженість*» (-0,501) – демонструє у своїх протилежних характеристиках невпевненість у собі, високу тривожність та відповідно надмірну емоційність у міжособистісних стосунках.

П'ятий фактор «*працездатності*» (6,6 % дисперсії ознак) включає такі показники:

– «*риса характеру, що визначають спрямованість особистості*» (0,725) – свідчить про здатність особистості до здійснення спільної діяльності, вміння ставити мету та досягати її за рахунок високої працездатності, визначає схильність особистості до швидкого оволодіння новими формами роботи;

– «*інтелектуальні риси характеру*» (0,662) – показник визначає системність мислення (практичний розум, швидкість входження в проблему, здатність передбачити різні варіанти виходу із ситуації, винахідливість) та характеризує людину як фахівця, який має достатні знання, уміння, які вдало вміє їх реалізувати у практичній діяльності, здатного раціонально організовувати свій робочий час і глибоко осмислювати та аналізувати свої недоліки й професійні надбання, схильного до постійного професійного зростання.

– «*риса характеру, що визначають ставлення до себе*» (0,622) – визначає адекватне уявлення особистості про свої якості. Характеризує фахівця як достатньо вимогливого, впевненого, самокритичного, що дає йому змогу успішно реалізуватися у професійній діяльності;

– «*вольові риси характеру*» (0,504) – це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, що засвідчують досягнутий особистістю рівень свідомої саморегуляції поведінки та влади над собою. Виражається у самостійності особистості як здатності за власним почином організовувати діяльність, ставити мету і наполегливо, цілеспрямовано досягати її; ініціативності як вмінні впевнено знаходити нові, нешаблонні рішення проблеми та послідовно втілювати їх у життя; принциповості, яка виявляється у стійкій дисциплінованості поведінки; цілеспрямованості як умінні керуватися у своїх діях і вчинках загальними і стійкими цілями; організованості, яка полягає у здатності діяти згідно наміченого плану, але і при необхідності виявляти гнучкість при його здійсненні за умови зміни обставин дійсності.

Враховуючи показники, які об'єднав цей фактор, можна зазначити, що він значно посилює значення фактору «*особистісна вимогливість*».

Зважаючи на відсоток дисперсії перелічених вище факторів, вважаємо, що саме вони є найбільш значущими. Наступні виокремлені фактори, ми будемо розглядати як додаткові, оскільки їх відсотковий показник дисперсії є дещо нижчий та факторне навантаження кожного з них визначається мешою кількістю показників.

Шостий фактор, пояснює 6,1 %, дисперсії ознак і відображає характеристики «*психологічної тактовності*». Найбільше факторне навантаження мають показники:

– «*психологічний такт*» (0,735), – є необхідною умовою здійснення професійної діяльності. При відсутності цієї якості, фахівцю важко налагоджувати контакт у взаємодії з іншими людьми, будувати оптимальні стосунки з колегами. Психологічно-тактовною є чуйна, емпатійна, чутлива до переживань та емоційних станів оточуючих особистість, яка здатна вирішувати конфлікти толерантним шляхом на основі відповідних норм і правил;

– «*драмативність*» (-0,609). Показник за рахунок негативного навантаження розуміється як емоційна стабільність, яка характеризується стійкістю щодо зовнішніх впливів, високою психологічною працездатністю при впливі стресогенних факторів, здатністю до індивідуального самозбереження, до саморегуляції, умінням підтримувати позитивний афективний тонус, контролювати емоції, протистояти сильним негативним впливам, що викликають високу психічну напругу;

– «*вимогливість*» (0,515) – визначає критичне ставлення до помилок у роботі, спонукає чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки. Є характеристикою професійно-спрямованої особистості.

Показники фактору «психологічної тактовності» посилює значення фактору «чуйності».

Сьомий фактор «*емоційності*» державних службовців пояснює 5 % дисперсії ознак. З найбільшою факторною вагою у цей фактор увійшли показники:

– «*лідерські якості*» (-0,552). Показник має негативне навантаження, а отже, засвідчує низький рівень розвитку лідерських якостей;

– «*емоційні риси характеру*» (0,504) – визначають ставлення особистості до себе, до оточуючих, до життя загалом. Проявляються у оптимістичному ставленні до подій, ситуацій, свідчать про здатність особистості отримувати насолоду від життя, радіти, ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособистісних стосунків за рахунок емоційно-почуттєвого сприйняття;

Як і у попередньому випадку, цей фактор, посилює значення фактору «чуйності».

Восьмий фактор «*директивності*» пояснює 4,5 % дисперсії ознак та відображає особливості стилю управління. Описують цей фактор такі показники:

– «колегіальний стиль управління» (-0,778). Показник має негативне навантаження, тому, відповідно, свідчить про низький рівень прояву цього стилю управління;

– «директивний стиль управління» (0,733) – характеризує особистість, яка здатна ігнорувати думки спеціалістів, перекладати відповідальність на виконавців, що знаходяться на нижчому щаблі у структурі організації, використовувати адміністрування та покарання при роботі з персоналом, застосувати авторитарні соціально-психологічні механізми впливу (тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо). В організації існують переважно офіційні стосунки, які, зазвичай, проявляються у недовірливому чи байдужому ставленні до колег, рішення приймаються одноосібно, без згоди більшості.

Показники восьмого фактору доповнюють значення фактору «домінування».

Дев'ятий фактор «**комунікабельності**» державних службовців пояснює 4,2 % дисперсії ознак та об'єднує показники:

– «комунікабельність» (0,710) – це риса особистості, яка виявляється у здатності швидко та ефективно встановлювати контакти з іншими людьми, вирішувати продуктивні завдання у процесі спілкування та міжособистісної взаємодії. Фахівці з розвинутими комунікативними якостями уміють взаємодіяти з представниками різних груп, мають значний запас стратегій спілкування, які визначаються спрямованістю особистості, її намагання домінувати чи співпрацювати у процесі взаємодії, адаптивних якостей, поведінки в екстремальних ситуаціях (конфлікти, погрози тощо);

– «екстраверсія» (0,502) – показник, який визначає поведінку особистості, орієнтовану у свої проявах на зовнішній світ. Проявляється у потребі спілкуватися, прагненні отримувати увагу зі сторони оточуючих. Естравертована особистість є ініціативною, активною, відкритою до отримання нових знань та досвіду, швидко адаптується до нових і нестандартних умов за рахунок гнучкості поведінки, має яскраво виражені жести та міміку.

Десятий фактор визначається як фактор «**реактивної агресивності**» державних службовців. Він пояснює 4,2 % дисперсії ознак та відображає відношення до соціального оточення. Описує цей фактор показник:

– «реактивна агресивність» (0,660) – визначає агресивне ставлення до соціального оточення та прагнення до домінування, владність, директивність.

Десятий фактор є додатковим, тому доповнює один із основних факторів – «домінування» та підсилює його значення у факторній структурі вимірюваних показників.

Таким чином, аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості усієї вибірки: особистісної вимогливості, домінування, чуйності, невротичності, працездатності та додаткові: психологічної тактовності, емоційності, директивності, комунікативності та реактивної агресивності.

Наступний етап дослідження передбачав отримання факторної структури окремо для вибірок державних службовців з різним стажем професійної діяльності. Факторну структуру вимірюваних показників вибірки державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років представлено у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8.

Факторна структура вимірюваних показників діагностичних методик державних службовців центрів зайнятості (стаж професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років)

| | Component | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| вимогливість | .806 | | | | | | |
| риса характеру, що визначають ставлення до інших | .802 | | | | | | |
| критичність | .678 | | | | | | |
| соціальна впливовість | .643 | | | | | | |
| риса характеру, що ставлення до себе | .628 | | | | | | |
| схильність до організаторської діяльності | .623 | | | | | | |

Продовження таблиці 3.8.

| | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| інтелектуальні риси характеру | .606 | | | | | | |
| вольові риси характеру | .600 | | | | | | |
| практично-психологічний розум | .550 | | | | | | |
| емоційні риси характеру | .550 | | | | | | |
| несамостійність | | .883 | | | | | |
| чуйність | | .820 | | | | | |
| довірливість | | .755 | | | | | |
| поступливість | | .641 | | | | | |
| сором'язливість | | .566 | | | | | |
| колегіальний стиль управління | | | .793 | | | | |
| відкритість | | | .784 | | | | |
| ліберальний стиль управління | | | | .798 | | | |
| риса характеру, що означають ставлення до діяльності | | | | | .788 | | |
| риса характеру, що визначають спрямованість особистості | | | | | .785 | | |
| комунікабельність | | | | | | .700 | |
| психологічний такт | | | | .614 | | | |
| екстраверсія-інтроверсія | | | | | | .689 | |
| врівноваженість | | | | | | | .674 |

Отже, як бачимо, у вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років виділилося сім факторів, внесок яких найбільший.

У першому факторі найбільш тісно між собою пов'язаними виявилися показники за методикою психологічної оцінки організаторських здібностей особистості: «вимогливість» (0,806), «критичність» (0,678), «соціальна впливовість» (0,643), «схильність до організаторської діяльності» (0,623) та показники за методикою

діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості: «риси характеру, що визначають ставлення до інших» (0,802), «риси характеру, що визначають ставлення до себе» (0,628), «інтелектуальні риси характеру» (0,606), «вольові риси характеру» (0,600) й «емоційні риси характеру» (0,550)

У другому фактору прослідковується тісний зв'язок між показниками методики діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі: «несамостійність» (0,883), «чуйність» (0,820), «довірливість» (0,755), «поступливість» (0,641) та «сором'язливість» (0,566).

Третій – об'єднав показники: «колегіальний стиль управління» (0,793) за методикою діагностики стилів управління та «відкритість» (0,784) – за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Четвертий фактор інтегрував показник методики діагностики стилів управління «ліберальний стиль управління» (0,798) з показником «психологічний такт» (0,614) за методикою психологічної оцінки організаторських здібностей особистості.

П'ятий фактор визначається показниками методики діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості: «риси характеру, що визначають ставлення до діяльності» (0,788), та «риси характеру, що визначають спрямованість особистості» (0,785).

Шостий фактор найбільшою мірою визначають показники: «комунікабельність» (0,700) та «екстраверсія-інтроверсія» (0,689) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Сьомий фактор окреслюється показником особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В) «врівноваженість» (0,689).

Перелічені вище показники утворюють структуру з високими коефіцієнтами факторних навантажень. У табл. 3.9. представлені власні значення виокремлених факторів.

Таблиця 3.9.

Власні значення виокремлених факторів

| Фактори | Навантаження фактору після обертання (Rotation Sums of Squared Loadings) | | |
|---------|--|--------------------------------|--|
| | Всього (Total) | Навантаження % (% of Variance) | Загальний показник навантаження % (Cumulative %) |
| 1 | 4.629 | 12.182 | 12.182 |
| 2 | 4.028 | 10.600 | 22.782 |
| 3 | 3.588 | 8.317 | 31.099 |
| 4 | 3.160 | 6.428 | 37.527 |
| 5 | 2.443 | 5.716 | 43.243 |
| 6 | 2.172 | 4.551 | 47.794 |
| 7 | 1.729 | 4.408 | 52.202 |

Отже, інформативність першого фактору приблизно 12,2 %, другого фактору – 10,6 %, третього фактору близько – 8,4 %, четвертого – майже 6,5 %, п'ятого – 5,8 %, шостого – 4,6 %, сьомого – 4,4 %.

Повнота факторизації становить 52,2 % дисперсії, тобто більше половини масиву даних.

Найбільший відсоток дисперсії спостерігається у першому і другому факторах, які включають більшу частину вимірюваних змінних, а тому є більш значущими.

Отже, як видно з результатів, перший фактор, пояснюючи 12,2 % дисперсії ознак, відображає вимогливість, критичність, соціальну впливовість державних службовців, їх схильність до організаторської діяльності, а також якості психолого-практичного розуму, інтелектуальних та вольових рис характеру.

Цей фактор відображає риси вимогливості, яка реалізується щодо оточуючих та самого себе, включає критичність, владність, прагнення до домінування, сприяє здійсненню впливу на інших людей. Вимогливість виявляється у мотивації вольової дії, характеризується інтелектуальними рисами характеру.

Тому, змістовно узагальнюючи психологічні змінні, які увійшли до першого фактору, ми інтерпретуємо його як фактор *«особистісної вимогливості»* державних службовців.

Другий фактор, пояснює 10,6 % дисперсії ознак та має максимальне навантаження за показниками: несамостійність, відзивчивість, довірливість, поступливість, сором'язливість. Тому його можна назвати фактором *«довірливості»* державних службовців.

Третій фактор визначено фактором *«колегіальності»* (пояснює 8,4 % дисперсії ознак), оскільки відображає особливості цього стилю управління: свідчить про вміння користуватися владою, але без апелювання до неї; вдало використовувати механізми демократичного впливу (порада, делегування повноважень і відповідальності співробітникам, переконання, навчання тощо); раціонально розподіляти робочий час; сприяти розвитку ініціативи підлеглих; відповідальні рішення приймати колегіально. Цей стиль дає змогу охарактеризувати взаємини між колегами як довірливо-відверті поряд з високим рівнем самокритичності.

Четвертий фактор, пояснює 6,5 % дисперсії ознак і також відображає особливості стилю управління. Ліберальний стиль управління характеризується прагненням ухилятися від прийняття рішень чи перекладанням їх на інших, пасивністю, безініціативністю, відсутністю структурування цілей, завдань діяльності; часто межує з бездіяльністю за деякої зовнішньої активності його поведінки. Свідчить про недостатній рівень професіоналізму, невпевненості у власних можливостях і знаннях. Окрім стилю управління цей фактор визначається таким показником як психологічний такт», який відіграє важливу роль у факторі.

Тому, врахувавши психологічні змінні, які увійшли до четвертого фактору, інтерпретуємо його як фактор *«ліберальності»* державних службовців.

П'ятий фактор, пояснює 5,8 %, дисперсії ознак, окреслюється рисами характеру, що визначають спрямованість особистості та її ставлення до діяльності. Цей фактор визначено як фактор *«працездатності»* державних службовців.

Шостий фактор пояснює 4,6% дисперсії ознак, його названо фактором *«комунікабельності»*, оскільки він відображає комунікативні та екстравертовані якості особистості.

Сьомий фактор *«стресостійкості»*, пояснює 4,4 % дисперсії ознак та відображає ознаки стресостійкості особистості, яка свідчить про високий рівень захищеності по відношенню до впливу стрес-факторів

звичних життєвих ситуацій та наявність таких якостей як впевненість у собі, оптимістичність, активність, адаптаційна мобільність, самоконтроль.

Таким чином, аналіз емпіричних даних дав змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості із стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років: особистісної вимогливості, довірливості, колегіальності, ліберальності, працездатності, комунікабельності та стресостійкості.

Цікавими для порівняння є результати факторного аналізу, отримані у вибірці державних службовців стаж професійної діяльності яких становить від 6-ти до 14-ти років. Вони представлені у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10.

Факторна структура вимірюваних показників діагностичних методик державних службовців центрів зайнятості (стаж професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років)

| | Component | | | | | | |
|---|-----------|---|---|-------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| вимогливість | .906 | | | | | | |
| соціальна впливовість | .878 | | | | | | |
| критичність | .861 | | | | | | |
| вольові риси характеру | .858 | | | | | | |
| психологічна вибірковість | -.806 | | | | | | |
| риса характеру, що визначають відношення до інших | .738 | | | | | | |
| психологічний такт | -.671 | | | | | | |
| практично-психологічний розум | -.625 | | | -.616 | | | |
| емоційні риси характеру | -.615 | | | | | | |
| інтелектуальні риси характеру | .597 | | | | | | |
| ліберальний стиль управління | -.576 | | | | | | |

Продовження таблиці 3.10.

| | | | | | | | |
|---|------|-------|------|------|------|------|------|
| схильність до організаторської діяльності | .540 | | | | | | |
| риса характеру, що визначають відношення до діяльності | .522 | | | | | | |
| депресивність | | .762 | | | | | |
| дратівливість | | .701 | | | | | |
| спонтанна агресивність | | .604 | | | | | |
| емоційна лабільність | | .603 | | | | | |
| врівноваженість | | -.596 | | | | | |
| невротичність | | .589 | | | | | |
| вимогливість | | | .853 | | | | |
| скептицизм | | | .747 | | | | |
| впевненість | | | .738 | | | | |
| домінування | | | .736 | | | | |
| лідерські якості | | | | .738 | | | |
| риса характеру, що виражають відношення до себе | | | | .663 | | | |
| колегіальний стиль управління | | | | | .852 | | |
| реактивна агресивність | | .713 | | | | | |
| відкритість | | | | | .521 | | |
| екстраверсія-інтроверсія | | | | | | .776 | |
| комунікативність | | | | | | .673 | |
| директивний стиль управління | | | | | | | .680 |
| риса характеру, що визначають спрямованість особистості | | | | | | | .645 |

У факторній структурі вимірюваних показників діагностичних методик державних службовців центрів зайнятості із стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років, виділилося сім факторів, внесок є яких найбільшим.

У першому факторі найтісніше пов'язаними виявилися показники за методикою психологічної оцінки організаторських здібностей особистості: «вимогливість» (0,906), «соціальна впливовість» (0,878), «критичність» (0,861), «психологічна вибірковість» (-0,806), «психологічний такт» (-0,671), «практично-психологічний розум» (-0,625), «схильність до організаторської діяльності» (0,540); показники за методикою діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості: «вольові риси характеру (0,858», «риса характеру, що визначають ставлення до інших (0,738), «емоційні риси характеру» (-0,615), «інтелектуальні риси характеру» (0, 597), «риса характеру, що визначають ставлення до діяльності» (0,522) та показник «ліберальний стиль управління» (-,0576) за методикою діагностики стилів управління.

Другий фактор об'єднав показники «депресивність» (0,762), «драгівливість» (0,701), «спонтанна агресивність» (0,604), «емоційна лабільність» (0,603), «врівноваженість» (-0,596) та «невротичність» (0,589) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Третій фактор окреслюється показниками: «вимогливість» (0,853), «скептицизм» (0,747), «впевненість» (0,738), «домінування» (0,736) за методикою діагностики міжособистісних стосунків.

Четвертий фактор має максимальне навантаження за показником методики психологічної оцінки організаторських здібностей особистості: «практично-психологічний розум» (-0,616), показником «лідерські якості» (0,738) за методикою діагностики лідерських здібностей та показником методики діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості: «риса характеру, що визначають ставлення до себе» (0,663).

П'ятий фактор об'єднав показник методики діагностики стилів управління «колегіальний стиль управління» (0,852) та показник особистісного опитувальника FPI (модифікована форма В) «відкритість» (0,521.).

До шостого фактору увійшли показники: «екстраверсія» (0,776) та «комунікабельність» (0,673) за особистісним опитувальником FPI (модифікована форма В).

Сьомий фактор найбільшою мірою визначають показники: «директивний стиль управління» (0,680) за методикою діагностика стилів управління та показник за методикою діагностики комунікативно-

характерологічних особливостей особистості «риси характеру, що визначають спрямованість особистості» (0, 654).

Перший фактор пояснює близько 19,8 % дисперсії, другий і третій – приблизно по 9,3 % кожний, четвертий – майже 7,3 % дисперсії, п'ятий – близько 6 % дисперсії, шостий – 5,7 % дисперсії, сьомий – 4,9 % дисперсії.

Накопичений відсоток дисперсії факторів становить 62,1 %. Чим більший відсоток дисперсії в окремо виділеного фактора, тим він більш значущий і більшу частину змінних включає. Щоб визначити, які із виділених факторів найбільш значущими розглянемо власні значення виокремлених факторів, які подані у табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Власні значення виокремлених факторів

| Фактори | Навантаження фактору після обертання (Rotation Sums of Squared Loadings) | | |
|---------|--|--------------------------------|--|
| | Всього (Total) | Навантаження % (% of Variance) | Загальний показник навантаження % (Cumulative %) |
| 1 | 7.505 | 19.751 | 19.751 |
| 2 | 3.621 | 9.261 | 29.012 |
| 3 | 3.519 | 9.256 | 38.268 |
| 4 | 3.517 | 7.280 | 45.548 |
| 5 | 2.766 | 5.963 | 51.511 |
| 6 | 2.509 | 5.705 | 57.216 |
| 7 | 2.266 | 4.930 | 62.146 |

Перший фактор *«особистісної вимогливості»*, пояснюючи 19,8 % дисперсії ознак, відображає вимогливість особистості, яка виявляється у критичному ставленні до себе, до інших та до результатів діяльності. Вимогливість, соціальна впливовість та критичність у триєдиному комплексі становлять *«емоційно-вольову впливовість»*, яка є однією із професійно-важливих якостей фахівця.

Другий фактор *«невротичності»*, пояснює 9,3 % дисперсії ознак та відображає риси невротичності, депресивності, спонтанної агресивності, емоційної лабільності та дратівливості. Цей фактор характеризує емоційно-регулятивну сферу особистості, яка визначається у цьому випадку дистимічними характеристиками: зниження активності,

втрата інтересу до діяльності і життя загалом, відчуття пригніченості, незадоволеності, акцентуація уваги на психотравмуючому минулому та негативному майбутньому, низька самоповага та неадекватна самооцінка тощо. Емоційний стан особистості визначається як нестабільний, що проявляється у частих змінах настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатньому самоконтролі, домінуванні емоційної регуляції над раціональною, негативним ставленням до себе, появою міміки, пантоміміки, жестикуляції, що відповідає паттерну песимістичних переживань.

Третій фактор *«домінування»* деталізуючи 9,3 % дисперсії ознак, відображає характеристики вимогливості, впевненості та незалежності. Свідчить про бажання особистості домінувати у взаємодії з оточуючими, відігравати вирішальну роль при прийнятті рішень, у міжособистісних стосунках проявляти впевненість, владність, вимогливість, керуючись здоровим егоїзмом, почуттям власної гідності.

Четвертий фактор *«критичної оперативності»* пояснює 7,3 % дисперсії ознак. Цей фактор визначає поведінково-діяльнісну сферу особистості, яка відзначається наявністю лідерських якостей, незалежністю, самостійністю здійснення діяльності та вмінням оперативно, швидко приймати рішення, працювати в екстремальних ситуаціях.

П'ятий фактор *«колегіальності»* пояснює 6 % дисперсії ознак, відображає особливості цього стилю управління, який передбачає наявність різносторонніх інформаційних і комунікативних відносин у колективі, повновладдя і самодіяльність у виконанні професійних завдань, відповідальність кожного за свої дії, порядок і свідому дисципліну, добровільне підкорення особистих інтересів суспільним, соціально цінним і одночасне перетворення спільних інтересів у сфері суспільно корисної діяльності в особисті інтереси кожного члена колективу. Основою цього стилю – є довіра та взаєморозуміння у міжособистісних стосунках.

Шостий фактор *«комунікабельності»*, пояснює 5,7 % дисперсії ознак та відображає комунікативні та екстравертовані уміння особистості.

Сьомий фактор *«директивності»*, деталізуючи 4,9 % дисперсії ознак, відображає особливості цього стилю управління. Використання

цього стилю управління зумовлено специфікою фахової діяльності державних службовців, оскільки вона часто регламентується статутами та наказами. Директивний стиль керівництва за належного використання забезпечує високу оперативність та персональну відповідальність з вирішення різноманітних питань. Систему взаємовідносин між членами колективу, як правило, оцінюється ним крізь призму такого критерію як формальна дисципліна.

Таким чином, здійснивши аналіз емпіричних даних ми отримали змогу виокремити основні фактори, які визначають особливості професійної компетентності державних службовців стаж професійної діяльності яких становить від 6-ти до 14-ти років: особистісної вимогливості, невротичності, домінування, критичної оперативності, колегіальності, комунікативності, директивності.

Загалом у факторній структурі вимірюваних показників можна віділити суттєві відмінності (Рис. 3.9-3.11).

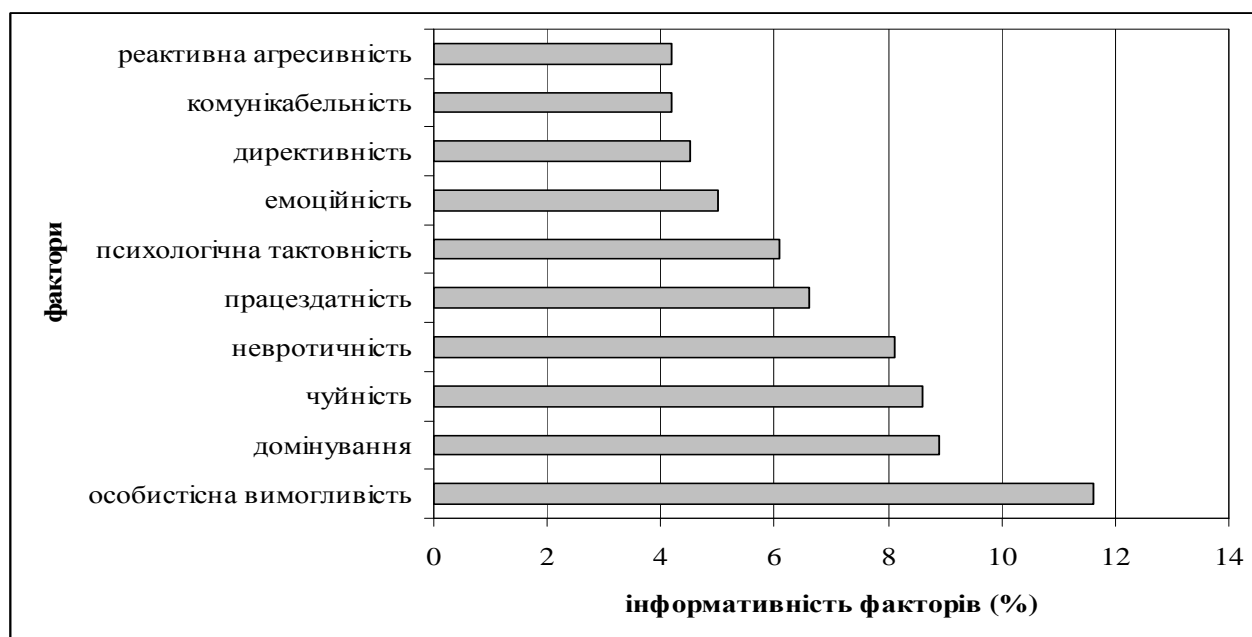


Рис. 3.9. Факторна структура вимірюваних показників у державних службовців зі стажом роботи від 8-ми місяців до 14-ти років

Факторна інформативність вимірюваних показників дає змогу узагальнити психологічний портрет державних службовців центрів зайнятості. Зокрема, психологічний портрет державного службовця усієї вибірки (стаж професійної діяльності від 8-ми місяців до 14-ти років) визначається такими властивостями як критичність, вимогливість,

незалежність, відповідальність, почуття власної гідності, колективізм, суспільна спрямованість, практичність, соціальна впливовість, критична спостережливість, колективізм, прагнення до домінування, схильність і потреба у виконанні організаторської діяльності, вольові риси характеру, прямолінійність. Окрім перерахованих якостей, слід зазначити, що держслужбовці добре розуміють психологію інших людей, здатні розподіляти обов'язки групової діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей людей їх настрою, особистих симпатій, антипатій тощо.

У державних службовців загалом домінує директивний стиль управління, який визначається надмірною централізацією влади, широким використанням адміністрування та покарання, наявністю переважно офіційних стосунків в організації. Водночас їм притаманні такі якості як відкритість, психологічна тактовність, чуйність, доброзичливість, дружелюбність, співчутливість, комунікабельність, естравертованість, гіпертимність. Хоча слід зазначити, що також властивими є й певні ознаки невротичності та депресивності.

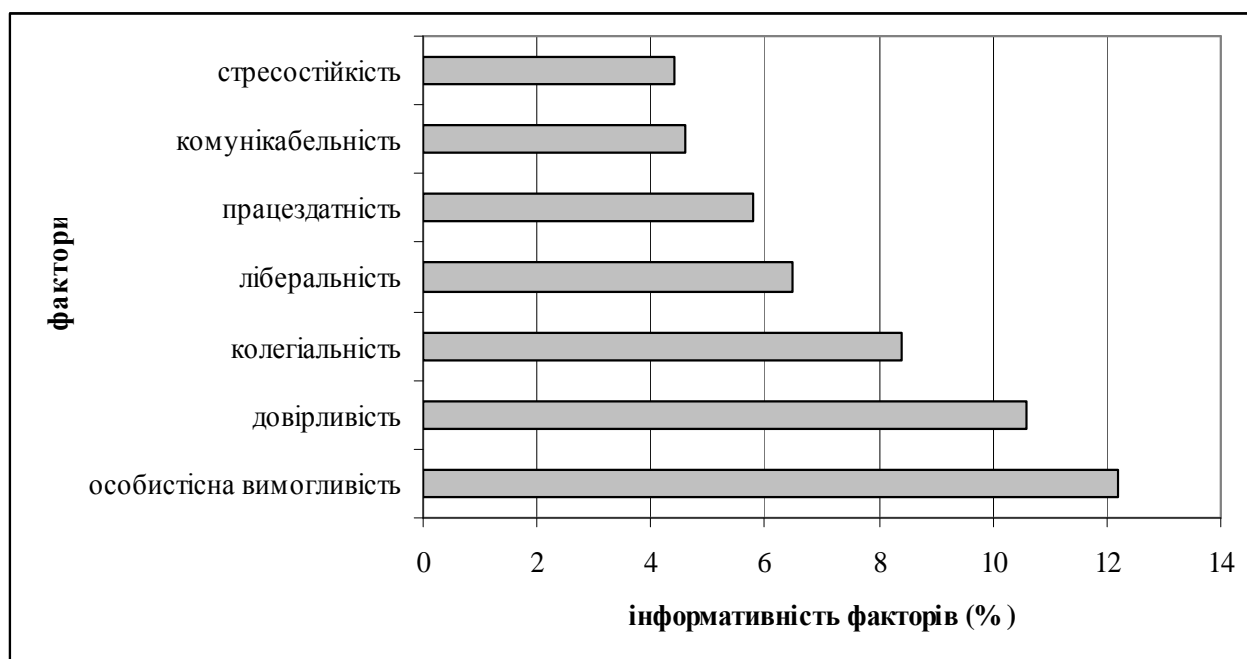


Рис. 3.10. Факторна структура вимірюваних показників у державних службовців зі стажем роботи від 8-ми місяців до 6-ти років

Психологічний портрет особистості державного службовця зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років визначається такими якостями як чуйність, доброзичливість, люб'язність, дружелюбність, вдячність, делікатність, довірливість, конформність,

безкорисливість, співчутливість, слухняність, прагнення піклуватися про близьких, здатність до співпраці, тактовність, спостережливість, чутливість до емоційного стану оточуючих, почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми.

Переважаючим стилем управління є ліберально-колегіальний, який характеризує взаємини у колективі як довірливо-відверті поряд з високим рівнем самокритичності.

Однак, слід зазначити, що до особистісних якостей державних службовців цієї категорії відносяться такі якості як висока працездатність, працелюбність, вимогливість, впевненість, самокритичність, дисциплінованість, організованість, самостійність, зібраність, самовладання, самоконтроль, наполегливість, сміливість, активність, адаптаційна мобільність, колективізм, оптимістичність, суспільна спрямованість, практична скерованість розуму, зацікавленість, вміння використовувати знання на практиці. Окрім вище перерахованих якостей для державних службовців притаманний високий рівень захищеності щодо впливу стрес-факторів звичних життєвих ситуацій.

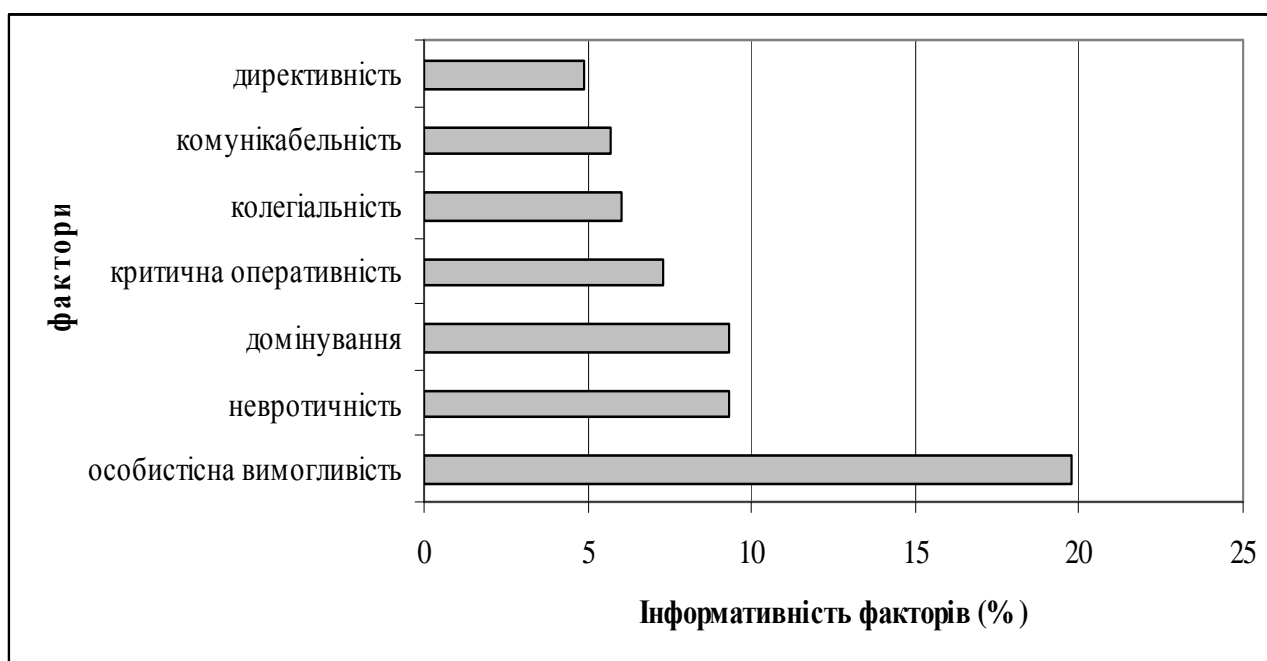


Рис. 3.11. Факторна структура вимірюваних показників у державних службовців зі стажем роботи від 6-ти до 14-ти років

Особистість державного службовця (стаж професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років) характеризується наявністю таких якостей як вимогливість щодо себе та партнерів, надмірна критичність в оцінці колег,

прагнення до домінування, владність, рішучість та незалежність у прийнятті рішень, схильність до необґрунтованого ризику, оперативність при вирішенні професійних завдань, нетерпимість до помилок партнерів, жорсткість, прямолінійність у спілкування, впертість, агресивність, дратівливість, почуття власної гідності, егоїзм, практичність, потреба у здійсненні управлінської діяльності тощо.

Державні службовці цієї категорії вдало поєднують директивний стиль управління, який визначає формальні стосунки та ліберальний стиль, що характеризує неформальні взаємини у колективі. Директивний стиль управління характеризується надмірною централізацією влади, застосуванням авторитарних механізмів впливу (інструктаж, наради, тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо), у більшості випадків рішення приймаються одноосібно, без згоди більшості. Однак, директивний стиль управління за належного використання забезпечує високу оперативність та персональну відповідальність з вирішення професійних завдань. Ліберальний стиль управління забезпечує наявність різносторонніх інформаційних і комунікативних відносин у неформальному спілкуванні, яке будується на основі довіри та взаєморозуміння.

Слід зазначити, що поряд з цими якостями у державних службовців є наявними ознаки невротичності, що виявляється у пригніченому настрої, причину якого іноді важко пояснити, втраті цікавості або задоволення від виконання раніше приємної діяльності, відчутті провини, даремності, тривоги, страху; спостерігаються виражена стомлюваність, «занепад сил», песимістичне ставлення до життя, концентрація на тривожних спогадах, сумніви щодо правильності своїх дій і вчинків, увага до власного внутрішнього світу і зниження інтересу до зовнішньої активності, заклопотаність собою, занижена самооцінка, порушення регуляції, що приводить до нездатності концентруватися.

Також у факторній структурі вимірюваних показників виділяються однойменні фактори, які не залежні від стажу професійної діяльності державних службовців – фактори особистісної вимогливості, комунікабельності та колегіальності (Рис. 3.12).

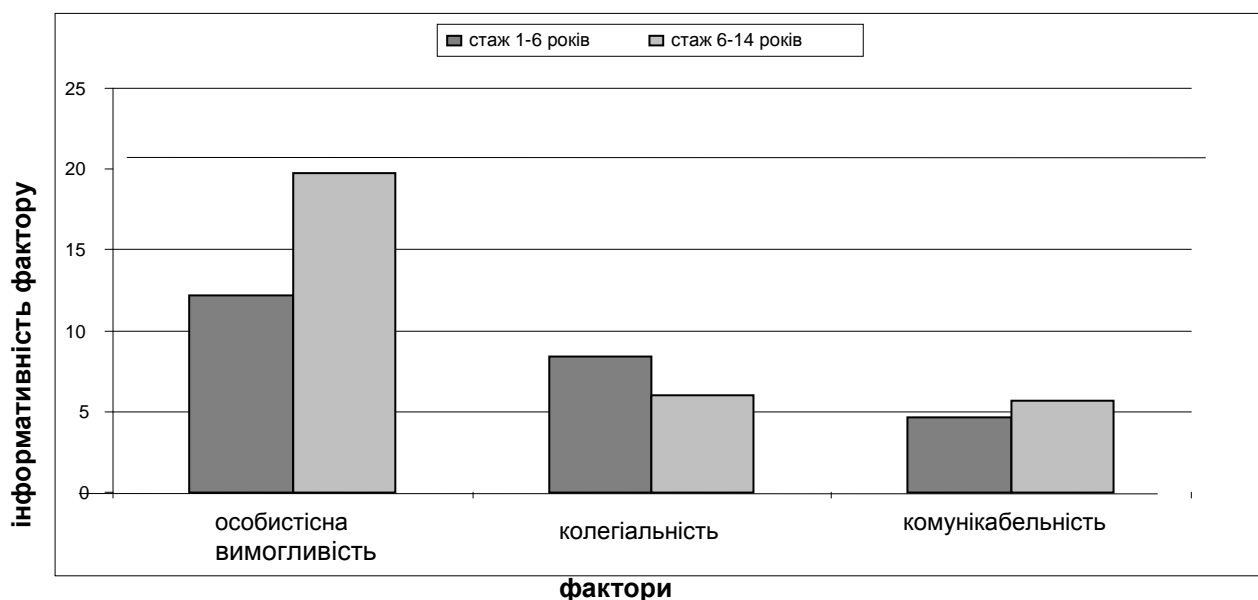


Рис. 3.12. Інформативність факторів, які є спільними для державних службовців центрів зайнятості

Це ще раз підтверджує той факт, що професійна компетентність державних службовців, незалежно від стажу їх професійної діяльності визначається, насамперед, особистісною вимогливістю, впевненістю, відповідальністю, самостійністю, критичністю, здатністю до виконання організаторської діяльності, комунікабельністю, готовністю та потребою у спілкуванні, здатністю до співпраці.

Наступним кроком у вивченні професійної компетентності державних службовців та основних її чинників було використання методу множинного регресійного аналізу, мета якого – визначення найбільш суттєвих прогностичних детермінант особистісної вимогливості. Множинний регресійний аналіз призначений для вивчення взаємозв'язку однієї змінної (залежної, результуючої) і кількох інших змінних (незалежних, вихідних). Зазвичай метод цей метод аналізу використовується для вивчення можливості передбачення певного результату за кількома попередньо вимірюваними характеристиками. При цьому передбачається, що зв'язок між однією залежною змінною (Y) і кількома незалежними змінними (X) можливо виразити лінійним рівнянням:

$$Y = b + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_px_p + e,$$

де Y – залежна змінна; x_1, \dots, x_p – незалежні змінні; b, b_1, \dots, b_p – параметри моделі; e – помилка передбачення.

Крім передбачення і визначення його точності множинний регресійний аналіз дає змогу визначити і те, які показники (незалежні змінні) найбільш істотні, важливі для передбачення, а якими змінними можна знехтувати, виключивши їх з аналізу.

Метою множинного регресійного аналізу у нашому дослідженні було визначення найбільш прогностичних детермінант вимогливості державних службовців центрів зайнятості. Для цього весь масив факторних оцінок, попередньо виділених в ході факторизації вихідних психологічних параметрів (змінних) державних службовців, було піддано регресійному аналізу за допомогою зворотнього покрокового методу (Backward).

В результаті використання методу множинного регресійного аналізу було отримано остаточну модель множинної регресії, яка пояснює 66 % дисперсії залежної змінної («особистісна вимогливість») державних службовців, зі стажем роботи від 8-ми місяців до 14-ти років), що дає підстави перейти до її змістової інтерпретації.

Так, регресійним аналізом було виключено низку факторів, регресійні коефіцієнти яких виявилися статистично незначущими:

- фактор (2) «домінування»;
- фактор (4) «невротичність»;
- фактор (9) «комунікабельність»;
- фактор (10) «реактивна агресивність».

Величини стандартизованих коефіцієнтів регресії (β) дають змогу зробити висновки щодо вкладу факторів, відібраних у модель множинної регресії. Так, найбільший вклад у дисперсію залежної змінної («особистісна вимогливість» державних службовців) зробили:

- фактор (7) «емоційність» ($\beta = -0.552$);
- фактор (1) «вимогливість» ($\beta = 0.397$);
- фактор (5) «працездатність» ($\beta = 0.347$);
- фактор (6) «психологічна тактовність» ($\beta = 0.202$);
- фактор (8) «директивність» ($\beta = -0.143$);

фактор (3) «поступливість» ($\beta = -0.121$).

Домінуючі позиції факторів представлені на рисунку 3.13.

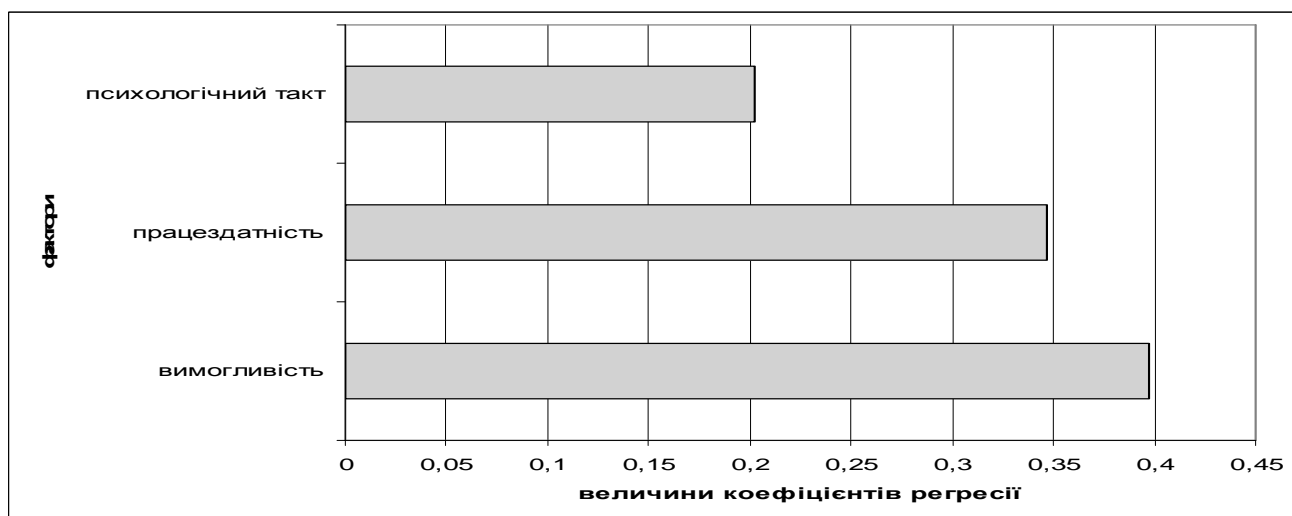


Рис. 3.13. Домінуючі фактори моделі множинної регресії вимірюваних показників у вибірці державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 8-ми місяців до 14-ти років

На заключному етапі множинного регресійного аналізу нами було отримано рівняння регресії, яке дозволяє за обчислюваними параметрами множинної регресії здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних:

$$Y = 26,116 + (-3,171)(F7) + 2,282(F1) + 1,997(F5) + 1,161(F6) + (-0,823)(F8) + (-0,697)(F3).$$

Також за допомогою методу множинного регресійного аналізу були визначені найбільш прогностичні детермінанти особистісної вимогливості державних службовців з різним стажем професійної діяльності.

У вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років отримана модель множинної регресії пояснює близько 57 % дисперсії залежної змінної (коефіцієнт множинної детермінації остаточної моделі множинної регресії дорівнює 0,567).

Регресійним аналізом було виключено низку факторів, регресійні коефіцієнти яких виявилися статистично незначущими:

- фактор (2) «домінування»;
- фактор (3) «поступливість»;
- фактор (4) «депресивність»;
- фактор (9) «комунікабельність»;
- фактор (10) «реактивна агресивність».

Отримані результати дають змогу зробити висновки щодо вкладу виділених факторів. Так, найбільший вклад в регресійну модель особистісної вимогливості державних службовців, стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 6-ти років, зробили:

фактор (7) «емоційність» ($\beta = -0.529$);

фактор (1) «вимогливість» ($\beta = 0.357$);

фактор (6) «психологічний такт» ($\beta = 0.275$);

фактор (5) «працездатність» ($\beta = 0.265$);

фактор (8) «директивність» ($\beta = 0.152$).

Домінуючі позиції факторів представлені на рисунку 3.14.

Використання методу множинного регресійного аналізу факторних оцінок державних службовців зі стажем професійної діяльності від 8-ми місяців до 6-ти років дало змогу отримати рівняння регресії, яке визначає оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних:

$$Y = 26,252 + (-3,239)(F7) + 2,623(F1) + 1,252(F6) + 1,713(F5) + (-0,815)(F8).$$

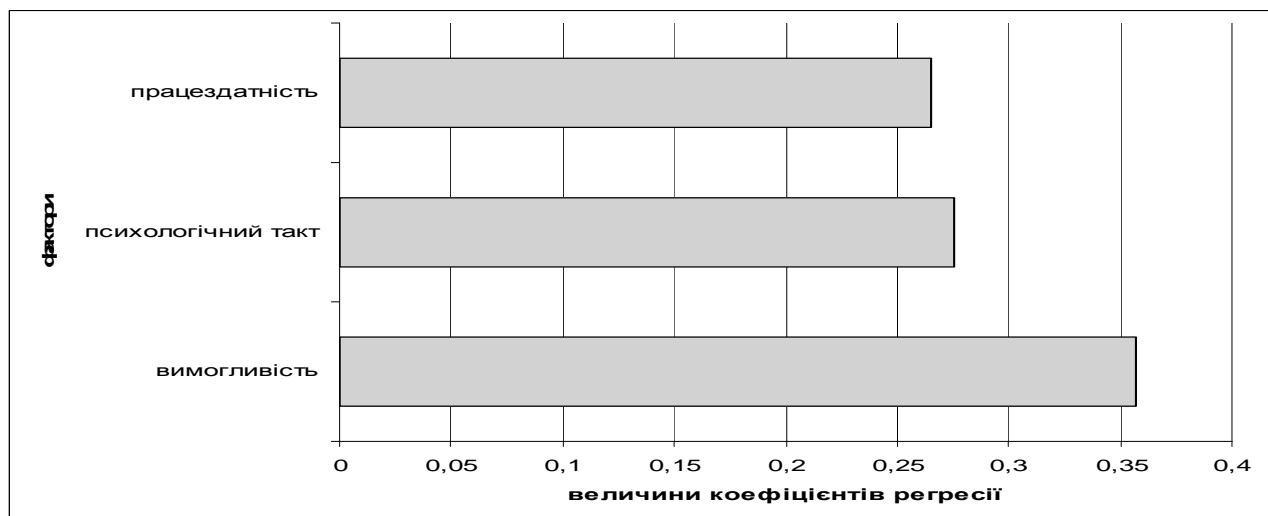


Рис. 3.14. Домінуючі фактори моделі множинної регресії вимірюваних показників у вибірці державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 8-ми місяців до 6-ти років

Проведений регресійний аналіз факторних оцінок державних службовців, стаж професійної діяльності становить від 6-ти до 14-ти років дав змогу отримати модель множинної регресії, яка пояснює 81 % дисперсії залежної змінної (коефіцієнт множинної детермінації остаточної регресійної моделі дорівнює 0,812).

У вибірці державних службовців стаж, професійної діяльності яких становить від 6-ти до 14-ти років, регресійним аналізом було виключено низку факторів, регресійні коефіцієнти яких виявилися статистично незначущими:

- фактор (4) «депресивність»;
- фактор (6) «психологічний такт»;
- фактор (9) «комунікабельність».

Найбільший вклад в регресійну модель особистісної вимогливості державних службовців зі стажем професійної діяльності від 6 до 14 років зробили:

- фактор (7) «емоційність» ($\beta = - 530$);
- фактор (2) «домінування» ($\beta = 0.428$);
- фактор (5) «працездатність» ($\beta = 0.318$);
- фактор (8) «директивність» ($\beta = 0.206$);
- фактор (3) «поступливість» ($\beta = - 164$);
- фактор (1) «вимогливість» ($\beta = 0.161$);
- фактор (10) «реактивна агресивність» ($\beta = - 154$).

Найбільш значущі позиції факторів, виділені за допомогою методу множинного регресійного аналізу, представлені на рисунку 3.15.

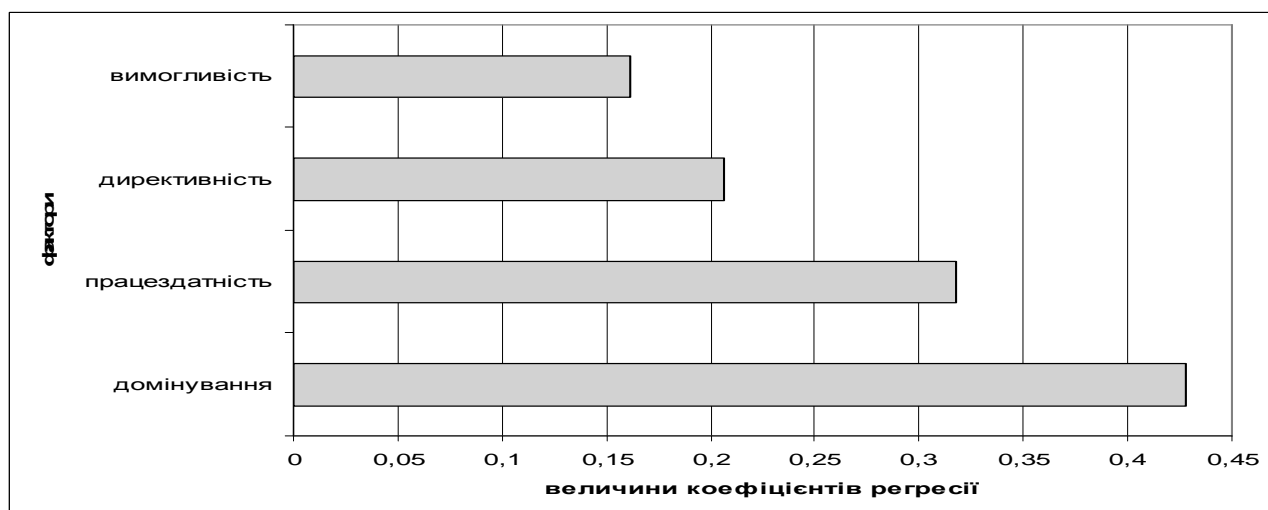


Рис. 3.15. Домінуючі фактори моделі множинної регресії вимірюваних показників у вибірці державних службовців центрів зайнятості зі стажем роботи від 6-ти до 14-ти років

Множинний регресійний аналіз факторних оцінок державних службовців з вказаним вище стажем професійної діяльності дав змогу отримати рівняння регресії:

$$Y=26,143+(-2,861)(F7)+2,360(F2)+1,825(F5)+(-1,281)(F8)+(-0,975)(F3)+0,891(F1)+(-0,998)(F10).$$

На основі цього рівняння можна здійснити оцінку (передбачення) невідомих значень «залежної» змінної за відомими значеннями «незалежних» змінних.

Якщо порівняти регресійні моделі особистості державних службовців з різним стажем професійної діяльності, то стає ймовірним, що професійна компетентність державних службовців з більшим стажем роботи детермінуються значно ширшим спектром прогностичних факторів (незалежних змінних). Так, у вибірці державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років до прогностичних факторів, крім вимогливості та працездатності, відносяться фактори домінування та директивності, а фактор «психологічний такт» не входить у цю регресійну модель.

Метод множинного регресійного аналізу також показує, що в процесі професійного становлення особистості державного службовця центрів зайнятості відбуваються змістові трансформації особистісних якостей. Порівняння середніх величин психологічних показників, отриманих в результаті використання методу визначення середніх арифметичних оцінок, результати факторного та регресійного аналізу дають змогу виявити основні тенденції, закономірності трансформацій особистісних якостей, що відбуваються. Основними тенденціями є підвищення вимогливості, прагнення до домінування та директивності.

Наступним етапом дослідження було вивчення статистично-достовірних відмінностей у рівні вираженості факторів, що були виділені нами за допомогою методу факторного аналізу.

Аналіз статистично достовірних відмінностей у рівні вираженості факторів в групах державних службовців, дифенційованих за критерієм стажу професійної діяльності, дав змогу отримати додаткову інформацію про характер вираженості інтегральних змінних (факторів) окремо у вибірці держслужбовців з різним стажем роботи. Для вирішення цього

завдання використовувався непараметричний критерій відмінностей для незалежних вибірок U–Манна–Уїтні.

Статистично значущий характер відмінностей було виявлено щодо інтегральних змінних «домінування», «працездатність» і «комунікабельність» (факторів 2, 5 і 9) ($p < 0,001$).

Так, на відміну від державних службовців, стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 6-ти років, у вибірці державних службовців зі стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років спостерігається достовірно вищий рівень вираженості фактору «домінування» (фактор 2). Це свідчить про те, що професійна діяльність державних службовців цієї категорії значною мірою визначається такими якостями як прагненням до домінування, критичністю в оцінці інших, вимогливістю до себе та оточуючих, незалежністю, почуттям власної гідності, упертістю, нетерпимістю до помилок партнерів, дратівливістю, жорсткістю, прямолінійністю.

Проте у вибірці державних службовців, стаж професійної діяльності яких становить від 8-ми місяців до 6-ти років, можна констатувати достовірно вищий характер вираженості інтегральних змінних «працездатність» і «комунікабельність» (фактор 5 і 9). Це може свідчити про властиві державним службовцям цієї категорії такі якості як працелюбність, колективізм, суспільна спрямованість, безкорисливість, скромність, спостережливість, зацікавленість, дисциплінованість, організованість, ініціативність, самостійність, зібраність, самовладання, самоконтроль, наполегливість, соціальна активність, відкритість, безпосередність комунікабельність, готовність та потреба у спілкуванні.

Отримані статистичні результати виступили підґрунтям в обґрунтуванні особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості як фактора їх професійної компетентності.

3.2. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості: зміст та ефекти трансформації професійно-статусного модусу

Проведене дослідження з вивчення професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості продемонструвало виявлення реального, конкретного фактора особистісної вимогливості, який об'єднує усі описані структурні компоненти професійної компетентності у цілісну систему, яка забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, надаючи тим самим доцільності їх професійної реалізації.

Виходячи з такої домінуючої позиції фактору особистісної вимогливості, можна говорити про його інтегративний характер, що є досить важливим для розуміння та розкриття причинно-наслідкових зв'язків у вивченні професійної компетентності фахівця як феномену, який має свою будову і структуру. Описана архітектоніка структурного змісту професійної компетентності через такі її компоненти як емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний та соціально-психологічний актуалізувала питання пошуку особистісних (внутрішніх) детермінант, які б визначили психологічну суть професійної реалізації фахівця у різноманітних проявах його доцільної активності у виборі, ініціації та регуляції здійснюваних дій. Такими особистісними детермінантами виступили організаційно-комунікативні вміння державних службовців, в яких зосереджений реальний прояв їх професійної компетентності.

Надання особистісній вимогливості статусу інтегрального чинника професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості на різних етапах його професійного становлення дало змогу конкретизувати зміст цієї психологічної властивості.

Передусім, особистісна вимогливість як вольова характеристика, у професійній діяльності державного службовця визначається сміливістю пред'явлення вимог, постійністю і гнучкістю залежно від ситуації, самостійністю, невимушеністю, категоричністю, прямолінійністю, практичністю, нетерпимістю до власних та помилок колег. Тобто особистісна вимогливість дає змогу цілісно пережити стан актуальності

«Я» фахівця як витриманого, наполегливого, ініціативного, цілеспрямованого, принципового тощо.

Зокрема, витримка виражається у здатності вольового зусилля швидко гальмувати (послаблювати, уповільнювати) дії, почуття та думки, що заважають здійсненню прийнятого рішення; наполегливості у вмінні постійно і тривало добиватися мети, не знижуючи енергії у боротьбі з труднощами; самостійності у можливості обходитись у своїх діях без чужої допомоги, а також умінні критично ставитися до чужих впливів, оцінюючи їх відповідно до своїх поглядів і переконань. Цілеспрямованість полягає у тому, що людина здатна керуватися в своїх діях і вчинках загальними і стійкими цілями, зумовленими її твердими переконаннями, а ініціативність визначається вмінням знаходити нові, нешаблонні рішення і засоби їх здійснення. Принциповість виражається у здатності особистості керуватись у своїх вчинках стійкими принципами, переконаннями в доцільності певних моральних норм поведінки, які регулюють взаємини між людьми. Окрім того, принциповість виявляється у стійкій дисциплінованості поведінки, в правдивих, чуйних вчинках.

Особистісна вимогливість виражається у таких показниках як впевненість у своїх силах, наполегливість, віра у справу, оптимізм, бадьорість духу, сміливість, здатність до розумного ризику. Вимогливість державного службовця виявляється у здатності здійснювати вплив на оточуючих, використовуючи різні засоби – у формі жарту, дотепного зауваження, наказу, впливаючи на підлеглих власним прикладом, ставленням до справи, до людей. Вимогливість повинна бути аргументованою, глибокою, логічною. Вимогливість свідчить про наявність в особистості високих потреб, запитів, прагнення досягати поставлених цілей.

Надмірна вимогливість, навіть справедлива, часто викликає агресію, образи, стрес та інші негативні наслідки. Тому у професійній діяльності рекомендується пред'являти вимоги не у присутності третьої особи.

Вимогливість поєднується з високою моральністю особистості, з умінням підкорити свої особисті інтереси і потреби інтересам і потребам організації та суспільства. Відсутність вимогливості приводить до непостійності у поведінці, неорганізованості, бездіяльності, зниженню потреб, запитів, недосягненню поставлених цілей. Слід пам'ятати, що

вимогливість виявляється як у мотивації вольової дії, так й в характері прийнятих рішень.

Виходячи з вищесказаного, визначемо *особистісну вимогливість* як психологічну властивість людини, яка проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії. Архітектоніка структурного змісту професійної компетентності дає змогу розглядати особистісну вимогливість на емоційно-регулятивному, поведінково-діяльнісному, комунікативному та соціально-психологічному (який поділяється на міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) рівнях (Рис. 3.16.).

Як було зазначено вище, особистісна вимогливість цілісно характеризує ефективну професійну реалізацію державного службовця, на певних етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальний та стагнаційний), набуває певних змін у структурно-функціональних компонентах професійної компетентності, що складає її відповідний професійно-статусний модус.

Професійно-статусний модус особистісної вимогливості складає комплекс прояву організаційно-комунікативних вмінь державного службовця та визначає його нормативну релевантність на певному етапі професійного становлення фахівця. Форма професійно-статусного модусу визначається такою властивістю особистісної вимогливості, яка може створювати відносно стійку сферу детермінації перебігу процесу професійного становлення особистості. Отже, професійно-статусний модус особистісної вимогливості – це стійка цілісна характеристика професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості.

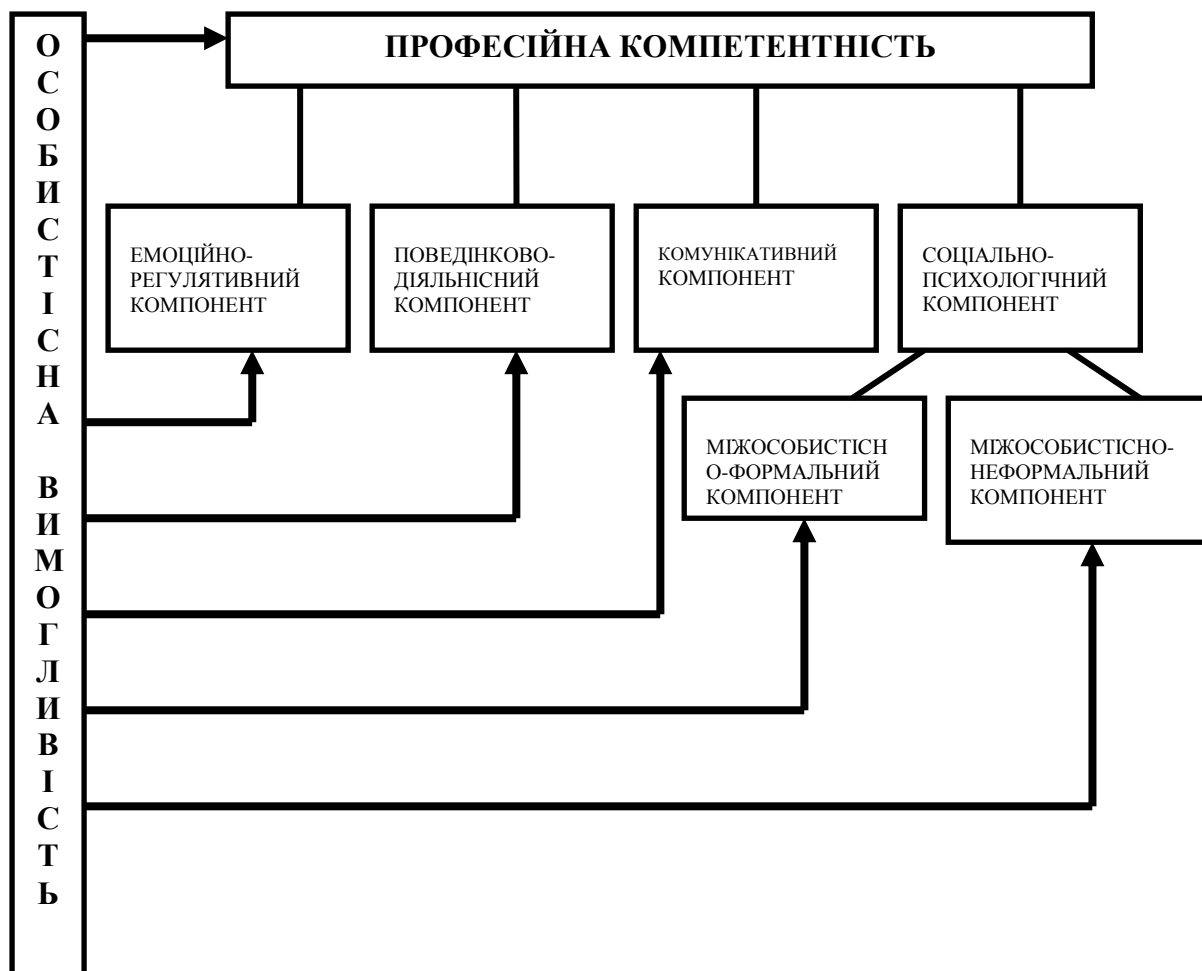


Рис. 3.16. Рівні прояву особистісної вимогливості у структурі професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

Досліджені відмінності у змісті професійно-статусного модулю особистісної вимогливості на різних етапах професійного становлення дають змогу виділити такі два його види: адаптаційно-інтернальний та стагнаційний, – які відповідають змісту відповідних етапів.

Адаптаційно-інтернальний етап характеризується ознайомленням з професією, її вимогами, правилами, нормами, набуванням базових знань, умінь, навиків. Фахівець адаптується до вимог і обмежень професії, відчуває себе частиною даної професійної групи, відбувається особистісна, мотиваційна, емоційно-вольова, інтелектуальна та операціональна адаптація спеціаліста до професійної діяльності, становлення психологічної готовності до здійснення професійної діяльності. На цьому етапі професійного становлення починає здійснюватись самостійна трудова діяльність. Надбання професійного досвіду, засвоєння базових знань, усвідомлення вимог нової соціально-

професійної ролі, власних здібностей і можливостей, кваліфіковане виконання професійних функцій дає змогу самостійно приймати рішення, усвідомлювати і оцінювати протиріччя різних сторін професійної діяльності, відчувати себе господарем становища.

Стагнаційна стадія фахового становлення характеризується зниженням професійного зростання фахівця, використання ним набутих раніше стереотипних способів вирішення професійних задач, несприйнятливостю нового, поступовим погіршенням психічного і фізичного здоров'я, хворобами нервового та психосоматичного характеру тощо.

Досліджені відмінності комплексу організаційно-комунікативних вмій державних службовців та обґрунтування інтегрального фактору особистісної вимогливості на кожному з етапів професійного становлення, дає змогу виділити два види особистісної вимогливості – *адаптаційно-інтернальна* та *стагнаційна*, характеристика яких вміщує емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний та соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) рівні професійної компетентності (Рис. 3.17).

Так, професійно-статусний модус адаптаційно-інтернальної особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю, а професійно-статусний модус стагнаційної вимогливості, окрім наявної комунікабельності, характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю та домінуванням. Зазначені якості чітко виражають свій зміст на емоційно-регулятивному (стресостійкість↔невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність↔критична оперативність), комунікативному (комунікабельність↔комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний стиль↔колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість↔домінування) рівнях.

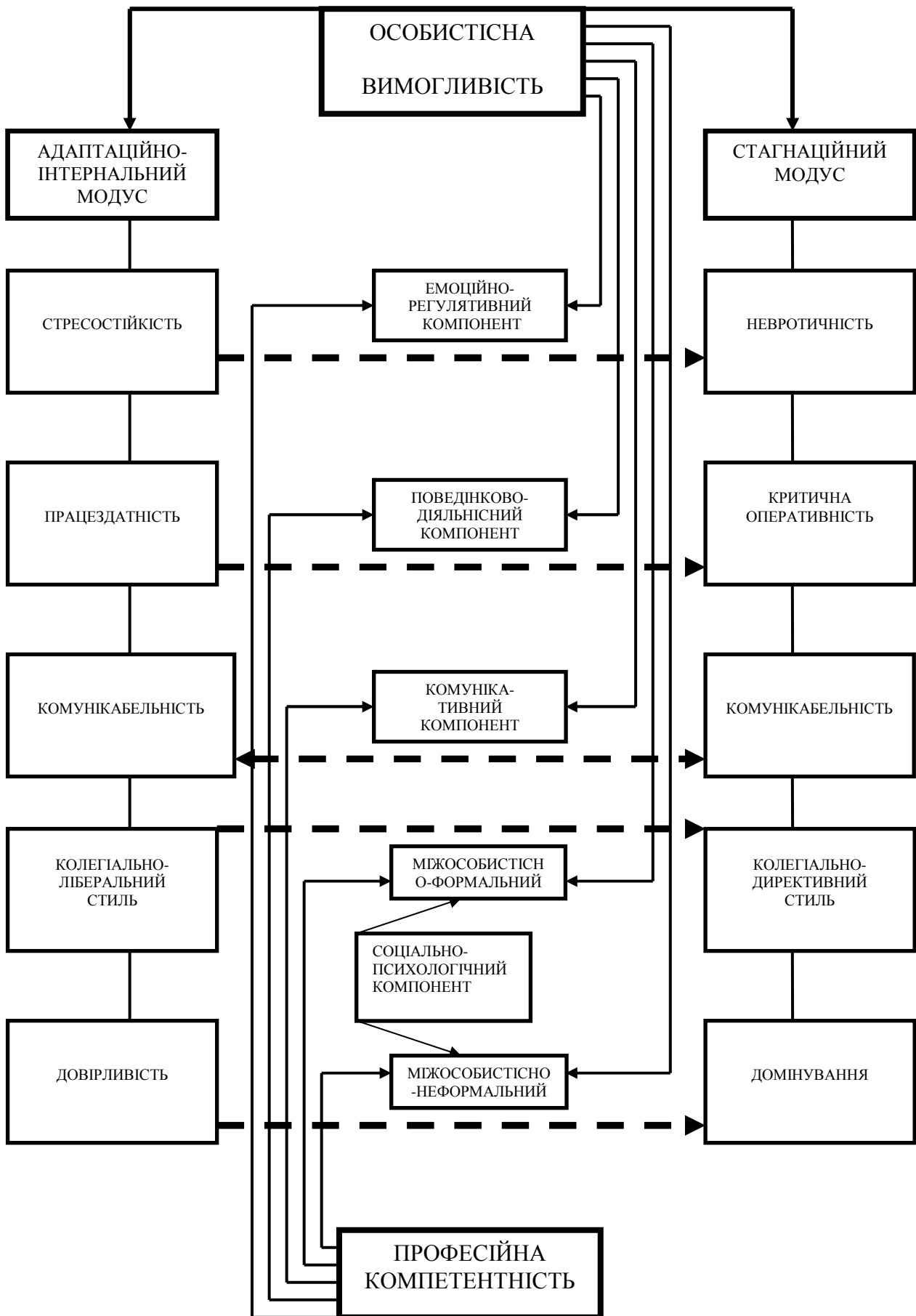


Рис. 3.17. Зміст професійно-статусного модулю особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості

Охарактеризуємо зміст виділених професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості:

- адаптаційно-інтернальна вимогливість державного службовця (стаж роботи від 8-ми місяців до 6-ти років) характеризується:

1) *на емоційно-регулятивному рівні* (який включає такі базові професійні компетенції як здатність фахівця до саморегуляції, самоконтролю, самовладання, вміння орієнтуватися та адекватно діяти у соціальних ситуаціях, вміння й навички управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції) – вираженою *стресостійкістю*, що проявляється у врівноваженості, відкритості, здоровій адекватній самокритичності, надійності, відповідальності, емоційній стабільності, швидкій адаптації до нових умов, вимог та ситуацій, витривалістю, схильністю працювати в екстремальних ситуаціях, оптимістичністю, рішучістю, самостійністю, вмінням швидко приймати рішення та схильністю змінювати стиль поведінки залежно від умов та ситуацій.

2) *на поведінково-діяльнісному рівні* (який визначається такими компетенціями, що визначають ставлення до діяльності, до себе, професійну спрямованість особистості, виражені інтелектуальні, вольові риси характеру) – *працездатністю*, яка характеризує фахівця як працелюбного, впевненого, дисциплінованого, організованого, ініціативного, самостійного, зібраного, із відповідним рівнем прояву самовладання, самоконтролю, наполегливості, сміливості, самокритичності, схильності до колективізму, безкорисливого ставлення до інших людей, практичної спрямованості розуму, професійній зацікавленості та бажання використовувати набуті знання на практиці.

3) *на соціально-психологічному рівні* (який визначається наявністю таких компетенцій як почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, вміння вирішувати конфлікти толерантним шляхом відповідних до існуючих норм і правил, тактовністю, чутливістю до емоційних станів та настрою оточуючих), що реалізується на рівні формальних і неформальних стосунків:

а) міжособистісно-формальні стосунки є колегіально-ліберальними, що говорить про їх демократичний зміст, що виражається у вмінні навчити, порадити, переконати і за необхідності делегувати повноваження

та відповідальність співробітникам; вдалий раціональний розподіл часу таких працівників сприяє не тільки розвиткові ініціативності підлеглих, але й формує у них почуття співробітництва;

б) *міжособистісно-неформальні стосунки є довірливими*, що виражається у доброзичливості, дружелюбності, люб'язності, делікатності та безкорисливості; виражена толерантність таких працівників робить їх емпатійними та чутливими до емоційного стану інших людей, вони проявляють готовність співпрацювати з іншими без надмірного контролю над ними.

4) *на комунікативному рівні* (який визначає професійні компетенції фахівця через систему знань, мовних і немовних умінь та навичок спілкування) – вираженою *комунікабельністю*, що характеризується умінням легко встановлювати контакт з людьми, доброзичливістю, умінням контролювати свої емоції, здатністю аналізувати поведінку оточуючих і свою власну, умінням слухати, чути і враховувати думку іншого, розвинути мовленням, здатністю ставити себе на місце іншої людини та усвідомленням унікальності кожної людини і вибудовуванням професійного спілкування із врахуванням індивідуальних особливостей співрозмовників.

Слід відмітити, що як адаптаційно-інтернальній, так й стагнаційній вимогливості властива виражена комунікабельність. Хоча у ході професійного становлення із збільшенням стажу професійної діяльності спостерігається зниження у державних службовців цієї якості.

- стагнаційна вимогливість державного службовця (стаж роботи від 6-ти до 14-ти років):

1) *на емоційно-регулятивному рівні* характеризується трансформацією стресостійкості у *невротичність*, що виражається у емоційній нестабільності у формах різкої зміни та погіршення настрою, зниження активності, станах неспокою та тривожності, низькому самоконтролі, підвищеній збудливості, дратівливості, неможливості зосередитись, домінування емоційної регуляції над раціональною, частої втомлюваності, відчуття безсилля, пригніченості, апатії, незадоволеності, смутку, туги, дискомфорту, образи, провини, емоційного виснаження. Поведінка цих працівників стає більш імпульсивною, конфліктною, відзначається зниженням емпатії та схильністю до звинувачення

оточуючих, акцентуаціями уваги на психотравмуючому минулому та негативному майбутньому.

2) на *поведінково-діяльнісному рівні* характеризується трансформацією вираженої працездатності у *критичну оперативність*, яка відзначається наявністю сформованих лідерських якостей, силою волі, наполегливістю, схильністю до необґрунтованого ризику, автономністю у прийнятті рішень, підвищеною відповідальністю та схильністю до домінування, оцінок і критики.

3) на *соціально-психологічному рівні* колегіально-ліберальний стиль міжособистісно-формальних стосунків трансформується у *колегіально-директивний* – державний службовець стає надмірно авторитарним, нетерпимим до критики на свою адресу, схильним до ігнорування думки спеціалістів, часто перекладає обов'язки на інших, використовуючи різні соціально-психологічні механізми впливу (тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо), а також часто може виявляти байдужість до міжособистісних стосунків, емоційного стану та настрою оточуючих; а довірливість міжособистісно-неформальних стосунків трансформується у *домінування*, яке відображає такі характеристики як авторитарність, владність, критичність, нетерпимість до помилок партнерів, дратівливість, а іноді жорсткість, прямолінійність, впертість й агресивність.

Зміст зазначених змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на різних етапах професійного становлення дає змогу описати такі ефекти трансформацій:

- 1 – ефект підвищення невротизації;
- 2 – ефект підвищення критичної оперативності;
- 3 – ефект підвищення формальної директивності;
- 4 – ефект підвищення неформального домінування;
- 5 – ефект збереження комунікативних здібностей.

Розглянемо їх детальніше.

Одним із ефектів трансформації є ефект підвищення невротизації, зміст якого визначається трансформацією стресостійкості у невротичність. Таким чином, із збільшенням стажу професійної діяльності у державних службовців такі психологічні показники як стресостійкість, здатність до саморегуляції, високий рівень адаптаційних здібностей, впевненість у собі, врівноваженість, емоційна стійкість трансформуються у такі як

неврівноваженість, підвищена тривожність, втомлюваність, імпульсивність, дратівливість, агресивність, схильність до депресивності, зниження активності та адаптивних здібностей. Такі ознаки властиві стагнаційній фазі професійного становлення фахівця.

Наступним ефектом є ефект підвищення критичної оперативності. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення для державного службовця центрів зайнятості властивими є працездатність, працелюбність, наполегливість, схильність до спільної діяльності, спрямованість на індивідуальний та професійний розвиток, бажання отримувати нові знання та досвід. Державний службовець спрямований на діяльність, на її ефективне виконання та отримує задоволення від її процесу та результату. Цей ефект полягає у трансформації зазначених якостей на стагнаційній стадії становлення професіонала у наступні: завищена вимогливість та критичність до себе та колег, нетерпимість до їх помилок, схильність до домінування, директивності, неприйняття думок оточуючих, впертість, владність, небажання йти на компроміс, обмеження виконання професійної діяльності лише посадовими обов'язками, небажання отримання нових знань та умінь.

Трансформації, які відбуваються у сфері формальних стосунків, можна охарактеризувати як ефект підвищення формальної директивності. Змістом цієї трансформації є зміна колегіально-ліберального стилю міжособистісно-формальних стосунків у колегіально-директивний стиль. На адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення державний службовець центрів зайнятості відзначається здатністю до співпраці, до компромісу, колегіальністю, бажанням працювати на спільний результат. Основою співпраці є довіра, орієнтація на розвиток персоналу, формування спільної відповідальності, свободи вибору. Основними психологічними механізмами впливу є: порада, побажання, делегування повноважень, навчання, власний приклад, переконання. У трудовому колективі переважає довірлива та відверта взаємодія, колеги враховують індивідуально-типологічні властивості один одного, прагнуть розуміти настій та психологічний стан. На стагнаційній стадії професійного становлення для державних службовців центрів зайнятості властивими є риси директивності, авторитарності, домінування, владності. Вони стають категоричними, скептичними, надмірно вимогливими та критичними,

схильними до конфліктної поведінки, здатними нехтувати думкою оточуючих, виявляють недовіру до своїх колег, є байдужими до їх емоційних станів і переживань. Основними методами впливу є погрози, накази, шантаж. Таким чином, можна відмітити, що в процесі професійного становлення із збільшенням стажу професійної діяльності міжособистісно-формальні стосунки державних службовців центрів зайнятості набувають директивності.

На рівні міжособистісно-неформальних стосунків помітним є ефект підвищення неформального домінування. Трансформаційному впливу піддається довірливість, яка характеризує особистість державного службовця, що знаходиться на адаптаційно-інтернальній стадії професійного становлення. Визначається вона довірливо-відвертою взаємодією з оточуючими та наявністю таких якостей як дружелюбність, емпатійність, чуйність, сором'язливість, відкритість, вдячність, люб'язність, поступливість, прагнення турбуватися про інших, здатність будувати взаємодію з колегами, враховуючи їх психологічний стан, настрій, ситуативні зовнішні чинники. На стагнаційному етапі професійного становлення, як вже було зазначено, довірливість трансформується у домінування. Таким чином, міжособистісно-неформальні стосунки державних службовців визначаються характеристиками домінування, владності, жорсткості, інколи агресивності, дратівливості. Державні службовці стають егоїстичними, незалежними, скептичними, «емоційно-холодними», прагнуть нав'язати свою думку оточуючим та не бажають отримувати від них зворотній зв'язок. У взаємодії прагнуть зайняти вищу позицію.

Змістом ефекту збереження комунікативних здібностей є наявність рис комунікабельності як на адаптаційно-інтернальній, так і на стагнаційній стадіях професійного становлення державного службовця центрів зайнятості. Тому можна сказати, що незалежно від стажу професійної діяльності для них характерними є такі необхідні у роботі якості як: уміння встановлювати контакт, висловлювати свої думки, вміння у розмові вдало використовувати міміку, жести, пантоміміку. Однак, отримані результати дають змогу відмітити той факт, що із збільшенням стажу професійної діяльності відбувається зниження цих характеристик комунікабельності.

Виходячи з отриманих результатів, стає зрозумілим трансформаційний зміст професійно-статусного модусу особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості. Зафіксовані ефекти трансформації підкреслюють аспекти стагнаційного розвитку фахівця, де актуалізуються різноманітні захисні механізми та психосоматичні і невротичні розлади людини. Зокрема, йдеться про втрату емоційної рівноваги, підвищення мотиваційної автономності в прийнятті рішень та директивно-домінуючих тенденцій міжособистісної взаємодії.

Важливим на цьому етапі професійного становлення державного службовця є спрямування стагнаційних ознак особистісної вимогливості у бік прогресивного становлення фахівця, де повністю були б нейтралізовані професійні автоматизми щодо регламентованої відповідності фахівця та вимог професійної діяльності. Досягнення професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості можливе за умови адекватно вираженої особистісної вимогливості, у якій концентрована внутрішня мотивація, що інтегрує усі ознаки ефективної поведінки державного службовця від його прагнення до досягнення нових цілей до вміння співпрацювати з іншими людьми та здійснювати на них вплив тощо.

Отже, особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості характеризується відповідним професійно-статусним модусом, який на кожному з етапів професійного становлення фахівця містить емоційно-регуляційну, поведінково-діяльнісну, комунікативну та соціально-психологічну складові, що у комплексному прояві визначають ефективну поведінку фахівця, спрямовану на досягнення *емоційного балансу* (який визначається емоційною стійкістю, врівноваженістю, високим рівнем стресостійкості), *результативності діяльності* (спрямованість на досягнення мети, здатність до спільної діяльності, оптимальний рівень мотивації), *співпраці* (здатність до кооперації, вміння вирішувати конфліктні ситуації, взаєморозуміння, взаємодопомога), та *комунікативної компетентності* (дружелюбність, доброзичливість, чуйність, емпатійність, готовність та потреба у спілкуванні). При цьому слід відмітити загальний для кожного етапу професійного становлення

державних службовців знаменник розвинутих комунікативних здібностей, які є вирішальними у пошуку оптимального індивідуального способу спілкування та діяльності, більш глибокому усвідомленні себе та оточуючих, здатності до рефлексії та набутті раціональних навичок у подоланні критичних професійних ситуацій.

Таким чином, розвинуті комунікативні здібності державних службовців на усіх етапах професійного становлення є своєрідною професійною експозицією, яка визначає зміст і логіку прояву особистісної вимогливості. Усе це дає підстави стверджувати про наявність *комунікативної конденсації* у визначенні професійно-статусного модусу особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості.

На адаптаційно-інтернальному етапі професійного становлення професійно-статусний модус особистісної вимогливості підкреслює технологію становлення у фахівця *професійного стереотипу раціонального управління*, що на нашу думку виражається у дотриманні відповідної регламентованості професійної діяльності службовця та у стійкому ставленні до обраної професії через накопичення професійних знань, умінь і навичок, які дають змогу уявити собі у найкращому вигляді «типового» державного службовця. При цьому, розвинена комукабельність є однією із складових професійної компетентності державного службовця (найкращий варіант її розгляду із знаком +):

*професійна компетентність = емоційний баланс +
результативність діяльності + співробітництво + комукабельність.*

В той же час така на перший погляд, позитивна професійна стереотипність не завжди підтверджує наявність ефективних форм особистісної самореалізації фахівця, адже зазначена регламентація діяльності поступово позбавляє його таких професійних якостей, які виражають найвищий рівень саморелазіації в ній. Це призводить до потреби формування *професійного стереотипу нестереотипного раціонального управління*, який підтримує та примножує індивідуальну цілеспрямованість професійного становлення, де є можливість прояву особистісних, неповторних рис та особливостей, пов'язаних із специфікою індивідуальної життєдіяльності людини. Фахівець повинен знати і реально відчувати власний рівень можливостей найбільш повного удосконалення та прояву своїх здібностей та реальний рівень можливості бути найбільш

корисним для суспільства та бути визнаним суспільством. Це дуже складний довготривалий процес, який як показано у проведеному дослідженні, на стагнаційному етапі професійного становлення державного службовця супроводжується виділеними ефектами трансформаційних змін професійно-статусного модулю особистісної вимогливості.

Саме на стагнаційному етапі професійного становлення чітко спостерігається збереження комунікабельності, та навіть своєрідна комунікативна конденсація в експозиції усіх складових професійної компетентності (найкращий варіант її розгляду із знаком x):

*професійна компетентність = (емоційний баланс +
результативність діяльності + співробітництво) x комунікабельність.*

Таким чином, щоб спрямувати стагнаційний процес професійного становлення у бік прогресивного розвитку фахівця потрібно враховувати інтенсивні форми і технології підтримки професійного зростання, які б збільшували конкретні знання і уміння та системно примножували професійну компетентність державних службовців центрів зайнятості. При цьому, слід пам'ятати, що усі засоби, які застосовуються для збільшення ефективності роботи організації, повинні враховувати рівень раціональності наявних особистісних ресурсів, які потребують цілеспрямованої та усвідомленої фіксації. Вивчення особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості ще раз довело, що запропонована модель дослідження є продуктивним інтенсивним засобом для гармонійного розвитку особистості в процесі її цілеспрямованої професіоналізації.

Висновки до третього розділу

1. Проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів дають змогу виявити особливості прояву організаційно-комунікативних вмінь державних службовців центрів зайнятості залежно від стажу їх професійної діяльності. Відмічено статистично значущі відмінності (критерій t - Ст'юдента) у прояві організаційно-комунікативних вмінь державних службовців, що дало змогу об'єднати вибірки державних службовців центрів зайнятості зі стажем професійної діяльності від 8-ми

місяців до 2-х років та стажем від 2-х до 6-ти років роботи в одну вибірку. Етап професійного становлення фахівця, що відповідає цьому часовому інтервалу, визначено як адаптаційно-інтернальний. Етап професійного становлення фахівця, що відповідає часовому інтервалу понад 6-ти років, означено як стагнаційний.

2. Застосування методу факторного аналізу дало змогу виявити основні чинники, які визначають професійну компетентність державних службовців із стажем роботи від 8-ми місяців до 14-ти років: особистісна вимогливість, домінування, чуйність, невротичність, працездатність, психологічна тактовність, емоційність, директивність, комунікабельність та реактивна агресивність. Чинниками професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості із стажем діяльності від 8-ми місяців до 6 років є: особистісна вимогливість, довірливість, колегіальність, ліберальність, працездатність, комунікабельність та стресостійкість; відповідно із стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років є: особистісна вимогливість, невротичність, домінування, критична оперативність, колегіальність, комунікабельність і директивність.

На підставі емпіричного дослідження особистісну вимогливість визначено чинником професійної компетентності державних службовців центрів зайнятості.

3. Метод множинного регресійного аналізу доповнив прогностичними детермінантами визначення особистісної вимогливості державних службовців центрів зайнятості: у вибірці із стажем роботи від 8-ми місяців до 14-ти років та від 8-ми місяців до 6-ти років – вимогливість, працездатність, психологічна тактовність; а у вибірці службовців зі стажем професійної діяльності від 6-ти до 14-ти років до прогностичних факторів, крім вимогливості та працездатності відносяться фактори домінування та директивності, а фактор «психологічний такт» не входить у дану регресійну модель.

Непараметричний критерій відмінностей для незалежних вибірок U–Манна–Уїтні конкретизував відмінності щодо інтегральних змінних «домінування», «працездатність» і «комунікабельність». У вибірці державних службовців, яким відповідає стагнаційна стадія професійного становлення, спостерігається достовірно вищий рівень вираженості

фактору «домінування», а у вибірці державних службовців, що знаходяться на адаптаційно-інтернальній стадії, можна констатувати достовірно вищий характер вираженості інтегральних змінних «працездатність» і «комунікабельність».

4. Визначення особистісної вимогливості як властивості фахівця завершено в обґрунтуванні професійно-статусного модусу її прояву на адаптаційно-інтернальному та стагнаційному етапах професійного становлення державного службовця центрів зайнятості.

Зміст професійно-статусного модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на різних етапах професійного становлення відображений у ефектах трансформацій на емоційно-регулятивному, поведінково-діяльнісному, міжособистісно-формальному міжособистісно-неформальному, комунікативному рівнях: ефект підвищення невротизації, ефект підвищення критичної оперативності, ефект підвищення формальної директивності, ефект підвищення неформального домінування та ефект збереження комунікативних здібностей.

ВИСНОВКИ

У висновках підводяться підсумки проведеного монографічного дослідження, результати якого підтверджують висунуті гіпотези та окреслюють шляхи подальшого вивчення проблеми. Зокрема, конкретизуються такі здобутки дослідження:

1. Теоретико-методологічний аналіз досліджень професійної компетентності особистості дає підстави стверджувати, що цей психологічний феномен інтегрує у собі знання, уміння, навички, професійно значущі якості особистості, які дають змогу фахівцю демонструвати готовність та здатність успішно здійснювати професійну діяльність. Ознакою професійної компетентності державних службовців вважається не лише наявність знань і досвіду, але й вміння їх використовувати у процесі реалізації своїх службових функцій.

Професійна компетентність державного службовця опосередковує процес його ефективною реалізації. Конкретизація зазначеного процесуального аспекту відображена у визначенні професійно-компетентної особистості державного службовця як інтегральної сукупності певних психологічних властивостей та рис, які є необхідними для ефективного здійснення професійної діяльності. Саме вони й визначають результативність професійної діяльності та дають змогу особистості реалізувати себе як професіонала.

2. З'ясовано архітектоніку структурного змісту професійної компетентності через її компоненти: емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний. Структурно-функціональні компоненти професійної компетентності містять комплекс пізнавальних, емоційних та вольових особистісних характеристик фахівця і визначаються функціонально-професійними компетенціями та професійно-важливими якостями як певною структурою комунікативно-організаторських вмінь.

3. Емпірично з'ясовано, що інтегральним фактором, який об'єднує всі структурні компоненти професійної компетентності у цілісну систему і забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, надаючи тим самим доцільності їх професійній реалізації, є особистісна вимогливість. Особистісна

вимогливість розуміється як психологічна властивість людини, що проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії.

Доведено, що особистісна вимогливість на етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальному та стагнаційному) здатна до трансформаційних змін, що виражається у її професійно-статусному модусі як стійкій цілісній характеристиці професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості. Видова диференціація професійно-статусних модусів на адаптаційно-інтернальний та стагнаційний дає змогу виділити й однойменні види особистісної вимогливості: *адаптаційно-інтернальна*, яка визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю та *стагнаційна*, що характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю, домінуванням та комунікабельністю.

4. Виявлений зміст психологічних змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця центрів зайнятості на емоційно-регулятивному (стресостійкість ↔ невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність ↔ критична оперативність), комунікативному (комунікабельність ↔ комунікабельність), міжособистісно-формальному (колегіально-ліберальний стиль ↔ колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість ↔ домінування) рівнях дав змогу визначити та описати такі ефекти її трансформацій як: ефект підвищення невротизації; ефект підвищення критичної оперативності; ефект підвищення формальної директивності; ефект підвищення неформального домінування; ефект збереження комунікативних здібностей.

В межах онтологізації професійного розвитку особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості розкриває особливості перебігу етапів його становлення засобом урахування потреби формування професійного стереотипу раціонального управління, властивого для адаптаційно-інтернального етапу та потреби формування стереотипу нестереотипного раціонального управління, що на етапі стагнації підтримує індивідуальну цілеспрямованість професійного становлення.

Перспектива подальших досліджень визначається можливістю удосконалення теоретико-методологічних конструктів вивчення професійно-компетентної особистості державного службовця та прикладних аспектів конструктивної гармонізації процесу його професіоналізації. Поряд з цим характеристики особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності фахівців цієї соціально-професійної групи можуть використовуватися у процесі підвищення кваліфікації керівних кадрів державних служб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова К. А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избр. психол. тр. / Акад. пед. и социал. наук ; Моск. психолого-социал. ин-т ; К. А. Абульханова. – М. : [б. и.], 1999. – 224 с.
2. Авер'янов В. Система органів виконавчої влади: уточнення концептуальних засад реформування / В. Б. Авер'янов // Вісник державної служби України. – 2003. – № 2. – С. 25 – 31.
3. Адольф В .А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя / В. А. Адольф // Педагогика. – 1998. – № 1. – С. 72 – 75.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – 2. изд. – СПб. [и др.] : Питер, 2001. – 26 с. – Библиогр.: с. 257–261.
5. Андреева Г. М. Социальная психология в современном мире : учеб. пособие для студ. вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 334 с.
6. Артеменко Н. Планування кар'єри державного службовця / Артеменко Н. // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 76 – 79.
7. Асмолов А. Г. Психология личности : учебник / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
8. Багаева И. Д. Профессионализм педагогической деятельности и основы его формирования у будущего учителя : автореф. дис. ... д-ра. пед. наук : 14.00.14 / Багаева И. Д. – Л. : [б. и.], 1991. – 36 с.
9. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого–педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І. А. Зязюна. – К., 1994. – С.48 – 56.
10. Балл Г. О. Категорія “культура особистості” в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти / Г. О. Балл // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : Зб. наук. пр. / За ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 51 – 61.

11. Банько Н. А. Формирование профессионально-педагогической компетентности у будущих инженеров : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Банько Н. А. – Волгоград, 2002. – 174 с.
12. Барбина Е. С. Формирование педагогического мастерства в системе непрерывного педагогического образования : монография / Е. С. Барбина. – К. : Вышш. шк., 1997. – 153 с.
13. Баркасі В. В. Формування професійної компетентності в майбутніх учителів іноземних мов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Баркасі В. В. – О. : [б. в.], 2004. – 21 с.
14. Беженар Г. Д., Мась Н. М. Компетентність як категорія психолого-педагогічного аналізу / Г. Д. Беженар, Н. М. Мась // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. Вип. 18 / Відпов. ред. В. В. Балабін. – К. : Київський університет, 2007. – С. 19 – 21.
15. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професійної компетентності сучасного керівника / Г. Д. Беженар // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. Вип. 3. Ч. 1. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. – Харків : УЦЗУ, 2007. – С. 68 – 76.
16. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Н. М. Бібік // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Н. М. Бібік. – К., 2004. – С. 47–53.
17. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М. : Педагогика, 1983. – 120 с.
18. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
19. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
20. Болотова А. К. Прикладная психология : учеб. для вузов / А. К. Болотова. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 383 с.
21. Браже Т. Г. Развитие творческого потенциала учителя / Т. Г. Браже // Сов. педагогика. – 1989. – № 8. – С. 89 – 94.
22. Бурева В. В. Управленческая деятельность: теория и практика профессиографического исследования : монография / В. В. Бурева. – Донецк : ИЭПН АН Украины, 2000. – 139 с.

23. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. – СПб. : Питер, 2002. – 528 с.
24. Великий тлумачний словник української мови / уклад. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2001. – 1440 с.
25. Вірна Ж. П. Часова організація професійного досвіду: адаптація і компетентність фахівця // Ж. П. Вірна // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Луцьк, 2008. – С. 12 – 17.
26. Вірна Ж. П. Життєво-стильова концепція особистості : професійна методологія і практика // Ж. П. Вірна // Професійна психологія : методологія, методи и практика : Зб. наук. праць // За заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2008. – С. 5 – 24.
27. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : Монографія. / Вірна Ж. П. – Луцьк : Ред-вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім.Л.Українки, 2003. – 320 с.
28. Вишнякова С. М. Профессиональное образование : словарь, ключевые понятия, термины, активная лексика / С. М. Вишнякова. – М. : НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
29. Володько Т. М. Формування соціокультурної компетентності майбутніх учителів іноземних мов у вищих педагогічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Володько Т. М. – К. : [б. в.], 2005. – 28 с.
30. Возженикова О. С. Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Возженикова О. С. – М., 2004. – 230 с.
31. Воронько Л. О. Теоретико-організаційні-основи культури праці державних службовців України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Воронько Л. О. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2004. – 20 с.
32. Гончарук Н., Серьогін С. Формування якостей керівника у державному управлінні / Н. Гончарук., С. Серьогін // Вісн. НАДУ. – 2003. – № 3. – С. 137 – 147.

33. Глуханюк Н. С. Психологические особенности и закономерности становления профессионально-педагогической деятельности / Н. С. Глуханюк // Психология становления педагога профессиональной школы. – Екатеринбург, 1996. – Гл. 2.
34. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
35. Гордеева Т. П. Формирование мотивационной сферы учебной деятельности государственных служащих : учеб. пособие / Т. П. Гордеева. – М. : РАГС, 2004. – 36 с.
36. Дахин А. Компетенция и компетентность: сколько их у российского школьника / А. Дахин // Народное образование. – 2004. – №4. – С. 136 – 144.
37. Державне управління : навч. посіб. / за заг. ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – 343 с.
38. Державне управління : нормативні акти. – К. : Укр. видавн. центр, 2002. – 672 с.
39. Державне управління в Україні (пошук моделі): наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко. – М. : вид-во нац. ун-ту “Львів. політехніка”, 2003. – 300 с.
40. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р. Нижник [та ін.]. – К. : Ін-Юре, 1998. – 272 с.
41. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2004. – 752 с.
42. Дзвінчук Д. Підвищення кваліфікації державного службовця як процес і результат розвитку компетентності / Д. Дзвінчук // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 190 – 194.
43. Дзвінчук Д. І. Психологічні основи ефективного управління : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук. – К. : НІЧЛАВА, 2000. – 280 с.
44. Дзвінчук Д. І. Психолого-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Дзвінчук Д. І. ; Київ. нац. екон. ун-т. – К. : [б. в.], 2001. – 16 с.

45. Драгомирецька Н. Комуникативна діяльність в контексті професійної діяльності державних службовців / Н. Драгомирецька // Актуальні проблеми державного управління : Зб. наук. пр. ОРІДУ. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2003. – Вип.4 (16). – С. 4 – 15.
46. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология : учеб. для вузов / В. Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2004. – 319 с.
47. Дубасенюк О. А. Концептуальні положення теорії професійної виховної діяльності педагога / О. А. Дубасенюк // Педагогіка і психологія. – 1994. – № 4 (5). – С. 90 – 97.
48. Дубенко С. Державна служба в Україні : навч. посіб. / С. Дубенко. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 168 с.
49. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін-Юре, 1999. – 244 с.
50. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
51. Елина И. Е. Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности госслужащих / И. Е. Елина // Экономика и управление: проблемы и пути выхода из кризиса / И. Е. Елина. – М., 1999. – С. 45-57.
52. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. – М. : Просвещение, 1989. – 175 с.
53. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие // Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с
54. Жилюк Т. Л. Державна служба : навч. посіб. / Т. Л. Жилюк. – К. : Професіонал, 2005. – 576 с.
55. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. – К. : Богдана, 2003. – 520 с.
56. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. – 96 с.
57. Журавлёв В. И. Стандарты в формировании и поддержании профессионализма педагогов / В. И. Журавлёв // Проблемы обновления содержания общего образования. – Ростов-н/ Д : РПИ, 1992. – 100 с.

58. Завіниченко Н. Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього практичного психолога системи освіти : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Завіниченко Н. Б. ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К. : [б. в.], 2003. – 20 с.

59. Загороднюк С. Управлінське спілкування як засіб оптимізації професійної діяльності державних службовців / С. Загороднюк // Зб. наук. пр. УАДУ. – К., 2000. – Вип. 2. – Ч.4. – С. 346 – 352.

60. Зазыкин В. Г. Акмеографическое исследование профессионализма специалистов службы занятости : отчёт о науч.-исслед. работе / В. Г. Зазыкин. – М. : РАГС, 1997. – 67 с.

61. Зазыкин В. Г. Менеджер: психологические секреты профессии / Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. – М. : Наука, 1992. – 165 с.

62. Закон України про державну службу // Вісн. держ. служби України. – 1995. – №1. – С. 9 – 8.

63. Засекіна Л. В. Суперечливі тенденції професіогенезу психологів у контексті реформування системи вищої освіти / Л. В. Засекіна // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : Збірник матеріалів конференції // За заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 63 – 67.

64. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : УГППУ, 1997. – 244 с.

65. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.

66. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании : автор. версия / И. А. Зимняя. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

67. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 – 42.

68. Іванашко О. Є. Професійна кар'єра та життєздійснення особистості / О. Є Іванашко / Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : Збірник матеріалів конференції // За заг. ред. проф.

Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 79 – 83.

69. Исаев Е. И., Косарецкий С. Г., Слободчиков В. И. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога / Е. И. Исаев, С. Г. Косарецкий, В. И. Слободчиков // Вопросы психологии. – 2000. – №3. – С. 57 – 66.

70. Кабардов М. К., Арцишевская Е. В. Языковые и коммуникативные способности и компетенции / М. К. Кабардов, Е. В. Арцишевская // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 24 – 31.

71. Калінін В. О. Особливості формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови в новій мовній політиці / В. О. Калінін // Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами інноваційних освітніх технологій : Зб. наук. пр. – Житомир : Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2004. – С. 193 – 196.

72. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

73. Карпова Л. Г. Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Карпова Л. Г. ; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х. : [б. в], 2004. – 20 с.

74. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психолог. тр. / Е. А. Климов. – М. : [б. и.], 1996. – 400 с.

75. Климчук В. О. Факторний аналіз: використання у психологічних дослідженнях / В. О. Климчук // Практична психологія та соціальна робота – 2006. – № 8. – С. 43 – 47.

76. Козієвська О. І. Особливості формування культури мовлення у професійній діяльності державних службовців : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Козієвська О. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2003. – 20 с.

77. Козловський В. О. Морально-психологічний потенціал державних службовців (організаційно-управлінській аспект) : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Козловський В. О. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д. : [б. в.], 2005. – 20 с.

78. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С, 2004. – 112 с.

79. Компетентності та компетенції: до визначення понять в українському педагогічному контексті // Відкритий урок. Розробки, технології, досвід. – 2004. – № 17/18. – С. 13–17.

80. Компетенция/компетентность // Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. – М., 1997. – С. 63.

81. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 512 с.

82. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.

83. Ландшеер В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеер // Перспективы : вопросы образования. – 1988. – №1. – С. 27 – 34.

84. Левитан К. М. Основы педагогической деонтологии / К. М. Левитан. – М. : Просвещение, 1995. – 191 с.

85. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

86. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність у цілеспрямованій поведінці особистості / Л. А. Лепіхова // Практична психологія і соціальна робота. – № 2. – С. 65 – 69.

87. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність як передумова успішної самореалізації особистості / Л. А. Лепіхова // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – К., 2002. – С. 57 – 71.

88. Лисенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности : дис. ... док. пед. наук : 13.00.01 / Лисенко А. Ф. – К., 1996. – 371 с.

89. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2004. – 232 с.

90. Г. Ложкін, Н. Воляннюк Психологія маргіналізму в професійній кар'єрі / Г. Ложкін, Н. Воляннюк // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : Збірник матеріалів конференції // За заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 151 – 158.
91. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 344 с.
92. Лотова И. П. Психологические условия эффективности профессиональной деятельности работников социальных служб / И. П. Лотова. – М. : Союз, 1999. – 127 с.
93. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 2004. – 794 с.
94. Макаренко С. С. Психологічні умови розвитку комунікативної компетентності учителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. / Макаренко С. С. – К. : [б. в.], 2001. – 22 с.
95. Максименко С. Д. Генезис существования личности / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
96. Малімон Л. Я. Структурний підхід у професіоналізації управлінської діяльності сучасних менеджерів / Л. Я. Малімон // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : Збірник матеріалів конференції // За заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 158 – 162.
97. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
98. Мамічева О. В. Професійне становлення та динаміка розвитку предметно-педагогічних здібностей викладачів ВНЗ // О. В. Мамічева // Вісник Одеського національного університету. Серія: психологія. – Том. 14. Випуск 18. – 2009. – С. 99 – 109.
99. Мардахаев Л. В. Профессиональная деятельность и деформация личности / Л. В. Мардахаев. – М. : МГСУ, 2001. – 40 с.
100. Маришук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : дис. ... д-ра психол. наук / Маришук В. Л. – Л., 1982. – 187 с.

101. Марков В. Н. Психодиагностика: диагностика личностно-професійного потенціала : учеб. посібник / В. Н. Марков. – М. : РАГС, 2005. – 72 с.

102. Маркова А. К. Психологічний аналіз професійної компетентності учителя / А. К. Маркова // Сов. педагогіка. – 1990. – № 8. – С. 82 – 88.

103. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 1966. – 308 с.

104. Мармаза О. І. Система підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх закладів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 13.00.01 / Мармаза О. І. ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : [б. в.], 1998. – 18 с.

105. Матеюк О. А., Стасюк Є. В. Спеціальна професійна підготовка офіцерів-психологів як складова програми підвищення їх професійного рівня / О. А. Матеюк, Є. В. Стасюк // Збірник наукових праць. – №40. Частина II. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ. – 2007. – С. 245 – 248.

106. Матійків І. М. Ключові компетенції майбутнього фахівця професій типу «людина-людина» / І. М. Матійків // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : Зб. наук. праць / За ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Вип. 12 (16). – Харків : НТУ «ХПІ», 2006. – С. 107 – 113.

107. Матійків І. М. Ключові компетенції фахівця сфери обслуговування / І. М. Матійків // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. академіка С. Д. Максименка. – К. : Міленіум, 2007. – Вип. 33. – С. 348 – 355.

108. Мацевко Т. М. Професійна компетентність фахівця: поняття, сутність, зміст, структура / Т. М. Мацевко // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. Випуск 9. – К. : КиМУ, 2006. – С. 92 – 103.

109. Мацевко Т. М. Проблема професійної компетентності в психолого-педагогічній літературі / Т. М. Мацевко // Науковий часопис НПУ імені М. М. Драгоманова. Серія № 12. Психологія : зб. наукових праць. – 2005. – № 3 (27). – С. 148 – 155.

110. Местечкин В. И. Сущность профессионального образования в организационно-образовательном менеджменте: профессионально-деятельностный подход / В. И. Местечкин. – Челябинск : [б. и.], 2002. – 214 с.

111. Минкина Н. А. Воспитание ответственностью / Н. А. Минкина. – М. : Высш. шк., 1990. – 145 с.

112. Моисеев Н. Н. Алгоритм развития / Н. Н. Моисеев. – М. : Наука, 1987. – 304 с.

113. Моляко В. О. Дослідження психологічної готовності учнів до праці / В. О. Моляко // Психологія : Респ. наук.-метод. зб. – К. : Рад. школа, 1985. – Вип. 24. – С. 28 – 33.

114. Москаленко О. В. Развитие профессионального самосознания государственных служащих : учеб.-метод. пособие / О. В. Москаленко. – М. : РАГС, 2004. – 37 с.

115. Мушкевич М. І., Роюк С. Є. Діагностика і профілактика професійного вигорання / М. І. Мушкевич, С. Є. Роюк // Професійна психологія : реалії та перспективи розвитку : Збірник матеріалів конференції // За заг. ред. проф. Ж. П. Вірної. – Луцьк : Волин. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2008. – С. 180 – 184.

116. Мындыкану В. М. Педагогическая техника и мастерство учителя / В. М. Мындыкану. – Кишинев : КГПИ, 1991. – 196 с.

117. Назаренко В. О. Компетентність керівника у службово-діловому спілкуванні / В. О. Назаренко // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського (збірник наукових праць) №11-12. – Одеса, ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2005. – С. 173 – 177.

118. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие / А. Д. Наследов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Речь, 2006. – 392 с.

119. Нестеренко Л. Психологічні основи розвитку комунікативної компетентності державних службовців / Л. Нестеренко // Вісн. НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 182 – 188.

120. Нестеренко Л. Психологічні особливості здійснення професійної комунікації державними службовцями / Л. Нестеренко // Вісн. НАДУ. – 2005. – № 2. – С. 438 – 444.

121. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. / Нижник Н. Р., Машков О. А. ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.

122. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Нинюк І. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2005. – 20 с.

123. Новий тлумачний словник української мови. У 4-х т. Т. 3 / уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К. : Аконіт, 2000. – 927 с.

124. Оболенський О. Навчання державного службовця як складова його професійної діяльності / О. Оболенський // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 3. – С. 35 – 42.

125. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.

126. Оболенський О. Ю. Теоретико-правові аспекти розвитку державної служби / О. Ю. Оболенський // Вісн. держ. служби України. – 1999. – № 2. – С. 73–84.

127. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. - М. : Рус. яз., 1978. – 846 с.

128. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Азбуковник, 1997. – 915 с.

129. Олейникова О. Модульні програми, засновані на компетенціях: російський досвід / О. Олейникова // Професійно-технічна освіта. – 2006. – № 3. – С. 32. – 38.

130. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток : монографія / В. М. Олуйко / за ред. Н. Р. Нижник, Г. І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.

131. Опанасюк Г. Підготовка державних службовців як соціальна проблема / Г. Опанасюк // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 251 – 258.

132. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.

133. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования : докл. 5. // Оценка качества профессионального образования / под общ. ред. В. И. Байденко. – М., 2001. – с. 87-99.

134. Основи професіографії : навч. посіб. / Карпіловська С. Я. [та ін.]. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.
135. О подходах к исследованию структуры профессионально-педагогической деятельности / под ред. Н. В. Кузьминой. – Л. : ЛГУ, 1972. – 182 с.
136. Педагогічна майстерність : підручник / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища шк., 1997. – 349 с.
137. Педагогика : учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М. : Школа-Пресс, 1998. – 512 с.
138. Петровская Л. А. Компетентность в общении : социал.-психол. тренинг / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
139. Пищулин В. Г. Модель выпускника университета. / В. Г. Пищулин // Педагогика. – 2002. – № 9. – С. 22 – 27.
140. Пірен М. Політично-психологічні чинники формування управлінської культури державних службовців України в процесі державотворення / М. Пірен // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 2. – Ч.2. – С. 200 – 208.
141. Пірен М., Ребкало В. Психологічні чинники розвитку управлінських навиків особистості державного службовця в Україні / М. Пірен, В. Ребкало // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 4. – С. 235 – 243.
142. Поваренков Ю. П. Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Ю. П. Поваренков ; под ред. В. А. Бодрова. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – 320 с.
143. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : монографія / Н. І. Пов'якель – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. – 295 с.
144. Пометун О. І. Формування громадянської компетентності: погляд з позиції сучасної педагогічної науки / О. І. Пометун // Вісник програм шкільних обмінів. – 2005. – № 23. – С. 16 – 23.
145. Правове регулювання діяльності державних службовців України. В 2-х т. Т. 1 / А. В. Толстоухов [та ін.]. – К. : НАДУ, 2004. – 868 с.

146. Правове регулювання діяльності державних службовців України. В 2-х т. Т. 2 / А. В. Толстоухов [та ін.]. – К. : НАДУ, 2004. – 868 с.

147. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – 2-е изд. – СПб. : Изд-во ун-та, 2001. – 240 с.

148. Проскура О. В. Возрастные аспекты формирования психологической готовности к труду / О В. Проскура // Психологія : Респ. наук.-метод. зб. – К. : Рад. школа, 1985. – Вип. 24. – С. 34 – 42.

149. Проблемы развития профессионализма / под ред. Т. В. Новиковой. – М. : [б. и.], 1994. – 32 с.

150. Протасова Н. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації : навч.-метод. посіб. / Н. Протасова. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

151. Професійна освіта : словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.

152. Психология менеджмента : учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.

153. Психологическая наука в СССР. Т. 1 : сб. ст. / ред. кол.: Ананьев Б. Г. [и др.]. – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1959. – 599 с.

154. Психология профессионального здоровья : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – 480 с.

155. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А. А. Деркач, [и др.]. – М. : РАГС, 2000. – 125с.

156. Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

157. Психологія особистості : словник-довідник. – К. : Рута, 2001. – 320 с.

158. Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. К. А. Абульхановой [и др.]. – М. : Совершенство, 1998. – 320 с.

159. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.

160. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации : учебник / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 279 с.
161. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. / Д. Рамен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
162. Радул В. В. Соціальна зрілість молодого вчителя / В. В. Радул. – К. : Вища шк., 1997. – 269 с.
163. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих / А. А. Деркач [и др.] – М. : РАГС, 2003. – 297 с.
164. Развитие профессиональной и психологической культуры государственных служащих. Ч. 1 / отв. ред. Е. А. Сулова. – М. : РАГС, 2000. – 280 с.
165. Реан А. А. Акмеология личности / А. А. Реан // Проблемы развития системы акмеологических наук / под ред. Н. В. Кузьминой, А. М. Зимичева. – СПб., 1996. – С. 118–136.
166. Реан А. А. Социальная педагогическая психология : учеб. пособие для психологов и педагогов / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
167. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание, о месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира / С. Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с.
168. Рудакевич М. І. Етика державних службовців : [монографія] / М. І. Рудакевич. – К. : Вид-во НАДУ, 2003. – 359 с. – Бібліогр.: с. 330–357.
169. Саган С. Шляхи вдосконалення навчального процесу з підвищення кваліфікації державних службовців / С. Саган, А. Чемерис // Вісн. Укр. акад. держ. упр. – 1997. – № 2. – С. 127–132, 185.
170. Сагач Г. М. Мистецтво ділової комунікації : навч. посіб. / Г. М. Сагач. – К. : Київ. ін-т банкірів банку “Україна”, 1996. – 180 с.
171. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – 2-е изд., доп. – М : ТАНДЕМ : ЭКМОС, 2000. – 384 с.
172. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : вибр. психол. пр. / О. П. Санікова. – О. : СМІЛ, 2003. – 256 с.

173. Саннікова О. П. Досвід побудови моделі структури особистості професіонала / О. П. Саннікова // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика». – Одеса, 2002. – Ч.ІІ. – С. 3 – 7.

174. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – №4. – С. 138 – 143.

175. Селезнева Е. В. Развитие акмеологической культуры личности / Е. В. Селезнева ; под ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2004. – 260 с.

176. Семиченко В. А. Формування психологічної компетентності студентів у процесі вивчення курсу психології / В. А. Семиченко // Актуальні проблеми психології : Наукові записки Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка – Київ. : Нора-Друк, 2001. Вип.21 – С. 250 – 257.

177. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 208 с.

178. Синенко В. Я. Профессионализм учителя / В. Я. Синенко // Педагогика. – 1999. – №5. – С. 45 – 51.

179. Скуратівський В. Проблеми формування соціальної культури державних службовців / В. Скуратівський // Зб. наук. пр. УАДУ. – К., 1998. – Вип. 1. – С. 75 – 79.

180. Слостенин В. А. Формирование личности учителя в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин. – М. : Просвещение, 1977. – 160 с.

181. Словарь-справочник по психологической диагностике / Бурлачук Л. Ф. [и др.] ; отв. ред. Крымский С. Б. – К. : Наук. думка, 1989. – 200 с.

182. Словник іншомовних слів : 23000 слів та термінолог. словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.

183. Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Харвест, 2001. – 976 с.

184. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина. – Саратов : [б. и.], 1987. – 173 с.

185. Теплов Б. М. Избранные труды. В 2 х т. Т. 1 / Б. М. Теплов. – М. : Педагогика, 1985. – 329 с.

186. Тлумачний словник української мови / за ред. проф. В. С. Калашника. – 2-е вид., випр. і доп. – Х. : Прапор, 2005. – 992 с.
187. Трунов Д. И. Снова о «профессиональной деформации» / Д. И. Трунов // Психологическая газета. – 36. – 2004. – С. 32 – 34.
188. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 490 с.
189. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее социализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 1997. – С. 88 – 94.
190. Хаджирадева С. К. Теорія і практика підготовки державних службовців до професійно-мовленнєвої комунікації : [монографія] / С. К. Хаджирадева. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2005. – 294 с.
191. Холстед М., Орджи Т. Ключевые компетенции в системе оценки Великобритании / М. Холстед, Т. Орджи // Современные подходы к компетентностно ориентированному образованию : Материалы семинара / Под ред. А. В. Великановой. – Самара : Профи, 2001. – С. 24 – 27.
192. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты : докл. на отд-нии философии образования и теории педагогики РАО [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/>. – 04.23.2002
193. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно–ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.
194. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2001. – 608 с.
195. Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Чарнецькі К. – К. : [б. в.], 1999. – 48 с.
196. Чмига В. О. Система підготовки державних службовців у Франції : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Чмига В. О. ; Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2002. – 20 с.
197. Чмут Т. Психологічна культура державного службовця / Т. Чмут // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 2. – Ч.1. – С. 349 – 355.
198. Шадриков В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков. – М. : [б. и.], 1994. – 242 с.

199. Шадриков В. Д. Проблемы профессиональных способностей / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1982. – №5. – С. 13 – 26.
200. Шадриков В. Д. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации : Проблемы индустриальной психологии / В. Д. Шадриков, В. Н. Дружинин. – Ярославль : ЯрГУ, 1979. – 368 с.
201. Шишов С. Н. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Н. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30 – 34.
202. Шиян О. М. Аутопедагогическая компетентность учителя / О. М. Шиян // Педагогика.–1999. – № 1. – С. 63 – 68.
203. Эльконин Д. Б. Психология игры / Д. Б. Эльконин. – М. : Педагогика, 1978. – 304 с.
204. Яцюк В. Удосконалення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр. / Яцюк В. – К., 2001. – 214 с.
205. Blunt R. Organisations Growing Leaders: Best Practices and Principles in the Public Service / R. Blunt. – Pricewaterhouse Coopers, Council for Excellence in Government, 2001. – 187 p.
206. Britell J. K. Competency and Excellence / J. K. Britell // Minimum Competency Achievement Testing / Taeger R. M.& Title C. K. (eds.) – Berkley, 1980. – P. 23–29.
207. Burgoyne J. Opinion / J. Burgoyne // Transition. February. 1989.
208. Crowl T. K. Educational Psychology. Windows on Teaching / Crowl T. K., Kaminsky S., Podell D. M. – Brown & Bench mark publishers, 1997. – 416 p.
209. Cultivating Communities of Practice / E. Wenger, R. McDermott, W. Sydney. – Harvard Business School, Boston, 2002. – 241 p.
210. Garret B. The Learning Organisation / B. Garret. – Harper Collins Business, London, 2001. – 39 p.
211. Jackson R. Politics in Canada: Culture, Institutions, Behavior and Public Policy / R. Jackson, N. Moore. – Scarborough, Ontario : Prentice-Hall Canada, Inc., 1986. – 778 p.
212. Kellogg W. K. Evaluation Handbook. Philosophy and Expectations / W. K. Kellogg. – Michigan, Foundation, 1998. – 419 p.

213. Kwasnica R. Wprowadzenie do myślenia o wspomaganium nauczycieli w rozwoju./ w: / Studia Pedagogiczne, LXS. “Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli” / Kwasnica R. ; pod. red. H. Kwiatkowskiej, T. Lewowickiego. – Warszawa, PAN, 1995. – S. 9–43.

214. Points on the Guidelines for Reform of the Public Servant System. – London ; New York : [s. n.], 2005. – 94 p.

215. Rethinking the Identity of Public Administration: Interdisciplinary Reflections and Thoughts on Managerial Reconstruction : Public Service Codes. – Harper Collins Business, London, 2003. – 86 p.

216. Rothwell W. J. The Workplace Learner / Rothwell W. J. – AMACOM, New York, 2002. – 147 p.

217. Tovey M. D. Training in Australia / Tovey M. D. – Prentice Hall, Sydney, 1997. – 86 p.

ДОДАТКИ

Пакет психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей професійної компетентності особистості

МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА КОМУНІКАТИВНО-ХАРАКТЕРОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ»

(Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, І. Френзель та інші)

Мета: методика призначена для визначення базових особливостей особистості в процесі міжособистісних стосунків.

Опис методики та інструкція. Діагностика може здійснюватися у формах самооцінки, експертних оцінках або в їх поєднаннях.

Інструкція випробуваному. В таблиці представлені найбільш важливі комунікативно-характерологічні особливості особистості. Бажано давати об'єктивні та щирі відповіді, не допускаючи пропусків. Риси характеру оцінюються за п'ятибальною системою. В схемі оцінки позначаються балами 5, 4, 3, 2, 1.

В графі навпроти відповідної оцінки, яку дає сам випробовуваний або експерт, ставиться позначка. Бали відповідають таким рівням прояву якості:

- 5 – риса проявляється постійно, є яскраво вираженою;
- 4 – риса частіше проявляється, ніж не проявляється;
- 3 – риса, як правило, не проявляється;
- 2 – протилежна риса особистості проявляється частіше, ніж дана;
- 1 – яскраво виражена протилежна риса характеру.

В колонці «а» ставиться плюс (+), якщо особистість, що діагностується активно переносить цю якість на інших; знак мінус (-) ставиться тоді, коли ця якість не переноситься на інших і є суто особистісною якістю; знаком рівності (=) позначається той випадок, коли не вираженим є ні перший, ні другий варіант.

В колонці «б» позначаються зміни даної якості, що відбулись останнім часом: посилення якості позначається знаком плюс (+), послаблення – знаком мінус (-), а знаком рівності (=) позначається відсутність будь-яких змін.

В колонці «в» позначається тенденція до змін цієї якості в майбутньому: тенденція до посилення позначається знаком плюс (+), послаблення – знаком мінус (-), а знаком рівності (=) позначається відсутність тенденції до будь-яких змін.

Стимульний матеріал

| КОМУНІКАТИВНО-ХАРАКТЕРОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ | | Рівень прояву якості (в балах) | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | а | б |
| РИСИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ | | | | | | | | |
| 1 | Принциповість або безпринципність | | | | | | | |
| 2 | Колективізм або індивідуалізм | | | | | | | |
| 3 | Правдивість або брехливість | | | | | | | |
| 4 | Суспільна або егоїстична спрямованість | | | | | | | |
| 5 | Працьовитість або лінощі | | | | | | | |
| 6 | Безкорисливість або користолюбство | | | | | | | |
| 7 | Скромність або нескромність | | | | | | | |
| 8 | Справедливість або несправедливість щодо: а) однолітків б) молодших в) старших | | | | | | | |
| 9 | Чуйність або черствість | | | | | | | |
| 10 | Прямота або лицемірство | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | |
| ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ РИСИ ХАРАКТЕРУ | | | | | | | | |
| 1 | Спостережливість або неспостережливість | | | | | | | |
| 2 | Практична спрямованість розуму, вміння застосовувати знання до практичних завдань або непрактичність розуму при наявності знань | | | | | | | |
| 3 | Допитливість або недопитливість | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | |

| ВОЛЬОВІ РИСИ ХАРАКТЕРУ | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Впевненість або невпевненість у своїх силах і можливостях | | | | | | | |
| 2 | Дисциплінованість або недисциплінованість | | | | | | | |
| 3 | Усвідомлена дисциплінованість або простий послух | | | | | | | |
| 4 | Ініціативність (заповзятливість) або тільки старанність | | | | | | | |
| 5 | Особиста організованість або неорганізованість | | | | | | | |
| 6 | Самостійність або несамостійність | | | | | | | |
| 7 | Зібраність або незібраність | | | | | | | |
| 8 | Самовладання, витримка або невитриманість | | | | | | | |
| 9 | Сміливість або боягузтво | | | | | | | |
| 10 | Наполегливість в досягненні поставлених цілей або нездатність доводити почату справу до кінця | | | | | | | |
| 11 | Наполегливість чи впертість | | | | | | | |
| 12 | Особиста активність чи пасивність | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | |
| ЕМОЦІЙНІ РИСИ ХАРАКТЕРУ | | | | | | | | |
| 1 | Веселість або похмурість | | | | | | | |
| 2 | Смішливість або плаксивість | | | | | | | |
| 3 | Бадьорість або млявість | | | | | | | |
| 4 | Дратівливість або незворушність | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | |
| ЯКОСТІ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СТАВЛЕННЯ ДО ДІЯЛЬНОСТІ | | | | | | | | |
| 1 | Сумлінність або недобросовісність стосовно: а) трудової діяльності б) навчальної діяльності в) ігрової діяльності | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | г) громадської діяльності д) спортивної діяльності | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Висока працездатність або низька працездатність | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ЯКОСТІ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СТАВЛЕННЯ ДО ІНШИХ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Колективізм або індивідуалізм | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Замкнутість або товариськість | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Тактовність або нетактовність | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Чуйність або черствість | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ЯКОСТІ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СТАВЛЕННЯ ДО СЕБЕ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Критичне ставлення до себе або зайва самовпевненість | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Впевненість або невпевненість | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Вимогливість або невимогливість до себе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Самокритичність або несамокритичність | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Обробка та інтерпретація результатів

Узагальнення результатів дослідження проводиться або на основі самооцінки, або шляхом зіставлення незалежних експертних оцінок за кожним із «блоків» досліджуваних особистісних якостей. Завершальним етапом обробки може бути складання особистісного профілю на основі запропонованої форми.

*Профіль комунікативно-характерологічних особливостей
особистості*

| Комунікативно-характерологічні особливості особистості | Рівень прояву якості (в балах) | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Спрямованість особистості | | | | | |
| Інтелектуальні риси характеру | | | | | |
| Вольові риси характеру | | | | | |
| Емоційні риси характеру | | | | | |
| Якості, що визначають ставлення до діяльності | | | | | |
| Якості, що визначають ставлення до інших | | | | | |
| Якості, що визначають ставлення до себе | | | | | |

Якщо при узагальненні незалежних характеристик зустрічаються випадки, коли один і той же показник різні люди оцінюють різними оцінками (метод експертних оцінок), що перевищують два і більше бала (наприклад, один експерт ставить 5 балів, а інший – 3, або відповідно 4 і 2,3 і 1, тим більше 5 і 1, 5 і 2,4 і 1), то середню арифметичну оцінку виводити неправомірно. У цьому випадку необхідно додаткове вивчення особистості за цим показником.

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА СИСТЕМНО-ХАРАКТЕРОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Мета: методика призначена для діагностики інтегральних системно-характерологічних особливостей особистості.

Опис методики та інструкція. Загальновідомо, що характерологічні особливості безпосередньо впливають на мотивацію, ставлення до справи, до інших членів групи, до керівництва. Ефективний керівник повинен знати як риси свого власного характеру, так і особливості характеру своїх співробітників. Запропонована методика спрямована на виявлення психологічної структури характеру у формі профілю.

Інструкція випробуваному. Перед вами оціночний лист. За його допомогою за семибальною шкалою визначте ступінь вираженості рис свого характеру або характеру іншої особи, що оцінюється, поставивши

відповідну точку на шкалі балів. Після цього з'єднайте всі крапки суцільною лінією, і ви отримаєте профіль характеру. При цьому найвищим балом (7 балів) оцінюються яскраво виражені риси високоморальної поведінки (ліва частина шкали).

Тест-опитувальник

| | <i>Якості</i> | <i>Оцінки</i> | | | | | | | <i>Якості</i> |
|----|-----------------------|---------------|--|--|--|--|--|--|---------------------|
| 1 | Тактовність | | | | | | | | Безтактність |
| 2 | Принциповість | | | | | | | | Безпринциповість |
| 3 | Чуйність | | | | | | | | Байдужість |
| 4 | Організованість | | | | | | | | Безладність |
| 5 | Працьовитість | | | | | | | | Лінощі |
| 6 | Самокритичність | | | | | | | | Зарозумілість |
| 7 | Ініціативність | | | | | | | | Безініціативність |
| 8 | Альтруїзм | | | | | | | | Егоїзм |
| 9 | Впевненість в собі | | | | | | | | Невпевненість |
| 10 | Акуратність | | | | | | | | Неакуратність |
| 11 | Ощадливість | | | | | | | | Марнотратство |
| 12 | Помірність у потребах | | | | | | | | Прагнення до наживи |

Обробка та інтерпретація результатів

Максимальна сума балів, яку можна отримати, становить 84 бали. Сприятливим для дій в злагодженій групі вважається профіль з сумою балів понад 54 бали; середнім – від 30 до 54 балів; несприятливим – менше 30 балів.

Зробіть висновок про чотири види ставлення. Для цього підрахуйте отримані бали за показниками:

- ставлення до людей – 1, 2, 3;
- до справи – 4, 5, 6;
- до себе – 7, 8, 9;
- до речей – 10, 11, 12.

Про ступінь виразності кожної з системи ставлення можна судити на підставі наступних показників:

- 12,6 і більше – високий;
- 7,5-12,5 – середній;
- 7,4 і менше – низький.

МЕТОДИКА «ПСИХОЛОГІЧНА ОЦІНКА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ»

(Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов, М. Фетіскін)

Мета: методика призначена для діагностики інтегральних організаторських здібностей особистості.

Опис методики та інструкція. Діагностика може виконуватися у формах самооцінки, експертних оцінках або в їх поєднаннях.

Інструкція випробуваному. В таблиці представлені найбільш важливі організаторські здібності. Бажано давати об'єктивні та щирі відповіді, не допускаючи пропусків. Риси оцінюються за п'ятибальною системою. В схемі оцінки позначаються балами 5, 4, 3, 2, 1.

В графі навпроти відповідної оцінки, яку дає сам випробовуваний або експерт, ставиться позначка. Бали відповідають таким рівням прояву якості:

- 5 – риса проявляється постійно, є яскраво вираженою;
- 4 – риса проявляється досить часто;
- 3 – риса проявляється епізодично;
- 2 – риса проявляється дуже рідко;
- 1 – риса відсутня.

В колонці «б» позначаються зміни даної якості, що відбулись останнім часом: посилення якості позначається знаком плюс (+), послаблення – знаком мінус (-), а знаком рівності (=) позначається відсутність будь-яких змін.

В колонці «в» позначається тенденція до змін цієї якості в майбутньому: тенденція до посилення позначається знаком плюс (+), послаблення – знаком мінус (-), а знаком рівності (=) позначається відсутність тенденції до будь-яких змін.

Стимульний матеріал

| ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ ОСОБИСТОСТІ | | Рівень прояву якості (в балах) | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | б | в |
| ПСИХОЛОГІЧНА ВИБІРКОВІСТЬ (здатність найбільш повно і глибоко відобразити психологію інших людей) | | | | | | | | |
| 1 | Здатність швидко бачити психологічні особливості та стани іншої людини | | | | | | | |
| 2 | Здатність переживати те, що переживають, відчувають інші люди (емоційна синхронність) | | | | | | | |
| 3 | Здатність виділяти психологічні особливості людей за творами мистецтва і літератури (в кінофільмах, книгах, картинах) | | | | | | | |
| 4 | Здатність давати влучні характеристики людям | | | | | | | |
| 5 | Підвищений інтерес і увага до інших людей як до товаришів по спільній діяльності | | | | | | | |
| 6 | Здатність бачити важливі (істотні) психологічні особливості інших людей | | | | | | | |
| 7 | Схильність і здатність аналізувати поведінку і вчинки інших людей | | | | | | | |
| 8 | Глибока віра в сили, можливості і здібності колективу | | | | | | | |
| 9 | Здатність подумки поставити себе в психологічну ситуацію іншої людини | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | |
| ПРАКТИЧНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗУМ (розум «практика-психолога», володіння практичною психологією) | | | | | | | | |
| 1 | Здатність розподіляти обов'язки, доручення у колективній діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей людей | | | | | | | |
| 2 | Здатність швидко орієнтуватися у взаєминах з | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | людьми | | | | | | | | |
| 3 | Здатність враховувати психологічні стани людей в конкретних життєвих ситуаціях | | | | | | | | |
| 4 | Здатність зацікавлювати людей справою, знайти моральні та матеріальні стимули зацікавленості | | | | | | | | |
| 5 | Врахування взаємовідносин, особистих симпатій і антипатій людей при їх групуванні для виконання спільної діяльності | | | | | | | | |
| 6 | Здатність навчатися організаторським знанням, навичкам і вмінням: а) швидко б) міцно | | | | | | | | |
| 7 | Здатність швидко і легко засвоювати досвід кращих організаторів (однолітків і старших) і навчатися організаторської діяльності | | | | | | | | |
| 8 | Здатність подумки «прикидати», «зважувати», знаходити відповідності між практичними завданнями і кількістю можливих виконавців | | | | | | | | |
| 9 | Тенденції ставити на перше місце у вирішенні практичних завдань наявність людських можливостей (а не матеріальних та інших) | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТАКТ | | | | | | | | | |
| (здатність знаходити міру підходу до людей при встановленні взаємин і стосунків з ними) | | | | | | | | | |
| 1 | Здатність стримувати себе у взаєминах з людьми в стані збудження, бурхливої радості, гніву | | | | | | | | |
| 2 | Здатність знаходити вірний тон у спілкуванні з іншою людиною, що знаходиться у стані збудження | | | | | | | | |
| 3 | Уміння знаходити спільну мову з різними людьми в різних обставинах (відсутність «мовного шаблону») | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Здатність знаходити індивідуальний підхід до людей залежно від їх індивідуально-психологічних особливостей | | | | | | | | |
| 5 | Те ж, але в залежності від тимчасових станів | | | | | | | | |
| 6 | Те ж, але в залежності від обставин, що впливають на взаємовідносини людей один з одним | | | | | | | | |
| 7 | Готовність прийти на допомогу іншим, чуйність, уважність, співчутливість по відношенню до людей | | | | | | | | |
| 8 | Природність у поведженні з людьми, здатність завжди залишатися самим собою | | | | | | | | |
| 9 | Виражене відчуття справедливості при взаємодії з іншими людьми | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| СОЦІАЛЬНА ВПЛИВОВІСТЬ (СУСПІЛЬНА ЕНЕРГІЙНІСТЬ) (здатність «заражати» і «заряджати» енергією інших людей, здатність впливати на них) | | | | | | | | | |
| 1 | Здатність промовою впливати на інших, спонукати їх до дії | | | | | | | | |
| 2 | Здатність до вольового впливу на інших | | | | | | | | |
| 3 | Здатність «заражати» і «заряджати» інших своєю енергією | | | | | | | | |
| 4 | Здатність «заражати» інших своїм ставленням до людей, подій | | | | | | | | |
| 5 | Здатність впливати на інших переконливістю доводів | | | | | | | | |
| 6 | Здатність «заражати» і «заряджати» інших своїми емоціями, почуттями | | | | | | | | |
| 7 | Здатність впливати на інших особистою діяльністю (дією, включенням в роботу) | | | | | | | | |
| 8 | Здатність створювати в групі впевненість в успіху справи | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Здатність правильно вибирати момент вирішального впливу | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| ВИМОГЛИВІСТЬ ДО ІНШИХ ЛЮДЕЙ (слід зауважити, що якість особистості не завжди рівною мірою поєднується з вимогливістю до себе) | | | | | | | | | |
| 1 | Здатність швидко приймати рішення щодо пред'явлення вимоги | | | | | | | | |
| 2 | Сталість у пред'явленні вимог | | | | | | | | |
| 3 | Самостійність у вимогах | | | | | | | | |
| 4 | Гнучкість у вимогах | | | | | | | | |
| 5 | Наполегливість у вимогливості | | | | | | | | |
| 6 | Здатність виражати вимоги в різній формі (від наказу до жарту) | | | | | | | | |
| 7 | Здатність знаходити найкращу форму вимоги залежно від індивідуальних особливостей людини | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| КРИТИЧНІСТЬ (здатність аналізувати відхилення від прийнятих організатором норм в діяльності та поведінці інших людей. Це якість не завжди поєднується з самокритичністю) | | | | | | | | | |
| 1 | Здатність побачити і виділити у людей істотні, але мало помітні для інших позитивні або негативні сторони | | | | | | | | |
| 2 | Самостійність в оцінках недоліків і позитивних особливостей | | | | | | | | |
| 3 | Здатність легко аналізувати недоліки і позитивні особливості | | | | | | | | |
| 4 | Прямота і сміливість, критичність без прискіпливості | | | | | | | | |
| 5 | Логічність та аргументованість критичних зауважень | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Глибина і істотність критичних зауважень | | | | | | | | |
| 7 | Сталість критичності | | | | | | | | |
| 8 | Доброзичливість критичності | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| СХИЛЬНІСТЬ ДО ОРГАНІЗАТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (на відміну від прагнення командувати, головувати) | | | | | | | | | |
| 1 | Потреба в організаторській діяльності | | | | | | | | |
| 2 | Самостійність в оцінці недоліків і позитивних особливостей | | | | | | | | |
| 3 | Здатність легко аналізувати недоліки і позитивні особливості | | | | | | | | |
| 4 | Сміливість і готовність приймати на себе роль організатора та відповідального за інших | | | | | | | | |
| | Невтомність в організаторській роботі | | | | | | | | |
| | Почуття задоволеності (позитивне самопочуття) в процесі здійснення організаторської роботи | | | | | | | | |
| | Легкість і свобода при виконанні організаторської діяльності (почувається в організаторській діяльності як «риба у воді») | | | | | | | | |
| | Знижений настрій при відсутності організаторської діяльності | | | | | | | | |
| | <i>Загальний бал (Σ)</i> | | | | | | | | |
| | <i>Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей)</i> | | | | | | | | |
| ІНДИВІДУАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ В ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЯХ ОСОБИСТОСТІ | | | | | | | | | |
| 1 | Проявляє організаторські здібності у багатьох видах діяльності | | | | | | | | |
| 2 | Проявляє організаторські здібності в якомусь одному порівняно вузькому виді діяльності (наприклад, не в художній самодіяльності, а тільки в танцях) | | | | | | | | |
| 3 | Здатність добре організовувати і однолітків, і молодших | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Здатний добре організувати переважно однолітків | | | | | | | |
| 5 | Здатний добре організувати переважно молодших | | | | | | | |
| 6 | Рівень прояву організаторських здібностей в залежності від статі: а) однаково добре організує і хлопчиків, і дівчаток; б) переважно хлопчиків; в) переважно дівчаток. | | | | | | | |
| 7 | Рівень прояву організаторських здібностей в залежності від того, чи керує характеризується іншими організаторами або безпосередньо виконавцями: а) однаково добре керує і організаторами, і виконавцями; б) організаторами краще, ніж виконавцями (однолітками, однокласниками і ін.); в) виконавцями краще, ніж іншими організаторами. | | | | | | | |
| 8 | Провідні, переважаючі форми впливу (якщо різні форми поєднуються, то характеризуйте кожну); а) словесно-логічна форма впливу (схильний впливати логікою доказів); б) практично-активна форма впливу (схильний впливати прикладом, дією); в) емоційна форма впливу («заражає» інших своїми почуттями, емоціями). | | | | | | | |
| 9 | Проявляє себе в організаторській діяльності: а) наполегливо, енергійно, активно; б) схильний організувати інших періодично; в) в організаторській діяльності швидкий; г) організаторську діяльність не знижують, не гальмують сильні життєві впливи, різке несхвалення, невдачі; д) в організаторській діяльності проявляє себе як чутливий, але ламкий прилад | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Загальний бал (Σ) | | | | | | | |
| | Середній бал (M) $M = \Sigma / n$ (n – кількість якостей) | | | | | | | |

Обробка та інтерпретація результатів

Узагальнення результатів дослідження проводиться або на основі самооцінки, або шляхом зіставлення незалежних експертних оцінок по кожному з «блоків» досліджуваних особистісних якостей. Завершальним етапом обробки може служити складання особистісного профілю на основі запропонованої форми.

Профіль особистісних якостей, складових структури організаторських здібностей

| Організаторські здібності особистості | Рівень прояву якості (в балах) | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Психологічна вибірковість | | | | | |
| Практично-психологічний розум | | | | | |
| Психологічний такт | | | | | |
| Соціальна впливовість (соціальна енергійність) | | | | | |
| Вимогливість до інших людей | | | | | |
| Критичність | | | | | |
| Схильність до організаторської діяльності | | | | | |
| Індивідуальні відмінності в організаторських здібностях особистості | | | | | |

Якщо при узагальненні незалежних характеристик зустрічаються випадки, коли один і той же показник різні люди оцінюють різними оцінками (метод експертних оцінок), що перевищують два і більше бала (наприклад, один експерт ставить 5 балів, а інший – 3, або відповідно 4 і 2,3 і 1, тим більше 5 і 1, 5 і 2,4 і 1), то середню арифметичну оцінку виводити неправомірно. У цьому випадку необхідно додаткове вивчення особистості за цим показником.

Психологічну характеристику організаторських здібностей необхідно здійснювати на основі узагальнення даних таблиці

(психологічної вибірковості, практично-психологічному розуму, психологічному такту та ін.)

Узагальнення завершується вказівкою на найбільш значущі для особистості індивідуальні відмінності в організаторських здібностях, а також тенденцій їх розвитку.

На основі зазначеного вище матеріалу підводиться загальний короткий висновок про досліджувану особистість стосовно її організаторських можливостей: не здатна до самостійної організаторської діяльності, проявляє слабкі або середні організаторські здібності, проявляє хороші здібності, дуже здібний організатор.

МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ»

(А. Журавльов)

Мета: методика призначена для вивчення переважаючого стилю управління.

Опис методики та інструкція. Методика містить 27 характеристик діяльності керівника, які мають 5 варіантів її прояву. Оцінка переважаючого стилю керівництва здійснюється на основі відповідей респондентів. Сума балів за кожним стилем керівництва підраховується відповідно до ключа опитувальника.

Інструкція випробуваному. Виберіть, будь ласка, один чи кілька варіантів, що вам підходять, і відзначте їх. Просимо бути щирим.

Тест-опитувальник

1. Розподіл повноважень між керівниками і підлеглими:

- а) централізує керівництво, вимагає, щоб про всі деталі доповідали саме йому;
- б) керівник пасивний у виконанні управлінських функцій;
- в) чітко розподіляє функції між собою, своїми заступниками та підлеглими;
- г) очікує вказівок зверху або навіть вимагає їх;
- д) централізує керівництво тільки у складних ситуаціях.

2. Дії керівника в критичних (напружених) ситуаціях:

- а) у критичних ситуаціях керівник, як правило, переходить на більш жорсткі методи керівництва;
- б) критичні ситуації не змінюють його способів керівництва;

- в) у критичних ситуаціях він не обходиться без допомоги вищих керівників;
- г) стикаючись із труднощами, керівник починає більш тісно взаємодіяти з підлеглими;
- д) у критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов'язками.

3. Контакти керівника з підлеглими:

- а) недостатньо товариська людина, з людьми розмовляє мало;
- б) регулярно спілкується з підлеглими, говорить про стан справ у колективі, про труднощі, які належить подолати;
- в) вміє спілкуватися, але спеціально обмежує спілкування з підлеглими, тримається від них на відстані;
- г) намагається спілкуватися з підлеглими, але при цьому відчуває труднощі в спілкуванні;
- д) спілкується в основному з активом колективу.

4. Продуктивність роботи колективу за відсутності керівника:

- а) за відсутності керівника виконавці працюють гірше;
- б) колектив не знижує продуктивності, якщо керівник тимчасово залишає його;
- в) виконавці постійно працюють не в повну силу, при іншому керівнику могли б зробити більше;
- г) продуктивність роботи підвищується за відсутності керівника;
- д) за відсутності керівника колектив працює з перемінним успіхом.

5. Ставлення керівника до порад і заперечень зі сторони виконавців:

- а) сам звертається за порадою до підлеглих;
- б) не допускає, щоб підлеглі йому радили і тим більше заперечували;
- в) підлеглі не тільки радять, але і можуть давати вказівки своєму керівникові;
- г) керівник радиться навіть тоді, коли обставини не особливо вимагають цього;
- д) якщо виконавці знають, як краще виконати роботу, вони говорять про це своєму керівникові.

6. Контроль діяльності підлеглих:

- а) контролює роботу від випадку до випадку;
- б) завжди дуже строго контролює роботу підлеглих і колективу в цілому;

- в) контролюючи роботу, завжди помічає позитивні результати, хвалить виконавців;
- г) контролюючи, обов'язково вишукує недоліки в роботі;
- д) нерідко втручається в роботу виконавців.

7. Співвідношення виробничих рішень та соціально-психологічних завдань у процесі керівництва колективом:

- а) його цікавить тільки виконання плану, а не ставлення людей один до одного;
- б) вирішуючи виробничі завдання, намагається створити хороші стосунки між людьми в колективі;
- в) в роботі не зацікавлений, підходить до справи формально;
- г) більше уваги приділяє налагодженню взаємин у колективі, а не виконанню виробничих завдань;
- д) коли потрібно, захищає інтереси своїх підлеглих.

8. Характер наказів керівника:

- а) наказує так, що хочеться виконувати;
- б) наказувати керівник не вміє;
- в) прохання керівника не відрізняється від наказу;
- г) накази приймаються, але виконуються недостатньо добре і швидко;
- д) його накази викликають у підлеглих невдоволення.

9. Ставлення керівника до критики з боку підлеглих:

- а) на критику керівник не ображається, прислухається до неї;
- б) критику вислуховує, навіть обіцяє вжити заходів, але нічого не робить;
- в) не любить, коли його критикують, і не намагається приховати це;
- г) приймає критику лише з боку вищих за рівнем керівників;
- д) не реагує на критику.

10. Поведінка керівника за відсутності знань:

- а) сам вирішує навіть ті питання, з якими не зовсім добре знайомий;
- б) якщо чогось не знає, то не боїться це показати і звертається за допомогою до інших;
- в) можна сказати, що керівник не прагне надолужити відсутні знання;
- г) коли чогось не знає, то приховує це і намагається самостійно заповнити пробіли в знаннях;
- д) якщо керівник не знає, як вирішити питання або виконати роботу, то доручає це своїм підлеглим.

11. Розподіл відповідальності між керівником і підлеглими:

- а) складається враження, що керівник боїться відповідати за свої дії, хоче зменшити свою відповідальність;
- б) відповідальність розподіляє між собою і своїми підлеглими;
- в) всю відповідальність покладає тільки на себе;
- г) нерідко підкреслює відповідальність вищих за рангом керівників, намагається свою відповідальність перекласти на них;
- д) буває, що керівник, будучи відповідальним за якусь справу, намагається перекласти її на своїх замісників або нижчих за рангом керівників.

12. Ставлення керівника до своїх заступників і помічників:

- а) намагається, щоб його заступники були кваліфікованими фахівцями;
- б) домагається безвідмовного підпорядкування заступників і помічників;
- в) керівнику байдуже, хто у нього працює заступником (помічником);
- г) обережний стосовно заступників, бо боїться за своє становище;
- д) не бажає мати поруч дуже кваліфікованих фахівців.

13. Емоційна задоволеність виконавця за відсутності керівника:

- а) виконавці задоволені, коли відсутній керівник, вони відчують деяке полегшення;
- б) з керівником працювати цікаво, тому очікують його повернення;
- в) відсутність керівника не помічається виконавцями;
- г) спочатку виконавці задоволені, що керівник відсутній, а потім нудьгують;
- д) спочатку відсутність керівника відчувається виконавцями, а потім швидко забувається.

14. Переважаючі методи впливу на підлеглих:

- а) для виконання якоїсь роботи керівнику нерідко доводиться умовляти своїх підлеглих;
- б) завжди що-небудь наказує, розпоряджається, наставляє, але ніколи не просить;
- в) часто звертається до підлеглих з дорученнями, проханнями, порадами;
- г) часто робить підлеглим зауваження і догани;
- д) його зауваження завжди справедливі.

15. Характер звернення керівника до підлеглих:

- а) завжди звертається до підлеглих чемно і доброзичливо;

- б) стосовно підлеглих буває нетактовний і навіть грубий;
- в) в зверненні до підлеглих часто проявляє байдужість;
- г) створюється враження, що ввічливість керівника нещира;
- д) характер звернення до підлеглих у нього часто змінюється.

16. Участь членів колективу в управлінні:

- а) керівник залучає до управління членів колективу;
- б) нерідко керівник перекладає свої функції на інших;
- в) управлінські функції не закріплюються стабільно, їх розподіл може змінюватися;
- г) буває, що управлінські функції фактично приймає на себе не керівник, а інші члени колективу.

17. Підтримання керівником трудової дисципліни:

- а) керівник прагне до формальної дисципліни та ідеального підпорядкування;
- б) не може впливати на дисципліну;
- в) керівник вміє підтримувати дисципліну і порядок;
- г) дисципліна існує, оскільки підлеглі бояться керівника;
- д) керівник недостатньо припиняє уваги порушенню дисципліни.

18. Характер спілкування керівника з виконавцями:

- а) спілкується з підлеглими тільки з ділових питань;
- б) розмовляючи з підлеглими про справу, керівник запитує і про особисте, про сім'ю;
- в) часто спілкується з особистих питань, не торкаючись справи;
- г) ініціатива спілкування виходить від виконавців, керівник рідко починає розмову сам;
- д) нерідко керівника важко зрозуміти в спілкуванні з ним.

19. Характер прийняття рішень щодо керівництва:

- а) керівник одноосібно приймає рішення або скасовує їх;
- б) рідко береться за виконання складної справи, швидше йде від цього;
- в) намагається вирішувати разом з підлеглими, одноосібно вирішує тільки найбільш термінові й оперативні питання;
- г) вирішує тільки ті питання, які самі виникають, не намагається заздалегідь передбачити їх вирішення;
- д) береться за вирішення в основному дрібних питань.

20. Взаємини між людьми в колективі:

- а) в колективі недостатньо розвинені взаємодопомога і взаємна довіра;
- б) прагне, щоб у підлеглих на роботі був гарний настрій;
- в) в його колективі спостерігається підвищена плинність кадрів, люди нерідко йдуть з колективу і не шкодують про це;
- г) люди, якими він керує, ставляться один до одного чуйно, подружньому;
- д) у присутності керівника виконавцям постійно доводиться працювати в напрузі.

21. Надання самостійності підлеглим:

- а) сприяє тому, щоб підлеглі працювали самостійно;
- б) іноді керівник нав'язує свою думку, але наголошує, що це думка більшості;
- в) виконавці працюють більше за вказівками керівника, ніж самостійно;
- г) виконавці представлені самим собі;
- д) надає підлеглим самостійність лише час від часу.

22. Ставлення керівника до порад інших:

- а) регулярно радиться з виконавцями, особливо з досвідченими працівниками;
- б) радиться з підлеглими тільки в складній ситуації;
- в) зазвичай радиться із заступниками та нижчестоящими керівниками, але не з рядовими виконавцями;
- г) із задоволенням прислухається до думки колег;
- д) радиться тільки з вищими за рангом керівниками.

23. Співвідношення ініціативи керівника і підлеглих:

- а) ініціатива підлеглих керівником не береться до уваги;
- б) вважає, що краще зробити менше (тоді менше питають);
- в) керівник підтримує ініціативу підлеглих;
- г) він не може діяти сам, а чекає «підштовхування» з боку;
- д) ініціативи не виявляють ні він сам, ні його підлеглі.

24. Характер вимогливості керівника:

- а) його улюблений лозунг: «давай-давай!»;
- б) він вимогливий, але водночас і справедливий;
- в) про нього можна сказати, що він буває занадто суворим і навіть прискіпливим;
- г) мабуть, він не дуже вимоглива людина;

д) керівник вимогливий до себе і до інших.

25. Ставлення керівника до нововведень:

а) напевно, він консервативний, тому що боїться нового;

б) охоче підтримує доцільні нововведення;

в) підтримуючи нововведення у сфері виробництва, з великим трудом змінює характер спілкування з людьми;

г) у нього краще виходить з нововведеннями в невиробничій сфері (в побуті, на відпочинку, в міжособистісних стосунках);

д) нововведення проходять повз керівника.

26. Залучення членів колективу до прийняття рішень:

а) у своїй роботі широко спирається на громадські організації;

б) багато питань вирішуються колективом на загальних зборах;

в) деякі важливі справи вирішуються фактично без участі керівника, його функції виконують інші;

г) більшість питань вирішує за колектив сам керівник;

д) керівник сприяє впровадженню різних форм самоврядування в колективі.

27. Ставлення керівника до самого себе:

а) керівнику байдуже, що про нього думають підлеглі;

б) ніколи і ні в чому не проявляє своєї переваги над виконавцями;

в) вважає себе незамінним в колективі,

г) захоплено займається своєю справою і не думає про те, як його оцінюють;

д) керівник зайво критичний стосовно виконавців.

Обробка та інтерпретація результатів

Ключ. Підрахуйте суму балів по кожному із трьох стилів керівництва (Д – директивний, К – колегіальний, Л – ліберальний) у відповідності з даною таблицею.

Цифра в таблиці означає бал відповіді, буква – стиль керівництва.

| Варіант | а | б | в | г | д |
|---------|-----|----------|----------|----------|----------|
| 1. | Д-3 | Л-2 | К-3 | Л-3 | К-2 |
| 2. | Д-3 | К-2 | Л-1 | К-3 | Л-3 |
| 3. | Л-1 | К-2 | Д-2 | К-1; Л-2 | К-2 |
| 4. | Д-1 | К-2 | Л-2 | Л-1 | К-2 |
| 5. | К-3 | Д-2 | Л-2 | Л-2; К-1 | К-2 |
| 6. | Л-3 | Д-3 | К-3 | Д-3 | Д-2 |
| 7. | Д-1 | К-1 | Л-2 | Л-1; К-1 | К-1 |
| 8. | К-3 | Л-3 | Д-2 | Л-2 | Д-3 |
| 9. | К-2 | Л-2 | Д-2 | Д-2; Л-2 | Л-2 |
| 10. | Д-2 | К-2 | Л-1 | Д-2; К-2 | К-1; К-2 |
| 11. | Л-2 | К-2 | Д-2 | Д-1; Л-2 | Д-2; Л-1 |
| 12. | К-1 | Д-1 | Л-1 | Д-2 | Д-3 |
| 13. | Д-2 | К-2 | Л-2 | К-1 | Д-1; Л-2 |
| 14. | Л-3 | Д-3 | К-3 | Д-2 | К-3 |
| 15. | К-2 | Д-2 | Л-2 | Д-2 | Д-2; Л-2 |
| 16. | К-2 | Д-1; Л-1 | Д-1; Л-2 | Л-3 | - |
| 17. | Д-2 | Л-2 | К-2 | Д-2 | П-3 |
| 18. | Д-3 | К-3 | Л-2; К-1 | Л-2; Д-1 | Л-1 |
| 19. | Д-3 | Л-2 | К-3 | Л-3 | Л-3 |
| 20. | Д-1 | К-1 | Л-1 | К-2 | Д-2 |
| 21. | К-2 | Д-2 | Д-2 | Л-2 | Д-2 |
| 22. | К-2 | Д-1; К-2 | Д-2; К-1 | К-2 | Д-2 |
| 23. | Д-2 | Л-2 | К-2 | Л-2 | Л-3 |
| 24. | Д-3 | К-3 | Д-2 | Л-3 | К-2 |
| 25. | Л-1 | К-1 | Д-2 | К-2 | Л-2 |
| 26. | К-2 | К-3 | Л-3 | Д-3 | К-3 |
| 27. | Л-1 | К-2 | Д1 | К-2 | Д-3 |
| Д=К=П | | | | | |

Суму балів по кожному стилю керівництва приведіть до цифри, зручної для подальшого аналізу, розділіть на 10 і округліть до цілого значення.

Результат виражається трьома цифрами, кожна з яких варіюється до 10 балів.

По-перше, визначите домінуючий стиль керівництва. За кількісний показник домінування того або іншого типу взята різниця в 3 і більше балів. Можливі співвідношення трьох крайніх типів в стилі керівництва:

- 1) Д-1-1: директивний стиль (наприклад, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 тощо);
- 2) 1-К-1: колегіальний стиль (наприклад, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4 тощо);
- 3) 1-1-Л: ліберальний стиль (наприклад, 3-2-10, 4-3-9 тощо).

Якщо приблизно однакова вираженість двох стилів домінує над третім, то стиль керівництва змішаний:

- 4) Д-К-1: директивно-колегіальний (наприклад, 7-8-4, 6-7-3 тощо);
- 5) 1-К-Л: колегіально-ліберальний (наприклад, 4-7-9, 4-7-7, 3-6-7 тощо);
- 6) Д-1-Л: директивно-ліберальний (наприклад, 8-1-6, 8-3-8, 7-2-9 тощо);
- 7) Д-К-Л: змішаний (наприклад, 2-3-3, 3-3-3, 5-6-6, 10-8-8 тощо).

При цьому результати змішаного типу відповідають різним характеристикам керівництва:

а) однаково низька вираженість стилів (2-3-3, 3-3-3 тощо) властива для недосвідчених керівників;

б) однаково середня вираженість стилів (5-6-6, 6-6-4 тощо) характеризує керівника, що оперативно змінюється;

в) однаково висока вираженість стилів (10-8-8, 9-9-8 тощо.) характеризує суперечливий, непередбачуваний тип керівництва.

Кожне поєднання стилів прийнятне, якщо директивний має значення від 5 до 7 балів (краще 6-10-5 або 5-9-4, ніж 3-9-4 або 3-8-3).

Директивний стиль керівництва характеризується надмірною централізацією влади; ігноруванням думки спеціалістів; перекладанням відповідальності на нижчі рівні, на виконавців; застосуванням різних соціально-психологічних механізмів впливу аж до аморальних (інструктаж, наради, тиск, погрози, категоричність висловлювань тощо); нетерпимістю до критики на свою адресу, прийняття рішень без згоди більшості; недовірою до підлеглих; нехтуванням реальним людським потенціалом, обмеженням спілкування з підлеглими; байдужістю до індивідуальних особливостей підлеглих, до міжособистісних стосунків; віддаленістю у неформальних відносинах, холодністю та офіційністю.

Колегіальний стиль керівництва – психологічними механізмами демократичного впливу є порада, делегування повноважень і відповідальності співробітникам, переконання, навчання; різносторонні

інформаційні і комунікативні відносини; орієнтація на розвиток персоналу; довіра – основа співпраці.

Ліберальний стиль керівництва характеризується прагненням ухилятися від прийняття рішень чи перекладанням їх на інших; пасивністю; безініціативністю; відсутністю структурування цілей, завдань діяльності.

Дослідження показали відповідність професійно важливих якостей і стилю керівництва:

| Стиль керівництва | Професійні характеристики | Професійна компетентність | Організаторські якості | Виховання | Морально-психологічні якості колективу (узагальнення) |
|---|---------------------------|---------------------------|------------------------|-----------|---|
| Рівень прояву професійно важливих якостей | | | | | |
| Директивний | (Д-1-1) | Низький | Середній | Низький | Низький |
| Колегіальний | (1-К-1) | Високий | Високий | Високий | Високий |
| Ліберальний | (1-1-Л) | Низький | Низький | Низький | Середній |
| Директивно-колегіальний | (Д-К-1) | Низький | Середній | Середній | Середній |
| Директивно-ліберальний | (Д-1-Л) | Низький | Високий | Середній | Середній |
| Колегіально-ліберальний | (1-К-Л) | Низький | Низький | Високий | Високий |
| Змішаний | (Д-К-Л) | Середній | Високий | Високий | Високий |

ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСТВА В МАЛИХ ГРУПАХ

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Мета: методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером.

Опис методики та інструкція. Опитувальник включає у себе 50 висловлювань. Оцінка лідерства здійснюється на основі відповідей респондентів.

Інструкція випробуваному. Вам пропонується 50 тверджень, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Довго не замислюйтесь над твердженнями. Якщо сумніваєтеся, все-таки оберіть один із можливих варіантів відповіді («а» чи «б») на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви найбільше схиляєтеся більше.

Тест-опитувальник

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих?

а) так;

б) ні.

2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають більш високе положення по службі, ніж ви?

а) так;

б) ні.

3. Перебуваючи на зборах людей, рівних з вами за службовим становищем, ви відчуваєте бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так;

б) ні.

4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?

а) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найбільш корисне у світі – це результат діяльності незначної кількості видатних людей»?

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали ви іноді самоконтроль при спілкуванні з іншими з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи отримуєте ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, в компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що справляєте на людей враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи ніяковієте ви, якщо люди, що оточують вас, виражають незгоду з вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете радіти, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яке з двох тверджень вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу самому.

18. З ким ви віддаєте перевагу працювати?

а) з покiрними людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій, суперечок?

а) так;

б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісі ви втратили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як ви себе поведете у цій ситуації?

а) надасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

21. Чи вважаєте ви себе людиною, яка має вплив на інших?

а) так;

б) ні.

24. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

25. Хто, з вашої точки зору, справжній лідер?

а) найбільш компетентна людина;

б) той, у кого найбільш сильний характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і по достоїнству оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Кому із керівників ви надасте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якій ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають стосунками з вами?

а) так;

б) ні.

32. Який з наступних портретів більше нагадує вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, «за словом в кишеню не полізе»;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдино вірною, але решта з вами не згодні?

а) промовчите;

б) будете відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковує ви свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладена відповідальність за якусь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Що б ви хотіли?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було гарним, необхідно, щоб рішення в родині приймав хтось один із подружжя?»

а) згоден;

б) не згоден.

38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте ви, що володієте організаторськими здібностями?

а) так;

б) ні.

40. Як ви поведетеся, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи дорікаєте ви людям людям, якщо вони цього заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як ви будете діяти, якщо вам запропонують реорганізувати вашу установу чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би ви воліли стати?

а) художником, поетом, композитором, ученим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Якій музиці ви надаєте перевагу?

а) могутній і урочистій;

б) тихій і ліричній.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

а) так;

б) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою ключа до опитувальника.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, випробуваний одержує 1 бал, в іншому випадку – 0 балів.

Оцінка лідерства

Сума балів підраховувалася відповідно до ключа опитувальника. До низьких показників лідерських якостей відносять оцінки у діапазоні 0-25 балів, до середніх – 26-35 балів, до високих – 36-40 балів, а 41 бал і більше трактують як схильність до диктату.

Рівень розвитку лідерських якостей залежить від рівня розвитку організаторських та комунікативних здібностей. Якими характерологічними рисами особистості повинен володіти справжній лідер? Такими ознаками, як зазначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть бути наступні прояви:

- вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети;
- наполегливий, вміє розумно ризикувати;
- терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу;
- ініціативний, воліє працювати без дріб'язкової опіки, незалежний;
- психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями;
- добре пристосовується до нових умов і вимог;
- самокритичний, реалістично оцінює не тільки свої успіхи, а й невдачі;
- вимогливий до себе та інших, вміє спитати звіт за доручену роботу;
- критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони;
- надійний, тримає слово, на нього можна покластися;
- витривалий, може працювати навіть в умовах перевантаження;
- сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами;
- стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях;
- оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучим і переборним перешкодам;
- рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях, брати відповідальність на себе;

– здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і зажадати і підбадьорити.

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ

(Т. Лірі)

Мета: методика використовується з метою вивчення типів міжособистісних стосунків та якостей особистості, вагомих при взаємодії з оточуючими.

Опис методики та інструкція. Методика складається з набору стислих характеристик, за якими слід оцінити образ «Я» на момент обстеження.

Опитувальник складено відповідно до визначення типів міжособистісної взаємодії. Він містить 128 самохарактеристик, зміст яких дав змогу згрупувати їх у 8 октантів психограми методики (по 16 у кожному), які відображають певний варіант міжособистісних взаємин. Залежно від результатів тестування створюються психологічні профілі досліджуваних.

Задача випробуваного при роботі з опитувальником полягає в співвіднесенні кожної з 128 лаконічних характеристик з оцінкою свого «Я». Кожна з епітетів-характеристик має порядковий номер. Дослідження може проводитися і індивідуально, і в групах. Запитальник може бути запропонований списком або розміщуватися на окремих картках. Суть завдання, яке ставиться перед досліджуваним, полягає в тому, що він повинен відповісти ствердно («+») на ті характеристики, які притаманні йому самому.

Для проведення обстеження потрібно не більше 10-15 хв.

Типи міжособистісних взаємин:

– I октанта – *владність, лідерство* (при показниках до 8 балів виявляє впевненість у собі, уміння бути хорошим порадником; організатором, якості керівника; при вищих показниках (до 12 балів) – переоцінку власних можливостей, нетерпимість; показники понад 12 балів свідчать про дидактичність, імперативну потребу командувати іншими, наявність рис деспотизму.

– II октанта – *незалежність, домінування* (вказує на впевненість, незалежність, орієнтацію на змагання (до 8 балів), які переростають у почуття власної зверхності, тенденцію завжди мати власну думку, відмінну від думки інших, та займати відособлене місце в колективі (12 – 16 балів)).

– III октанта – *прямолінійність, агресивність* (щирість, безпосередність, прямолінійність, настирність у досягненні мети (до 8 балів) або ж надмірна впертість, недружелюбність, нестриманість та запальність (високі бали)).

– IV октанта – *недовірливість, скептицизм* (реалістичність суджень та вчинків, скептичність та нонконформізм (до 8 балів) або ж недовірливість, критицизм, підозрілість та незадоволення всім (високі бали)).

– V октанта – *покірність, сором'язливість* (скромність, сором'язливість, нерішучість, схильність перебирати на себе чужі обов'язки (до 8 балів), які переростають у повну покірність, самоприниження, надмірне почуття провини (високі бали)).

– VI октанта – *залежність, слухняність* (потреба у довірі та підтримці зі сторони оточуючих, у їх увазі (до 8 балів) або ж надмірний конформізм, повна залежність від думки інших (високі бали)).

– VII октанта – *співробітництво, конвенційність* (орієнтація на тісне співробітництво з референтною групою, дружні взаємини з оточуючими (до 8 балів), яка переходить у компромісну поведінку, прагнення підкреслити свою належність до більшості, надмірну нестримність у виявленні своєї доброзичливості до інших (високі бали)).

– VIII октанта – *відповідальність, великодушність* (виражена готовність допомагати оточуючим, розвинуте почуття відповідальності (до 8 балів) або ж підкреслений альтруїзм, гіперсоціальні установки, м'якосердя, надмірна послужливість (високі бали)).

Кількісні показники (бали, за кількість співпадіння з ключем) відкладаються на відповідній номеру октанти координаті, кожна з яких розмічена дугами. Відстань між дугами кратна чотирьом (0, 4, 8, 12, 16). На рівнях, відповідних отриманим балам, в кожній октанті проводиться дуга.

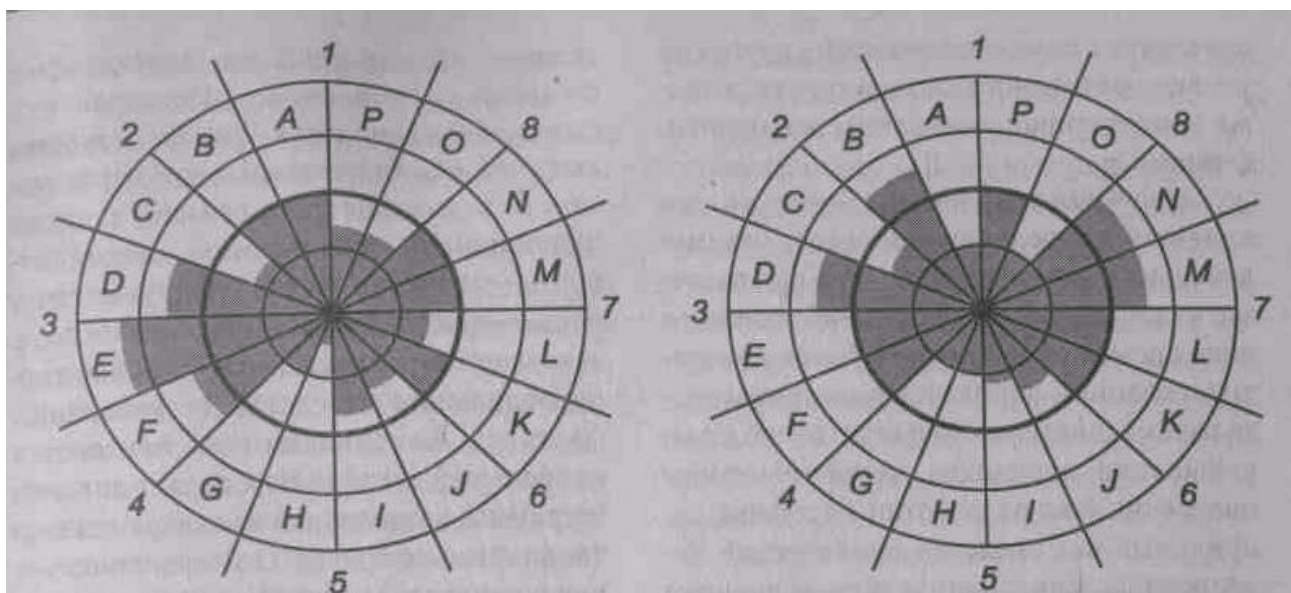


Рис. 1. Профілі особистості (дискограми) за методикою Т. Лірі

Отримані бали переносяться на дискограму, при цьому відстань від центру круга відповідає числу балів із цієї октанти (мінімальне значення), максимальна – 16). Кінці таких векторів з'єднуються, утворюючи при цьому профіль, який є відображенням уявлень особистості конкретної людини. Окреслений простір заштриховується.

Кількість самохарактеристик, обраних респондентом з загальної кількості віднесених до тієї чи іншої октанти, свідчить про рівень сформованості відповідного типу взаємин. Низькі показники за всіма 8-ми октантами (від 0 до 3-х балів) свідчать, як правило, про нещирість та невідвертість опитуваних. Показники за усіма октантами у межах 8-ми балів властиві гармонічним, гарно адаптованим особистостям. Показники, що виходять за межі 8-ми балів, указують на акцентуацію властивостей, а їх зростання до рівня 16-ти балів пов'язано, як правило, з істотними проблемами у соціальній та професійній адаптації особистості.

Якщо на дискограмі відсутні октанти, зафарбовані вище рівня 4 балів, дані обстеження вважаються сумнівними. Передбачається, що випробувані не виявили належної відвертості.

Перші чотири типи міжособистісної поведінки, відповідні I-IV октанти, характеризуються переважанням нонконформних тенденцій і схильністю до конфліктів (III і IV), вираженою незалежністю думок, завзятістю у відстоюванні власної думки, тенденцією до лідерства та

домінування (I і II). Інші чотири октанти (V-VIII) представляють протилежну тенденцію. В осіб з високими показниками за ними переважають конформістські установки, поступливість (VII і VIII), невпевненість, схильність до компромісів (V і VI).

Інтерпретація даних повинна здійснюватися з орієнтацією на перевагу одних показників над іншими, і меншою мірою – на абсолютні величини. Додатково до аналізу дискограми можуть бути розраховані показники двох основних факторів:

1. «Фактор домінування» (У);
2. «Фактор доброзичливості» (G).

Нижче наводяться формули для розрахунку зазначених чинників:

$$U = I - V + 0,7 (II + III - VI - IV);$$

$$G = VII - III + 0,7 (VIII + VI - IV - II),$$

де римські цифри означають номери октант, а арифметичні дії здійснюються із балами, отриманими за кожним октантом.

Таким чином, система балів із 16 міжособистісних змінних перетворюється на два цифрових індекси, які характеризують те чи інше уявлення суб'єкта за параметрами «Домінування» та «Доброзичливість». Кількісний аналіз проводиться шляхом зіставлення числових показників факторів «Домінування» та «Доброзичливість».

Стимульний матеріал

Ви людина..., (яка)...

1. Інші ставляться до неї прихильно.
2. Справляє враження на оточуючих.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.
4. Вміє наполягти на своєму.
5. Має почуття гідності.
6. Незалежна.
7. Здатна сама подбати про себе.
8. Спроможна проявити байдужість.
9. Спроможна бути суворою.
10. Суворя, але справедлива.
11. Спроможна бути щирою.
12. Критична до інших.
13. Полюбляє поплакатися.

14. Часто сумна.
15. Спроможна проявляти недовіру.
16. Часто розчаровується.
17. Спроможна бути критичною до себе.
18. Здатна визнати свою неправоту.
19. Охоче підкоряється.
20. Поступлива.
21. Вдячна.
22. Легко захоплюється, схильна до наслідування.
23. Поважна.
24. Шукає схвалення.
25. Здатна до співпраці, взаємодопомоги.
26. Прагне вжитися з іншими.
27. Доброзичлива.
28. Уважна, ласкава.
29. Делікатна.
30. Намагається підбадьорити інших.
31. Чуйна, завжди готова прийти на допомогу.
32. Безкорислива.
33. Здатна викликати захоплення.
34. Користується у інших повагою.
35. Володіє талантом керівника.
36. Любить відповідальність.
37. Упевнена у собі.
38. Самовпевнена, настирлива.
39. Діловита, практична.
40. Любить змагатися.
41. Стійка і категорична, де треба.
42. Невблаганна, але неупереджена.
43. Дратівлива.
44. Відкрита, прямолінійна.
45. Не терпить, щоб нею керували.
46. Скептична.
47. На неї важко справити враження.
48. Образлива, делікатна.

49. Легко ніяковіє, бентежитьсь.
50. Невпевнена в собі.
51. Поступлива.
52. Смиренна.
53. Часто звертається за допомогою до інших.
54. Дуже шанує авторитети.
55. Охоче приймає поради.
56. Довірлива і прагне радувати інших.
57. Завжди люб'язна у спілкуванні.
58. Цінує думку оточуючих.
59. Комунікабельна, легко вживається з іншими.
60. Добросердечна.
61. Добра, додає впевненість.
62. Ніжна, м'якосердна.
63. Полюбляє піклуватися про інших.
64. Безкорислива, щедра.
65. Полюбляє давати поради.
66. Справляє враження значущості.
67. Вміє керувати, наказувати.
68. Владна.
69. Хвалькувата.
70. Пихата, самовдоволена.
71. Думає тільки про себе.
72. Хитра, розважлива.
73. Нетерпима до помилок інших.
74. Користолюбна.
75. Відверта.
76. Часто недружелюбна.
77. Озлоблена.
78. Скаржник.
79. Ревнива.
80. Довго пам'ятає образи.
81. Схильна до самотерзання.
82. Сором'язлива.
83. Безініціативна.

84. Лагідна.
85. Залежна, несамостійна.
86. Полюбляє підкорятися.
87. Надає іншим можливість приймати рішення.
88. Легко потрапляє в халепу.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Готова довіритися будь-кому.
91. Доброзичлива до всіх без винятку.
92. Всім симпатизує.
93. Прощає все.
94. Переповнена надмірним співчуттям.
95. Великодушна, терпима до недоліків.
96. Прагне сприяти іншим.
97. Прагне до успіху.
98. Очікує, щоб нею захоплювалися.
99. Керує іншими.
100. Деспотична.
101. Сноб (судить про людей за їх рангом і достатком, а не за особистісними якостями).
102. Марнославна.
103. Егоїстична.
104. Холодна, черства.
105. Набридлива, глузлива.
106. Зла, жорстока.
107. Часто розгнівана.
108. Байдужа, нечуйна.
109. Злопам'ятна.
110. Страждає через суперечності.
111. Вперта.
112. Недовірлива, підозріла.
113. Боязка.
114. Сидлива.
115. Відрізняється надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотіла.
117. Майже ніколи і нікому не заперечує.

118. Нав'язлива.
119. Полюбляє, щоб її опікали.
120. Надмірно довірлива.
121. Прагне здобути прихильність кожного.
122. З усіма погоджується.
123. Завжди доброзичлива.
124. Всіх любить.
125. Надто поблажлива.
126. Намагається втішити кожного.
127. Піклується про інших на шкоду собі.
128. Псує людей надмірною добротою.

Обробка та інтерпретація результатів

Після проведення методики підраховуються бали по кожній із 8 октант. Кожний плюс (+) оцінюється 1 балом (максимальна кількість балів по кожному октанту – (16).

Ключ:

I-й октант: запитання 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100;

II-й октант: запитання 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104;

III-й октант: запитання 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108;

IV-й октант: запитання 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112;

V-й октант: запитання 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116;

VI-й октант: запитання 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120;

VII-й октант: запитання 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124;

VIII-й октант: запитання 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

Кожному з 8 октантів відповідає наступний тип міжособистісних відносин:

I. Владність, лідерство.

0-8 балів. Впевнений у собі, завзятий, наполегливий, може бути хорошим наставником і організатором. Має властивості керівника.

9-12 балів. Домінантний, енергійний, успішний у справах, любить давати поради, вимагає до себе поваги, може бути нетерпимий до критики, йому властива переоцінка власних можливостей.

13-16 балів. Владний, диктаторський, деспотичний характер, всіх повчає, дидактичний стиль висловлювань, не схильний приймати поради інших, прагне до лідерства, сильна особистість з рисами деспотизму.

II. Незалежність, домінування.

0-8 балів. Впевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до суперництва.

9-12 балів. Самовдоволенний, з вираженим почуттям власної гідності, переваги над оточуючими, з тенденцією мати особливу думку, відмінну від думки більшості, і займати відокремлену позицію у групі.

13-16 балів. Прагне бути над усіма, самозакоханий, розважливий. До оточуючих ставиться відчужено. Зарозумілий, хвалькуватий.

III. Прямолінійність, агресивність.

0-8 балів. Упертий, завзятий, наполегливий у досягненні мети, енергійний, безпосередній.

9-12 балів. Вимогливий, прямолінійний, відвертий, строгий і різкий в оцінці інших, непримиренний, схильний у всьому звинувачувати оточуючих, глузливий, іронічний, дратівливий.

13-16 балів. Надмірна завзятість, недружелюбність, жорсткість, ворожість по відношенню до оточуючих, нестриманість, запальність, агресивність, яка може доходити до асоціальної поведінки.

IV. Недовірливість, скептичність.

0-8 балів. Реалістичний в судженнях і вчинках, критичний по відношенню до оточуючих, скептик.

9-12 балів. Виражена схильність до критицизму. Розчарований у людях, замкнутий, потайний, уразливий. Недовірливий до оточуючих, відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через підозрілість і боязнь поганого ставлення. Свій негативізм проявляє у вербальній агресії.

13-16 балів. Відчужений по відношенню до ворожого і злісного світу, дуже підозрілий, украй уразливий, схильний до сумніву в усьому, злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх (шизоїдний тип характеру).

V. Покірність, сором'язливість.

0-8 балів. Скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підпорядковуватися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.

9-12 балів. Сором'язливий, лагідний, легко ніяковіє, схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації.

13-16 балів. Покірний, схильний до самознищення, слабовільний, схильний поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє

місце і засуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в кому-небудь більш сильному.

VI. Залежність, слухняність.

0-8 балів. Конформний, м'який, очікує допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий, потребує визнання.

9-12 балів. Слухняний, боязкий, безпомічний, не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві.

13-16 балів. Дуже невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться з приводу, тому залежимо від інших, чужої думки, дуже конформний.

VII. Співробітництво, конвенційність.

0-8 балів. Схильний до співробітництва, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути у згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, слідує умовностям, правилам і принципам хорошого тону в стосунках з людьми, ініціативний ентузіаст в досягненні цілей групи, прагне допомагати, полюбляє бути в центрі уваги, прагне заслужити увагу і любов, товариський, виявляє тепло й дружелюбність у стосунках

9-16 балів. Доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, бути хорошим для всіх без урахування ситуації, прагне до цілей мікрогрупи, має розвинуті механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

VIII. Відповідальність, великодушність.

0-8 балів. Відповідальний по відношенню до людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне ставлення до людей виявляє в співчутті, симпатії, турботі, ніжності, вміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

9-16 балів. Гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий у своїй допомозі і надто активний стосовно оточуючих, неадекватно приймає на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня маска, приховує особистість протилежного типу).

ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК FPI (МОДИФІКОВАНА ФОРМА В)

Мета: діагностики станів та якостей особистості, які мають важливе значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки.

Опис методики та інструкція. Особистісний опитувальник створений для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови та застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів.

Дослідження може проводитися і індивідуально, і в групах. Опитувальник FPI містить 12 шкал та включає в себе 114 тверджень, які описують стиль поведінки, особливості спілкування, відношення до себе та інших людей, погляди життя. Шкали особистісного опитувальника I-IX є основними (базовими), а X-XII – похідними, інтегруючими (складені на основі тверджень основних шкал). Виділяють такі шкали опитувальника:

– шкала I (*невротичність*) – характеризує рівень невротичності особистості. Високі показники свідчать про вираженість невротичного синдрому астенічного типу зі значними психосоматичними порушеннями.

– шкала II (*спонтанна агресивність*) – дозволяє виявити та оцінити психопатизацію інтротенсивного типу. Високі показники свідчать про підвищений рівень психопатизації, що створює умови для імпульсивної поведінки.

– шкала III (*депресивність*) – дає можливість діагностувати ознаки, властиві для психопатологічного депресивного синдрому. Високі оцінки за цією шкалою свідчать про наявність цих ознак у емоційному стані особистості, в її поведінці, у відношенні до себе та оточуючих.

– шкала IV (*дратівливість*) дозволяє робити висновки стосовно емоційної стабільності особистості. Високі показники за цією шкалою свідчать про нестійкий емоційний стан особистості зі схильністю до афективного реагування.

– шкала V (*комунікативність*) характеризує як потенційні, так і реальні прояви соціальної активності. Високі оцінки свідчать про наявність вираженої потреби у спілкуванні, постійну готовність до задоволення цієї потреби.

– шкала VI (*врівноваженість*) відображає стресостійкість особистості. Високі показники вказують на хорошу захищеність по відношенню до впливу стрес-факторів звичних життєвих ситуацій, свідчать про наявність таких якостей як впевненість у собі, оптимістичність, активність.

– шкала VII (*реактивна агресивність*) засвідчує наявність ознак психопатизації екстратенсивного типу. Високі оцінки за шкалою вказують на високий рівень психопатизації, що характеризується агресивним відношенням до соціального оточення та вираженим прагненням до домінування.

– шкала VIII (*сором'язливість*) відображає схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, що здійснюється за пасивно-захисним типом. Високі показники свідчать про наявність тривожності, невпевненості, що призводить до виникнення труднощів у соціальних контактах.

– шкала IX (*відкритість*) характеризує відношення до соціального оточення та рівень самокритичності. Високі оцінки вказують на прагнення особистості до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими при високому рівні самокритичності.

– шкала X (*екстраверсія-інтроверсія*). Високі показники за шкалою відповідають вираженій екстраверсії особистості, а низькі – вираженій інтровертованості.

– шкала XI (*емоційна лабільність*). Високі оцінки вказують на нестабільність емоційного стану особистості, що проявляється у частих змінах настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Низькі оцінки свідчать про стабільність емоційного стану та вміння володіти собою.

– шкала XII (*маскулінність - фемінінність*). Високі оцінки свідчать про протікання психічної діяльності переважно за чоловічим типом, а низькі – за жіночим.

Інструкція випробуваному. На наступних сторінках є низка тверджень. Якщо Ви вважаєте, що твердження відповідає певним особливостям Вашої поведінки, окремих вчинків, ставлення до людей, поглядом на життя, то дайте відповідь «Так» (+), в іншому випадку – відповідь «Ні» (-). Відповіді потрібно дати на всі питання. Успішність

дослідження багато в чому залежить від того, наскільки уважно виконується завдання. Ні в якому разі не слід прагнути своїми відповідями справити на когось краще враження, так як жоден відповіді не оцінюється як хороший або поганий. Ви не повинні довго розмірковувати над кожним питанням, а намагайтеся якомога швидше вирішити, який з двох відповідей, нехай дуже відносно, але все-таки здається Вам ближче до істини. Вас не повинно бентежити, якщо деякі з питань здадуться занадто особистими, оскільки дослідження не передбачає аналізу кожного питання і відповіді, а спирається лише на кількість відповідей одного та іншого виду. Крім того, Ви повинні знати, що результати індивідуально-психологічних досліджень, як і медичних, не підлягають широкому обговоренню.

Тест-опитувальник

1. Я уважно прочитав (прослухав) інструкцію і готовий відверто відповісти на всі питання анкети.

2. Вечорами я волію розважатися у веселій компанії (гості, дискотека, кафе тощо).

3. Моєму бажанню познайомитися з ким-небудь завжди заважає те, що мені важко знайти відповідну тему для розмови.

4. У мене часто болить голова.

5. Іноді я відчуваю стукіт в скронях і пульсацію в області шиї.

6. Я швидко втрачаю самовладання, але і також швидко беру себе в руки.

7. Буває, що я сміюся над непристойним анекдотом.

8. Я уникаю про що-небудь розпитувати і віддаю перевагу дізнаватися те, що мені потрібно, іншим шляхом.

9. Я волію не входити в кімнату, якщо не впевнений, що моя поява пройде непоміченою.

10. Можу так розлютисся, що готовий розбити все, що потрапить під руку.

11. Відчуваю себе ніяково, якщо навколишні чомусь починають звертати на мене увагу.

12. Я іноді відчуваю, що серце починає працювати з перебоями або починає битися так, що, здається, готове вискочити з грудей.

13. Не думаю, що можна було б пробачити образу.

14. Не вважаю, що на зло треба відповідати злом, і завжди дотримуюся цього.

15. Якщо я сидів, а потім різко встав, то у мене темніє в очах і паморочиться голова.

16. Я майже щодня думаю про те, наскільки краще було б моє життя, якби мене не переслідували невдачі.

17. У своїх вчинках я ніколи не виходжу з того, що людям можна повністю довіряти.

18. Можу вдатися до фізичної сили, якщо потрібно відстояти свої інтереси.

19. Легко можу розвеселити саму сумну компанію.

20. Я легко ніяковію.

21. Мене нітрохи не ображає, якщо робляться зауваження щодо моєї роботи або мене особисто.

22. Нерідко відчуваю, як у мене німіють або холонуть руки і ноги.

23. Буваю незграбним у спілкуванні з іншими людьми.

24. Іноді без видимої причини відчуваю себе пригніченим, нещасним.

25. Іноді немає ніякого бажання чим-небудь зайнятися.

26. Часом я відчуваю, що мені не вистачає повітря, нібито я виконував дуже важку роботу.

27. Мені здається, що у своєму житті я дуже багато що робив неправильно.

28. Мені здається, що інші нерідко сміються наді мною.

29. Люблю такі завдання, коли можна діяти без довгих роздумів.

30. Я вважаю, що у мене достатньо підстав бути не дуже задоволеним своєю долею.

31. Часто у мене немає апетиту.

32. В дитинстві я радів, якщо батьки або вчителі карали інших дітей.

33. Зазвичай я рішучий і дію швидко.

34. Я не завжди говорю правду.

35. З цікавістю спостерігаю, коли хтось намагається виплутатися з неприємної історії.

36. Вважаю, що всі засоби хороші, якщо треба наполягти на своєму.

37. Те, що минуло, мене мало хвилює.

38. Не можу уявити нічого такого, що варто було б доводити кулаками.

39. Я не уникаю зустрічей з людьми, які, як мені здається, шукають сварки зі мною.

40. Іноді здається, що я взагалі ні на що не придатний.

41. Мені здається, що я постійно перебуваю в якійсь напрузі і мені важко розслабитися.

42. Нерідко у мене виникають болі «під ложечкою» і різні неприємні відчуття в животі.

43. Якщо скривдять мого друга, я намагаюся помститися кривдникові.

44. Бувало, я запізнювався до призначеного часу.

45. У моєму житті було так, що я чомусь дозволив собі знущатися над твариною.

46. При зустрічі зі старим знайомим від радості я готовий кинутися йому на шию.

47. Коли я чогось боюся, у мене пересихає в роті, тремтять руки і ноги.

48. Частенько у мене буває такий настрій, що я із задоволенням би нічого не бачив і не чув.

49. Коли лягаю спати, то зазвичай засинаю вже через кілька хвилин.

50. Мені приносить задоволення, як то кажуть, ткнути носом інших у їх помилки.

51. Іноді можу похвалитися.

52. Активно беру участь в організації громадських заходів.

53. Нерідко буває так, що доводиться дивитися в іншу сторону, щоб уникнути небажаної зустрічі.

54. На своє виправдання я іноді дещо вигадував.

55. Я майже завжди рухливий і активний.

56. Нерідко сумніваюся, чи дійсно цікаво моїм співрозмовникам те, що я говорю.

57. Іноді раптом відчуваю, що весь спітнів.

58. Якщо сильно розізлюся на когось, то можу його і вдарити.

59. Мене мало хвилює, що хтось погано до мене ставиться.

60. Зазвичай мені важко заперечувати моїм знайомим.

61. Я хвилююся і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.

62. Я люблю не всіх своїх знайомих.

63. У мене бувають думки, яких слід було б соромитися.

64. Не знаю чому, але іноді з'являється бажання зіпсувати те, чим всі захоплюються.

65. Я волю змусити будь-яку людини зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.

66. Я нерідко неспокійно рухаю рукою або ногою.

67. Волю провести вільний вечір, займаючись улюбленою справою, а не розважаючись у веселій компанії.

68. У компанії я веду себе не так, як вдома.

69. Іноді, не подумавши, скажу таке, про що краще б було промовчати.

70. Боюся стати центром уваги навіть у знайомій компанії.

71. Хороших знайомих у мене дуже небагато.

72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві фарби, сильний шум викликають у мене болісно неприємні відчуття, хоча я бачу, що на інших людей це так не діє.

73. У компанії у мене нерідко виникає бажання когось образити чи роздратувати.

74. Іноді думаю, що краще б не народжуватися на світ, як тільки представлю собі, скільки всіляких неприємностей можливо доведеться випробувати в житті.

75. Якщо хтось мене серйозно образить, то отримає своє сповна.

76. Я не соромлюся у виразах, якщо мене виведуть із себе.

77. Мені подобається так поставити запитання або так відповісти, щоб співрозмовник розгубився.

78. Бувало відкладав те, що було потрібно зробити негайно.

79. Не люблю розповідати анекдоти чи кумедні історії.

80. Повсякденні труднощі і турботи часто виводять мене з рівноваги.

81. Не знаю куди подітися при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я вів себе незручно.

82. На жаль, я належу до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.

83. Я ніяковію при виступі перед великою аудиторією.

84. У мене досить часто змінюється настрій.

85. Я втомлююся швидше, ніж більшість оточуючих мене людей.

86. Якщо я чимось сильно схвилюваний або роздратований, то відчуваю це як би всім тілом.

87. Мені докучають неприємні думки, які настирливо лізуть в голову.

88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі моїх знайомих.

89. Якщо сьогодні я посплю менше звичайного, то завтра не буду відчувати себе відпочившим.

90. Намагаюся поводитися так, щоб оточуючі побоювалися викликати моє незадоволення.

91. Я впевнений у своєму майбутньому.

92. Іноді я ставав причиною поганого настрою когось з оточуючих.

93. Я не проти посміятися над іншими.

94. Я належу до людей, які «за словом в кишеню не лізуть».

95. Я належу до людей, які до всього ставляться досить легко.

96. Підлітком я виявляв інтерес до заборонених тем.

97. Іноді навіщось заподіював біль коханим людям.

98. У мене нерідкі конфлікти з оточуючими через їх впертості.

99. Часто відчуваю докори сумління у зв'язку зі своїми вчинками.

100. Я нерідко буваю розсіяним.

101. Не пам'ятаю, щоб мене особливо засмутили невдачі людини, яку я не можу терпіти.

102. Часто я занадто швидко починаю гніватися на інших.

103. Іноді несподівано для себе починаю впевнено говорити про такі речі, в яких насправді мало що тямлю.

104. Часто у мене такий настрій, що я готовий вибухнути з будь-якого приводу.

105. Нерідко відчуваю себе млявим і втомленим.

106. Я люблю розмовляти з людьми і завжди готовий поговорити і зі знайомими і з незнайомими.

107. На жаль, я часто дуже поспішно оцінюю інших людей.

108. Вранці я зазвичай встаю в хорошому настрої і нерідко починаю насвистувати або наспівувати.

109. Не відчуваю себе впевнено у вирішенні важливих питань навіть після тривалих роздумів.

110. Виходить так, що в суперечці я чомусь намагаюся говорити голосніше свого опонента.

111. Розчарування не викликають у мене сильних і тривалих переживань.

112. Буває, що я раптом починаю кусати губи або гризти нігті.

113. Найбільш щасливим я відчуваю себе тоді, коли буваю наодинці

114. Іноді долає така нудьга, що хочеться, щоб всі пересварились один з одним.

Обробка та інтерпретація результатів

Обробка отриманих результатів за цією методикою здійснюється у два етапи: перша процедура стосується отримання первинних («сирих») оцінок згідно ключа опитувальника, а друга – пов'язана з переводом первинних оцінок у стандартні оцінки 9-бальної шкали (стени).

Аналіз результатів слід починати з перегляду всіх відповідних листів, заповнених досліджуваними, уточнюючи, яку відповідь дано на перше питання. При негативній відповіді, слід вважати дослідження таким, що не відбулося. При позитивній відповіді на перше питання, після обробки результатів дослідження, виділяються всі високі й низькі оцінки. До низьких показників відносяться оцінки у діапазоні 1-3 бала (стени), до середніх – 4-6 балів (стенів), до високих – 7-9 балів (стенів). Слід звернути особливу увагу на оцінку за шкалою IX, яка має значення для загальної характеристики достовірності відповідей.

Інтерпретація отриманих результатів, психологічний висновок і рекомендації повинні бути дані на основі розуміння суті питань в кожній шкалі, глибинних зв'язків досліджуваних факторів між собою та з іншими психологічними і психофізіологічними характеристиками та їх ролі в поведінці і діяльності людини.

Ключ:

Таблиця обрахунку первинних («сирих») балів

| Номер шкали | Назва шкали і кількість запитань | Відповіді за номером запитання | |
|-------------|----------------------------------|---|-------------------------------|
| | | так | ні |
| I | Невротичність (17) | 4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105 | 49 |
| II | Спонтанна агресивність (13) | 32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 99, 103, 112, 114 | 99 |
| III | Депресивність (14) | 16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100 | |
| IV | Дратівливість (11) | 6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110 | |
| V | Комунікабельність (15) | 2, 19, 46, 52, 55, 94, 106 | 3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113 |
| VI | Врівноваженість (10) | 14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111 | |
| VII | Реактивна агресивність (10) | 13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98 | |
| VIII | Сором'язливість (10) | 9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109 | 33 |
| IX | Відкритість (13) | 7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101 | |
| X | Естраверсія-інтроверсія | 2, 29, 46, 51, 55, | 20, 87 |

ОПИТУВАЛЬНИК БАГАТОВИМІРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

(за В. Прядеїним)

Мета: визначення рівня відповідальності особистості.

Опис методики та інструкція. За умовами опитувальника, досліджуваним пропонується оцінити 80 тверджень, які стосуються деяких сторін їх особистості і характеру, з метою визначення рівня відповідальності: стійкої відповідальності, ситуативної відповідальності або безвідповідальності.

Опрацювання результатів опитувальника дає можливість виявити вісім параметрів (факторів) відповідального ставлення до діяльності, що розкривають такі його складові, як мотиваційно-емоційний, когнітивний, поведінковий компоненти, особливості спрямованості особистості та її самоконтролю. Цими параметрами виступили наступні:

- *соціометричність* – *егоцентричність*, що розкриває співвідношення соціально значущої та особистісно значущої мотивації;

- *сценічність* – *астенічність*, що відображає стимулювальну роль емоційних переживань особистості для її діяльності;

- *ергічність* – *аергічність*, що виявляє міру виявлення особистістю психічної активності, наполегливості під час розв'язання завдань професійної діяльності;

- *осмисленість* – *обізнаність*, що відображає глибину розуміння необхідності та соціальної значущості навчальної діяльності;

- *предметність* – *суб'єктивність*, що розкриває здатність особистості відмовитися від розваг заради виконання роботи і досягнення результату;

- *інтернальність* – *екстернальність*, що відображає міру залежності поведінки особистості від зовнішніх обставин;

- характер перешкод, які зустрічає людина під час виконання відповідальних справ, – особистісні (тривога суб'єкта, невпевненість, поганий настрій) чи операційні (відсутність потрібних знань, умінь, навичок);

- характер спрямованості особистості – інструментально-стильова (особиста енергія, рішучість, прагнення до лідерства) чи змістовно-сміслова (обов'язковість, добросовісність, альтруїстичність).

Інструкція випробуваному. Вам пропонується послідовно відповісти на низку тверджень, що стосуються деяких сторін вашої особистості та характеру. Під час відповіді важлива ваша перша реакція. В анкеті немає хороших чи поганих тверджень, кожне з них має право на існування. За хвилину ви повинні дати не менш, ніж 6 відповідей. Свої відповіді заносьте в протокол у вигляді цифрового вираження.

Відповіді: «безумовно, ні» – 1 бал; «ні» – 2 бала; «частіше, ні» – 3 бала; «як коли» – 4 бала; «частіше так» – 5 балів; «так» – 6 балів; «безумовно, так» – 7 балів.

На виконання роботи відводиться 20 хвилин. Намагайтесь, будь ласка, менше використовувати нейтральну відповідь «як коли».

Тест-опитувальник

1. Я добре виконую завдання, навіть якщо воно не перевіряється та не контролюється.

2. Я беруся за відповідальне завдання через бажання брати участь у колективному заході.

3. Відповідальність – це звітність за свої справи, вчинки, дії.

4. Моя відповідальність сприяла успішному виконанні колективних справ.

5. Я задоволений, якщо від мене залежить успіх у відповідальній справі.

6. Я схильний діяти за принципом «сім раз відмір – один раз відріж».

7. Невпевненість у собі заважає мені проявити відповідальність.

8. Не відмовляюся від виконання спільних справ, навіть якщо відповідальність буде лежати тільки на мені.

9. Про те, що я відповідальна людина, відомо багатьом людям.

10. Я можу відмовитись від власної вигоди заради успіху спільної справи

11. Відповідальність – це записка за кого-небудь.

12. Я жертвую власними справами заради спільних, щоб завершити спільну відповідальну справу.

13. Виконання спільної серйозної та відповідальної роботи приносить мені радість та задоволення.

14. Я віддаю перевагу виконанню завдання самостійно, а не під контролем.

15. Мій низький життєвий тонус стає перешкодою для виконання відповідальних доручень.

16. Я не уникаю ситуацій, за яких потрібно брати відповідальність на себе.

17. Виконуючи будь-яку роботу, я не заспокоюсь, доки не буде виконано все до найменших деталей.

18. У своїй поведінці я орієнтуюсь на загальноприйняті правила та норми.

19. Відповідальність – це продуманий вибір та передбачення його наслідків.

20. Якщо доля відповідальної справи залежить від мене, то я беруся за її завершення.

21. Вважаю за щастя, коли люди доручають мені здійснення відповідальної справи.

22. Незалежно від обставин та зовнішніх умов, я можу реалізувати себе у відповідальній справі.

23. Моя підвищена тривожність перешкоджає мені братись за відповідальну справу.

24. Я надаю перевагу виконанню, а не обіцянкам.

25. Я надаю перевагу важким та відповідальним справам.

26. Приймаючи рішення, я керуюсь почуттям обов'язку.

27. Відповідальність – це одна із форм вияву активності людини.

28. Я піду проти окремих членів колективу, своїх знайомих, якщо вони шкодять виконанню відповідальної справи, не сприяють досягненню результату.

29. Я радію вже через те, що під час виконання відповідального завдання мене оточують вірні товариші.

30. Перш ніж висловити власну думку, я намагаюсь переконатись у своїй правоті.

31. У мене іноді не вистачає мужності взяти відповідальність на себе.

32. Я прагну до ролі лідера, оскільки відчуваю, що справлюсь з цим.

33. Відповідальність – це наполегливість людини в дорученій їй справі.

34. Оточуючі вважають, що справа буде зроблена, якщо за неї візьмусь я.

35. Часто я виконую спільні справи і відмовляюся від власних інтересів та планів.

36. Я із задоволенням працював би на такому підприємстві, де від моїх результатів залежав би успіх усієї справи.

37. Я радію можливості відчувати себе у відповідальній справі.

38. Я одразу виконую відповідальне завдання, не відкладаючи його на потім.

39. Багато із дорученого мені я б виконував краще, якби не боявся покладеної на мене відповідальності.

40. Беру участь у відповідальному заході через бажання краще пізнати оточуючих людей.

41. Беручи участь у відповідальному заході, я бажаю бути звичайним виконавцем.

42. Моя відповідальність має в основному матеріальне підґрунтя.

43. Відповідальність – це своєрідна залежність людини.

44. Моя відповідальність сприяла розвитку впевненості у собі та власних можливостях.

45. Мені притаманне відчуття страху перед відповідальною справою.

46. До багатьох справ я б ставився більш відповідально, якби мене контролювали.

47. Інколи я забуваю, що обіцяв щось зробити.

48. Навіть при поганому самопочутті я піду на зустріч, про яку раніше домовився.

49. Якщо доручення виявляються важкими, я відмовляюся від них.

50. Я берусь за відповідальну справу з урахуванням подальшого заохочення, підвищення, нагороди тощо.

51. Відповідальність – це вирок не тільки за діяльність, але й за бездіяльність.

52. Завершення відповідальної справи зміцнює мою самооцінку.

53. Мені притаманна злість і роздратованість, якщо я зазнаю невдачі у відповідальній справі.

54. Я не берусь за відповідальну справу, якщо є несприятливий прогноз за моїм гороскопом.

55. Відповідальність – це велике додаткове навантаження до виконуваних мною зобов'язань

56. Я можу взяти провину на себе заради урятування честі групи.

57. Без достатнього контролю з боку перевіряючого я можу відкласти доручену мені справу

58. Багато із того, що я роблю, я доводжу до кінця, заради уникнення покарання, осуду.

59. Відповідальність – це своєрідна стурбованість людини.

60. Моя відповідальність посприяла у просуванні по службі.

61. Після невдачі у відповідальній справі у мене виникає почуття страху перед необхідністю вибору нової.

62. Я міг би бути більш відповідальною людиною, але інколи обставини виявляються сильнішими за мене.

63. Додатковим тягарем, перешкодою, які заважають взятися за відповідальну справу є усвідомлення того, що результат залежить не лише від мене, а й від інших людей.

64. Я ретельно та наполегливо готуюсь до відповідальної справи, щоб не підвести оточуючих.

65. Інколи подумки я здійснюю відповідальні вчинки, але практично не наважуюсь зробити те, що замислив.

66. Я прагну бути відповідальним, тому що не хочу зайвих ускладнень.

67. Відповідальність – це втрата свободи вибору.

68. Моя відповідальність вплинула на розвиток вольових якостей.

69. Конфлікти, що виникають при виконанні відповідального завдання, викликають у мене гнів та роздратування.

70. Моя відповідальність часто залишається непомітною для оточуючих людей.

71. Суттєвою перешкодою для мене у виконанні відповідальної справи є можливість покарання за роботу інших людей.

72. Я прагну виконати відповідальну справу, щоб не розчаровувати близьких мені людей.

73. Навіть дрібні невдачі при виконанні відповідального завдання «вибивають мене із колії».

74. Я берусь за відповідальну справу, щоб на мене звернули увагу.

75. Відповідальність – це засіб утвердження себе та самоствердження свого «я».

76. Відповідальні справи та вчинки посприяли поліпшенню особистого благополуччя.

77. Я починаю нервуватись та дратуватись, якщо інші люди не виконують обіцяного.

78. Як правило, моя відповідальність наштовхується на нерозуміння інших людей.

79. Я швидше не візьмусь за відповідальні справи через необхідність постійного контролю за їх виконанням.

80. Я часто відчуваю, що від мого сумління залежить благополуччя інших людей.

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте суму балів у кожному відповідному розділі, що характеризують різні аспекти відповідальності:

| ДЕ | МС | КО | ПП | ЕС | РІ | ТО | ПИ |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> |
| | | | | | | | |
| <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> | <i>13</i> | <i>14</i> | <i>15</i> | <i>16</i> |
| | | | | | | | |
| <i>17</i> | <i>18</i> | <i>19</i> | <i>20</i> | <i>21</i> | <i>22</i> | <i>23</i> | <i>24</i> |
| | | | | | | | |
| <i>25</i> | <i>26</i> | <i>27</i> | <i>28</i> | <i>29</i> | <i>30</i> | <i>31</i> | <i>32</i> |
| | | | | | | | |
| <i>33</i> | <i>34</i> | <i>35</i> | <i>36</i> | <i>37</i> | <i>38</i> | <i>39</i> | <i>40</i> |
| | | | | | | | |

| ДАЕ | МЕ | КОБ | ПС | ЕА | РЕ | ТО | ПЗ |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | | П | |
| <i>41</i> | <i>42</i> | <i>43</i> | <i>44</i> | <i>45</i> | <i>46</i> | <i>47</i> | <i>48</i> |
| | | | | | | | |
| <i>49</i> | <i>50</i> | <i>51</i> | <i>52</i> | <i>53</i> | <i>54</i> | <i>55</i> | <i>56</i> |
| | | | | | | | |
| <i>57</i> | <i>58</i> | <i>59</i> | <i>60</i> | <i>61</i> | <i>62</i> | <i>63</i> | <i>64</i> |
| | | | | | | | |
| <i>65</i> | <i>66</i> | <i>67</i> | <i>68</i> | <i>69</i> | <i>70</i> | <i>71</i> | <i>72</i> |
| | | | | | | | |
| <i>73</i> | <i>74</i> | <i>75</i> | <i>76</i> | <i>77</i> | <i>78</i> | <i>79</i> | <i>80</i> |
| | | | | | | | |

Оцінка рівня відповідального ставлення за кількістю набраних балів:

- від 25 до 35 – виражені характеристики відповідальності;
- від 16 до 24 – нейтральний, ситуативний прояв відповідальності;
- від 5 до 15 – безвідповідальність суб'єкта.

Умовні скорочення:

| | |
|---|-----------------------------------|
| ДЕ – динамічна ергічність | ДАЕ – динамічна аергічність |
| МС – мотивація соціоцентрична | МЕ – мотивація егоцентрична |
| КО – когнітивна осмисленість | КОБ – когнітивна обізнаність |
| ПП – продуктивність предметна | ПС – продуктивність суб’єктивна |
| ЕС – емоційність стенічна | ЕА – емоційність астенічна |
| РІ – регуляторна інтернальність | РЕ – регуляторна екстернальність |
| ТО – труднощі особисті | ТОП – труднощі операційні |
| ПІ – прагнення інструментально-стильові | ПЗ – прагнення змістовно-сміслові |

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ*(М. А. Осташева)*

Мета: визначення рівня розвитку видів відповідальності: дисциплінарної відповідальності, відповідальності за себе і відповідальності за інших у соціальній сфері.

Опис методики та інструкція. За умовами опитувальника, досліджуваним пропонується оцінити 30 тверджень, які стосуються деяких сторін їх особистості і характеру, з метою визначення рівня розвитку видів відповідальності: дисциплінарної відповідальності, відповідальності за себе і відповідальності за інших у соціальній сфері.

Інструкція випробуваному. Вирішення багатьох проблем у житті людини залежить від її відповідальності. Добрі стосунки з людьми, досягнення мети, процеси самовдосконалення, висока ерудиція, почуття власної гідності, допомога і співчуття іншим, честь і обов’язок – це той невеликий перелік важливих сторін життя особистості, в основі яких лежить відповідальність. Дана якість особистості включає дисциплінарну відповідальність, відповідальність за себе та відповідальність за інших. Кожному необхідно знати ступінь розвитку цієї важливої якості у себе з тим, щоб удосконалювати своє «Я», власні вчинки і поведінку. Перед Вами на бланку представлені запитання, на які треба відповідати:

Шкала відповідей: 1) безумовно, так; 2) мабуть, так; 3) мабуть, ні; 4) безумовно, ні.

Тест-опитувальник

1. Чи вважаєте Ви, якщо робота не перевіряється керівником, то її можна виконати погано ?
2. Чи буває так , що Ви не виконуєте доручень через те, що вони здаються Вам досить важкими?
3. Чи вважаєте Ви , що Вам немає сенсу турбуватися про спільні справи, оскільки у Вас достатньо і власних клопотів?
4. Якщо у Вас і Вашого товариша різні погляди чи намагаєтеся Ви знайти спільну точку зору?
5. Вам більше подобаються докладні вказівки, ніж можливість домислити деталі справи самому?
6. Коли керівник хоче поговорити з Вами після завершення роботи, чи хвилюєтеся Ви, що зроблено щось не так?
7. Чи згодні Ви, що багато колег добре виконують свої обов'язки через страх покарання?
8. У випадку неприємностей у колективі чи можете Ви взяти всю відповідальність на себе?
9. Вам більше подобається швидко перейти до справи, а не довго обговорювати її з колегами?
10. Чи вважаєте Ви, що Вам немає ніякої справи до особистого життя колег?
11. Чи вважаєте Ви себе надійною людиною?
12. Чи буває так, що Ви з власної вини запізнюєтеся (на збори, заняття, зустріч з друзями)?
13. Чи вважаєте Ви, що краще всього відповідати за спільну справу колективно?
14. Чи вважаєте Ви, що головне – це виконання власних обов'язків, а як справляються з ними Ваші колеги – це не Ваша справа?
15. Чи згодні Ви, що пред'являти вимогливість до себе необхідно тільки під впливом друзів, колег, керівників?
16. Чи вважаєте Ви, що на зборах колективу краще надати можливість обговорювати питання іншим колегам, а самому помовчати?
17. Чи вважаєте Ви, що доручена справа повинна бути виконана вцілому, а дрібні деталі в ній не суттєві?

18. Чи можна добросовісно виконувати яку-небудь справу, навіть якщо вона Вам не до душі?

19. Ви хвилюєтеся, якщо Вам належить відповідати за весь колектив?

20. Чи завжди вимогливість до себе виховується під впливом друзів, колег, керівників?

21. Чи часто Ви звинувачуєте себе, якщо не до кінця виконали доручену справу?

22. Чи подобається Вам братися за вирішення складних спільних проблем?

23. Якщо якась робота не виходить, чи схильні Ви переробляти її по декілька разів?

24. Чи часто виникає у Вас бажання допомогти іншому ?

25. Якщо Вам щось доручено, чи виникає у Вас бажання докладно ознайомитися зі справою, із своїми обов'язками?

26. Частіше всього про життя колективу Ви дізнаєтеся на зборах, зібраннях? :

27. Чи буває так, що Ви обіцяєте щось зробити, якщо знаєте, що це неможливо?

28. Якщо Ваш друг неправий, чи завжди Ви намагаєтеся йому доказувати це?

29. Чи завжди можна вірити Вашим обіцянкам?

30. Чи правильно те, що страх бути розкритими утримує людей від нечесних учинків?

Обробка та інтерпретація результатів

Ключ:

| | Прямі запитання | | | | | Зворотні запитання | | | |
|------------------|-----------------|---|---|---|------------------|--------------------|---|---|---|
| Номер відповідей | 1 | 2 | 3 | 4 | Номер відповідей | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Бали | 4 | 3 | 1 | 0 | Бали | 0 | 1 | 3 | 4 |

– *дисциплінарна відповідальність (ДВ):* запитання -1, -2, -5, 6. -7, -15, -16, -20, 25. -26.

– *відповідальність за себе (ВС):* запитання 11, -12, -17, -18, 21, 22, 23, -27, 29, -30.

– відповідальність за іншого (ВІ): запитання -3, 4, 8, 9, -10, -13, -14, 19, 24, 28.

Індивідуальна оцінка кожного досліджуваного підраховується шляхом підсумовування отриманих балів за кожним показником.

Максимальна кількість балів за кожною шкалою становить 40 балів, мінімальна – 0 балів.

0-13 балів – низький рівень відповідальності;

14-27 балів – середній рівень відповідальності;

28-40 балів – високий рівень відповідальності.

ТЕСТ – ОПИТУВАЛЬНИК «ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ»

Мета: визначення рівня професійної спрямованості особистості.

Опис методики та інструкція. За умовами опитувальника, досліджуваним пропонується оцінити 20 тверджень з метою визначення рівня професійної спрямованості. Методику доцільно використовувати для діагностики майбутніх спеціалістів.

Інструкція випробуваному. Пропонуємо Вам взяти участь у дослідженні. Для цього, прочитавши нижчевказані судження, відмітьте в листі відповідей навпроти номера судження один із варіантів відповідей, який відповідає Вашій думці.

Шкала відповідей: вірно «+ +», можливо вірно «+», можливо невірно «-», невірно «- -».

Просимо Вас щиро відмітити те судження, яке найближче Вам у даний час.

Тест-опитувальник

1. Кожна людина повинна мати можливість здобути ту професію, яка їй подобається, відповідає її інтересам та здібностям.

2. Якщо б мені випала можливість почати вчитися спочатку, то я б вибрав ту ж саму професію.

3. Вимушено вчуся по даній спеціальності, виходячи з обставин, а не з бажання здобути цю професію.

4. Моє бажання здобути цю професію і працювати за нею є достатньо стійким і обдуманим.

5. Вчуся передусім для того, щоб здобути вищу освіту, ця професія як така мене мало цікавить.

6. Бачу мало доброго для себе в моїй майбутній професії.

7. Мої захоплення і заняття у вільний час пов'язані з професією.

8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя професія.

9. З власної ініціативи читаю додаткову літературу, яка має відношення до професії.

10. Після закінчення навчання буду й надалі вдосконалюватися і підвищувати кваліфікацію по професії, яку здобуваю в цей період, щоб працювати в майбутньому більш ефективно.

11. Отримувана мною професія і робота за нею можливо і не принесуть мені в майбутньому морального задоволення.

12. Постараюся докласти всіх зусиль, щоб не працювати за отримуваною професією.

13. Навіть, якщо це буде важко, після закінчення навчання буду намагатися знайти роботу і працювати за спеціальністю.

14. В цей час уже працюю (або хочу знайти роботу) за спеціальністю, яку здобуваю.

15. У мене немає бажання працювати за спеціальністю, яку здобуваю зараз.

16. По можливості прагну познайомитися з роботою спеціалістів за цією професією.

17. Якщо я буду працювати за спеціальністю, яку здобуваю зараз, то недовго.

18. Робота за спеціальністю, яку отримую зараз, дасть мені змогу в майбутньому повністю проявити себе, свої можливості.

19. Після закінчення навчання здобуду іншу професію і буду працювати за нею.

20. В житті людини не все залежить від неї самої і їй доводиться іноді змиритися з обставинами.

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахунок показників опитувальника проводиться згідно з ключем, де «Так» означає позитивні відповіді («вірно», «можливо вірно»), а «Ні» – негативні («можливо невірно», «невірно»).

Ключ: «Так» – питання: 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18.

«Ні» – питання: 3, 5, 6, 8, 11, 12, 15, 17, 19

Відповіді на запитання 1 і 20 під час опрацювання результатів не враховуються.

За кожний збіг з ключем нараховується 1 бал. Чим вищий сумарний бал, тим вищий рівень професійної спрямованості.

Отриманий у процесі опрацювання відповідей результат розшифровується так:

0-4 бали – низький рівень професійної спрямованості;

5-13 балів – середній рівень професійної спрямованості;

14-18 балів – високий рівень професійної спрямованості.

ДІАГНОСТИКА КОМУНІКАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ (КСК)

Мета: методика призначена для отримання більш повного уявлення про особистість, складання імовірнісного прогнозу успішності її професійної діяльності.

Опис методики та інструкція. Опитувальник включає в себе 100 тверджень, розташованих в циклічному порядку, для того щоб забезпечити зручність обрахунку за допомогою трафарету. Для кожного питання передбачені три альтернативні відповіді. Методика розрахована на вивчення окремих особистісних факторів у осіб з середньою і вищою освітою.

Інструкція випробованому. Вам пропонується низка запитань і три варіанти відповідей на кожен з них (а, б, в). Відповідати потрібно таким чином: спочатку прочитайте питання і варіанти відповідей на нього і потім обрати один із запропонованих варіантів відповіді, який відображає вашу думку, і поставити відповідну літеру (а, б чи в) в клітинці на аркуші для відповідей.

Пам'ятайте такі правила: не витрачайте багато часу на обдумування відповідей; обирайте той варіант відповіді, який першим приходить в

голову; намагайтеся не вдаватися занадто часто до проміжних відповідям типу «не впевнений», «щось середнє» тощо. Таких відповідей повинно бути якомога менше; ні в якому разі нічого не пропускайте. На кожне питання необхідно дати відповідь; відповідайте якомога більш щиро. Не треба намагатися справити хороше враження своїми відповідями, вони повинні відповідати дійсності.

Тест-опитувальник

1. Я добре зрозумів інструкцію і готовий щиро відповісти на питання:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

2. Я волів би мати дачу:

- а) в жвавому дачному селищі;
- б) щось середнє;
- в) у відокремленому місці, в лісі.

3. Я надаю перевагу нескладній класичній музиці, ніж сучасним популярним мелодіям;

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) не вірно.

4. Як на мене, то цікавіше бути:

- а) інженером-конструктором;
- б) не знаю;
- в) драматургом.

5. Я досяг би в житті значно більше, якби люди не були налаштовані проти мене:

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

5. Люди були б більш щасливими, якби більше часу проводили в товаристві своїх друзів:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

7. Будуючи плани на майбутнє, я часто розраховую на удачу:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

8. «Лопата» так відноситься до «копати», як «ніж» до:

- а) гострий;
- б) різати
- в) точити.

9. Майже всі родичі добре до мене ставляться:

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

10. Іноді якась нав'язлива думка заважає мені заснути:

- а) так, це вірно;
- б) не впевнений;
- в) ні.

11. Я ніколи ні на кого не серджуся:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

12. При однаковій тривалості робочого дня і однаковою заробітною платою мені було б цікавіше працювати;

- а) столяром або кухарем;
- б) не знаю, що обрати;
- в) офіціантом в хорошому ресторані.

13. Більшість знайомих вважають мене веселим співрозмовником:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

14. У школі я вважав за краще:

- а) уроки музики (співу);
- б) важко сказати;
- в) заняття в майстернях, ручна праця.

15. Мені безумовно не щастить у житті:

- а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

16. Коли я навчався в 7-10 класах, я брав участь в спортивному житті школи:

а) дуже рідко;

б) від випадку до випадку;

в) досить часто.

17. Я підтримую у будинку порядок і завжди знаю, що де лежить:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

18. «Втомлений» так відноситься до «роботи», як «гордий» до:

а) усмішка;

б) успіх;

в) щасливий.

19. Я поведжуся так, як прийнято в колі людей, серед яких я знаходжусь:

а) так;

б) коли як;

в) ні.

20. У своєму житті я, як правило, досягаю тих цілей, які ставлю перед собою:

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

21. Іноді я із задоволенням слухаю непристойні анекдоти:

а) так;

б) важко відповісти;

в) ні.

22. Якби мені довелося обирати, я волів би бути:

а) лісничим;

б) важко обрати;

в) учителем старших класів.

23. Мені хотілося б ходити в кіно і в інші місця, де можна розважитися:

- а) частіше одного разу на тиждень (частіше, ніж більшість людей);
- б) приблизно раз на тиждень (як більшість);
- в) рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість).

24. Я добре орієнтуюся в незнайомій місцевості: легко можу сказати, де північ, південь, схід або захід:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

25. Я не ображаюся, коли люди з мене кепкують:

- а) так;
- б) коли як;
- в) ні.

26. Мені б хотілося працювати в окремій кімнаті, а не разом з колегами:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

27. У багатьох стосунках я вважаю себе цілком зрілою особистістю:

- а) це вірно;
- б) не впевнений;
- в) це невірно.

28. Яке з даних слів не підходить до двох інших:

- а) свічка;
- б) місяць;
- в) лампа.

29. Зазвичай люди неправильно розуміють мої вчинки:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

30. Мої друзі:

- а) мене не підводили;
- б) зрідка;
- в) досить часто.

31. Зазвичай я переходжу вулицю там, де мені зручно, а не там, де належить:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

32. Якби я зробив корисний винахід, я волів би:

- а) далі працювати над ним в лабораторії;
- б) важко обрати;
- в) подбати про його практичне використання.

33. У мене безумовно менше друзів, ніж у більшості людей:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

34. Мені більше подобається читати:

- а) реалістичні описи гострих військових чи політичних конфліктів;
- б) не знаю, що обрати;
- в) роман, що збуджує уяву і почуття.

35. Моїй родині не подобається спеціальність, яку я обрав:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

36. Мені легше вирішити важке запитання або проблему:

- а) якщо я обговорюю їх з іншими;
- б) щось середнє;
- в) якщо обмірковую їх на самоті.

37. Виконуючи будь-яку роботу, я не заспокоююся, доки не будуть враховані навіть самі незначні деталі

- а) вірно;
- б) щось середнє;
- в) не вірно.

38. «Подив» відноситься до «незвичайний», як «страх» до:

- а) хоробрий;
- б) неспокійний;
- в) жахливий.

39. Мене завжди обурює, коли кому-небудь спритно вдається уникнути заслуженого покарання:

- а) так;

б) по-різному;

в) ні.

40. Мені здається, що деякі люди не помічають або уникають мене, хоча не знаю, чому:

а) вірно;

б) не впевнений;

в) невірно.

41. В житті не було випадку, щоб я порушив обіцянку:

а) так;

б) не знаю;

в) ні.

42. Якби я працював у господарській сфері, мені було б цікаво:

а) розмовляти з замовниками, клієнтами;

б) щось середнє;

в) вести звіти та іншу документацію.

43. Я вважаю, що:

а) потрібно жити за принципом: «Час відпочивати, час працювати»;

б) щось середнє між «а» і «в»;

в) жити потрібно весело, особливо переймаючись завтрашнім днем.

44. Мені було б цікаво повністю змінити сферу діяльності:

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

45. Я вважаю, що моє сімейне життя не гірше, ніж у більшості моїх знайомих:

а) так;

б) важко сказати;

в) ні.

46. Мені неприємно, якщо люди вважають, що я занадто невитриманий і нехтую правилами пристойності:

а) дуже;

б) трохи;

в) зовсім не турбує.

47. Бувають періоди, коли важко втриматися від почуття жалю до самого себе:

- а) часто;
- б) іноді;
- в) ніколи.

48. Який з наступних дробів не підходить до двох інших:

- а) $3/7$;
- б) $3/9$;
- в) $3/11$.

49. Я впевнений, що про мене говорять за моєю спиною;

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

50. Коли люди поводяться не розсудливо й не розважливо:

- а) я ставлюся до цього спокійно;
- б) щось середнє;
- в) відчуваю до них почуття відрази.

51. Іноді мені дуже хочеться вилятися:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

52. При однаковій зарплаті я волів би бути:

- а) адвокатом;
- б) важко відповісти;
- в) штурманом або льотчиком.

53. Мені приносить задоволення робити ризиковані вчинки тільки заради забави:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

54. Я люблю музику:

- а) легку, живу;
- б) щось середнє;
- в) емоційно насичену, сентиментальну.

55. Найважче для мене – це справитися з собою:

- а) вірно;
- б) не впевнений;

в) не вірно.

56. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих порад:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

57. Іноді почуття заздрості впливає на мої вчинки:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

58. «Розмір» так відноситься до «сума», як «нечесний» до:

а) в'язниця;

б) грішний;

в) який вкрав.

59. Батьки та члени сім'ї часто чіпляються до мене:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

60. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють:

а) це мені не заважає, я можу зосередитися;

б) щось середнє;

в) це псує мені задоволення і злить мене.

61. Інкрли мені приходять в голову такі нехороші думки, що про них краще не розповідати:

а) так;

б) важко відповісти;

в) ні.

62. Мені здається, цікавіше бути:

а) художником;

б) не знаю, що вибрати;

в) директором театру або кіностудії.

63. Я волів би одягатися швидше скромно, так, як усі, ніж помітно й оригінально:

а) згоден;

б) не впевнений;

в) не згоден.

64. Не завжди можна здійснити що-небудь поступовими, помірними методами, іноді необхідно прикласти силу:

а) згоден;

б) щось середнє;

в) ні.

65. Я любив школу:

а) так;

б) важко сказати;

в) ні.

66. Я краще засвоюю матеріал:

а) читаючи добре написану книгу;

б) щось середнє;

в) приймаючи участь у колективному обговоренні.

67. Я волю діяти по-своєму, замість того щоб дотримуватися загальноприйнятих правил:

а) згоден;

б) не впевнений;

в) не згоден.

68. АВ так відноситься до ГВ, як СР до:

а) ПО;

б) ОП;

в) ТУ.

69. Зазвичай я задоволений своєю долею:

а) так;

б) не знаю

в) ні.

70. Коли приходить час для здійснення того, що я заздалегідь планував і чекав, я іноді відчуваю що не в змозі це зробити:

а) згоден;

б) щось середнє;

в) не згоден.

71. Не всі мої знайомі мені подобаються:

а) так;

б) важко відповісти;

в) ні.

72. Якби мене попросили організувати збір грошей на подарунок кому-небудь або брати участь в організації ювілейного свята:

а) я погодився б;

б) не знаю, що зробив би;

в) сказав би, що, на жаль, дуже зайнятий.

73. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж жвава вечірка:

а) згоден;

б) не впевнений;

в) не згоден.

74. Мене більше приваблює краса вірша, ніж краса і досконалість зброї:

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

75. У мене більше причин чого-небудь побоюватися, ніж у моїх знайомих:

а) так;

б) важко сказати;

в) ні.

76. Працюючи над чимось, я волів би робити це:

а) в колективі;

б) не знаю, що обрати;

в) самотійно.

77. Перш, ніж висловити свою думку, я вважаю за краще почекати, доки буду повністю впевнений у своїй правоті:

а) завжди;

б) зазвичай;

в) тільки якщо це практично можливо.

78. «Кращий» так відноситься до «найгірший», як «повільний» до:

а) швидкий;

б) найкращий;

в) якнайшвидший.

79. Я здійснюю багато вчинків, про які потім шкодую:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

80. Зазвичай я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди навколо мене шумлять:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

81. Я ніколи не відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні:

- а) так;
- б) важко відповісти;
- в) ні.

82. У мене було:

- а) дуже мало виборних посад;
- б) декілька;
- в) багато виборних посад.

83. Я проводжу багато вільного часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом переживали колись:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

84. На вулиці я зупинюся, щоб подивитися швидше на роботу художника, ніж на вуличну сварку або дорожню пригоду:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

85. Іноді мені дуже хотілося піти з дому:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

86. Я волів би жити тихо, як мені подобається, ніж бути предметом захоплення завдяки своїм друзям:

- а) так;
- б) щось середнє;

в) ні.

87. Розмовляючи, я схильний:

- а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони приходять в голову;
- б) щось середнє;
- в) раніше гарненько зібратися з думками.

88. Яке з наступних поєднань знаків має продовжити цей ряд ХООООХХОООХХХ:

- а) ОХХХ;
- б) ООХХ;
- в) ХООО.

89. Мені байдуже, що про мене думають інші:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

90. У мене бувають такі хвилюючі сни, що я прокидаюся:

- а) часто;
- б) зрідка;
- в) практично ніколи.

91. Я кожен день читаю всю газету:

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

92. До дня народження, до свят:

- а) я люблю робити подарунки;
- б) важко відповісти;
- в) вважаю, що покупка подарунків – дещо неприємний обов'язок.

93. Дуже не люблю бувати там, де немає з ким поговорити:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) не вірно.

94. У школі я надавав первагу

- а) мові;
- б) важко сказати;
- в) математиці.

95. Дехто затаїв злобу проти мене:

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

96. Я охоче беру участь у суспільному житті, в роботі різних комісій тощо:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

97. Я переконаний, що начальник може бути не завжди правий, але завжди має можливість наполягти на своєму:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

98. Яке з наступних слів не підходить до двох інших;

- а) який-небудь;
- б) декілька;
- в) більша частина.

99. У веселій компанії мені буває незручно шаленіти разом з іншими:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

100. Якщо я зробив якусь помилку в суспільстві, то досить швидко забуваю про неї:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

Ключ

Відповіді досліджувано необхідно порівняти з ключем. У разі співпадіння букви, зазначеної в ключі, і букви відповіді, яку обрав досліджуваний, нараховується 2 бали. За проміжну відповідь «б» завжди нараховується 1 бал. У разі неспівпадання букви відповіді і букви ключа нараховується 0 балів.

| | | | | | | | | | | | |
|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|---|
| I | 1в | 11а | 21в | 31в | 41а | 51в | 61в | 71в | 81а | 91а | Л |
| II | 2а | 12в | 22в | 32в | 42а | 52а | 62в | 72а | 82в | 92а | А |
| III | 3а | 13а | 23ав | 33в | 43в | 53а | 63в | 73в | 83а | 93в | Д |
| IV | 4в | 14а | 24в | 34в | 44а | 54в | 64а | 74а | 84а | 94а | К |
| V | 5а | 15а | 25а | 35а | 45в | 55а | 65в | 75в | 85а | 95а | П |
| VI | 6в | 16а | 26а | 36в | 46а | 56а | 66в | 76в | 86а | 96в | М |
| VII | 7в | 17а | 27а | 37а | 47в | 57в | 67в | 77а | 87в | 97а | Н |
| VIII | 8б | 18б | 28б | 38в | 48б | 58в | 68б | 78в | 88б | 98а | В |
| IX | 9в | 19в | 29а | 39в | 49а | 59а | 69в | 79а | 89а | 99в | П |
| X | 10в | 20а | 30а | 40в | 50а | 60а | 70в | 80а | 90в | 100а | С |

Обробка за фактором В (логічне мислення) дещо інша. Тут в разі співпадіння букви відповіді з буквою ключа присвоюється 2 бали, а в разі неспівпадання – 0 балів.

Отримані таким чином бали сумуються за кожним фактором.

За факторами А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальна кількість балів 20.

За фактором П – 40 балів (скласти 5 і 9 рядки).

Кількість балів від 16 до 20 (за факторами А, В, С, Д, К, М, Н) є високою оцінкою з даного фактору, значить, відповідна якість особистості явно виражена (наприклад, товариськість за фактором А).

Кількість балів 13-15 говорить про певну перевагу якості, відповідну високій оцінці (наприклад, товариськісті над замкнутістю).

Кількість балів 5-7 свідчить про переважання якості, що відповідає низькій оцінці (наприклад, замкнутості над товариськістю).

Кількість балів 8-12 означає зразкову рівновагу між двома протилежними особистісними якостями (наприклад, в міру відкритий, в міру замкнутий).

Якщо досліджуваний набрав 12 і більше балів за шкалою Л, то результати опитування необхідно визнати недостовірними.

Якщо опитуваний набрав понад 20 (з 40) балів за шкалою П (схильність до асоціальної поведінки), то це свідчить про певні особистісні проблеми в якій-небудь сфері життя: у сім'ї, у стосунках з друзями, на роботі, у стосунках з оточуючими). В цьому випадку необхідно провести додаткову співбесіду, щоб виявити, наскільки серйозні проблеми.

– *фактор А*

Висока оцінка «+» А – відкритий, легкий, товариський.

Низька оцінка «-» А – нетовариський, замкнутий.

– *фактор В*

Висока оцінка «+» В – з розвиненим логічним мисленням, кмітливий.

Низька оцінка «-» В – неуважний або зі слаборозвиненим логічним мисленням.

– *фактор С*

Висока оцінка «+» С – емоційно стійкий, зрілий, спокійний.

Низька оцінка «-» С – емоційно нестійкий, мінливий, легко піддається почуттям.

– *фактор Д*

Висока оцінка «+» Д – життєрадісний, безтурботний, веселий.

Низька оцінка «-» Д – мовчазний, серйозний.

– *фактор К*

Висока оцінка «+» К – чутливий, що тягнеться до інших, з художнім мисленням.

Низька оцінка «-» К – покладається на себе, реалістичний, раціональний.

– *фактор М*

Висока оцінка «+» М – віддає перевагу власним рішенням, незалежний, орієнтований на себе.

Низька оцінка «-» М – залежний від групи, компанійський, слідує за думкою більшості.

– *фактор Н*

Висока оцінка «+» Н – схильний до самоконтролю, вміє підпорядковувати себе правилам.

Низька оцінка «-» Н – імпульсивний, неорганізований.

Окрім того, опитувальник дає змогу виявити схильність до асоціальної поведінки (фактор П), що може характеризуватися зневагою до прийнятих суспільних норм, моральних і етичних цінностей, встановленим правилам поведінки і звичаям.

Шкала щирості (фактор Л), що включена в опитувальник дозволяє говорити про достовірність отриманих результатів.

Рівнева оцінка факторів (в балах):

– 16-20 – максимальний рівень;

- 13-15 – переважна вираженість факторів;
- 8-12 – середній рівень;
- 5-7 – низький рівень.

ТЕСТ КОМУНІКАТИВНИХ ВМІНЬ

(автор Л. Міхельсон. Переклад і адаптація Ю. З. Гільбух)

Мета: визначення рівня комунікативної компетентності та якості сформованості основних комунікативних умінь.

Опис методики та інструкція. За умовами опитувальника, досліджуваним пропонується оцінити 27 тверджень з метою визначення рівня комунікативних умінь особистості.

Інструкція випробуваному. Пропонуємо Вас уважно прочитати кожен із описаних ситуацій і обрати один варіант поведінки у ній. Це повинна бути найбільш притаманна Вам поведінка, те як ви поведетеся у таких ситуаціях зазвичай, а не те, як, на Вашу думку, слід було б робити.

Тест-опитувальник

1. Хто-небудь говорить Вам: «Мені здається, що Ви чудова людина».

Ви зазвичай у подібних ситуаціях:

- а) Говорите: «Ні, що Ви! Я таким не є».
- б) Говорите з посмішкою: «Дякую, я дійсно така людина».
- в) Говорите: «Дякую».
- г) Нічого не говорите і при цьому червонієте.
- д) Говорите: «Так, я думаю, що відрізняюся від інших і в кращу сторону».

2. Хто-небудь здійснює дію або вчинок, які, на Вашу думку, є чудовими. В таких випадках Ви зазвичай:

- а) Поступаєте так, як якщо б ця дія не була настільки чудовою, і при цьому говорите: «Нормально!»
- б) Говорите: «Це було чудово, але я бачив результати трохи кращий».
- в) Нічого не говорите.
- г) Говорите: «Я можу зробити набагато краще».
- д) Говорите: «Це дійсно чудово!»

3. Ви займаєтеся справою, яка Вам подобається, і думаєте, що вона у Вас виходить дуже добре. Хто-небудь говорить: «Мені це не подобається!» Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите: «Ви - дурень!»

- б) Говорите: «Я все ж думаю, що це заслуговує гарної оцінки».
- в) Говорите: «Ви праві», хоча насправді не згодні з цим.
- г) Говорите: «Я думаю, що це високий рівень. Що Ви в цьому розумієте?».
- д) Відчуваєте себе скривдженим і нічого не говорите у відповідь.

4. Ви забули взяти з собою якийсь предмет, а думали, що принесли його, і хтось говорить Вам: «Ви такий тюхтій! Ви забули б і свою голову, якби вона не була прикріплена до плечей». Зазвичай Ви у відповідь:

- а) Говорите: «У всякому разі, я розумніший за Вас. Крім того, що Ви в цьому розумієте!»
- б) Говорите: «Так, Ви маєте рацію. Іноді я поводжуся як тюхтій».
- в) Говорите: «Якщо хто-небудь тюхтій, то це Ви».
- г) Говорите: «У всіх людей є недоліки. Я не заслуговую такої оцінки тільки за те, що забув щось».
- д) Нічого не говорите або взагалі ігноруєте цю заяву.

5. Хто-небудь, з ким Ви домовилися зустрітися, запізнився на 30 хвилин, і це Вас засмутило, причому ця людина не дає ніяких пояснень своєму запізненню. У відповідь Ви зазвичай:

- а) Говорите: «Я засмучений тим, що Ви змусили мене стільки чекати».
- б) Говорите: «Я все думав, коли ж Ви прийдете».
- в) Говорите: «Це був останній раз, коли я змусив себе чекати Вас».
- г) Нічого не говорите цій людині.
- д) Говорите: «Ви ж обіцяли! Як Ви посміли так спізнюватися!»

6. Вам потрібно, щоб будь-хто зробив для Вас одну річ. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Нікого ні про що не просите.
- б) Говорите: «Ви повинні зробити це для мене».
- в) Говорите: «Не могли б Ви зробити для мене одну річ?», після цього пояснюєте суть справи.
- г) Злегка натякаєте, що Вам потрібна послуга цієї людини.
- д) Говорите: «Я дуже хочу, щоб Ви зробили це для мене».

7. Ви знаєте, що хтось відчуває себе засмученим. Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

- а) Говорите: «Ви виглядаєте засмученим. Чи не можу я допомогти?»
- б) Перебуваючи поруч з цією людиною, не заводите розмови про її стан.
- в) Говорите: «У Вас якась неприємність?»

г) Нічого не говорите і залишаєте цю людину наодинці з собою.

д) Сміючись говорите: «Ви просто як велика дитина!»

8. Ви відчуваєте себе засмученим, а хто-небудь каже: «Ви виглядаєте засмученим». Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Негативно качаєте головою або ніяк не реагуєте.

б) Говорите: «Це не Ваша справа!»

в) Говорите: «Так, я трохи засмучений. Дякуємо за участь»

г) Говорите: «Дурниці».

д) Говорите: «Я засмучений, залиште мене одного».

9. Хто-небудь засуджує Вас за помилку, здійснену іншими. В таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Ви з глузду з'їхали!»

б) Говорите: «Це не моя вина. Цю помилку зробив хтось інший».

в) Говорите: «Я не думаю, що це моя вина».

г) Говорите: «Залиште мене у спокої, Ви не знаєте, що Ви говорите».

д) Приймаєте провину або мовчите.

10. Хто-небудь просить Вас зробити що-небудь, але Ви не знаєте, чому це має бути зроблено. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: «Це не має ніякого сенсу, я не хочу це робити».

б) Виконуєте прохання і нічого не говорите.

в) Говорите: «Це дурість, я не збираюся цього робити».

г) Перш ніж виконати прохання, говорите: «Поясніть, будь ласка, чому це має бути зроблено».

д) Говорите: «Якщо Ви цього хочете, то ...», після чого виконуєте прохання.

11. Хтось каже Вам, що на його думку, те, що Ви зробили, прекрасно. В таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Так, я звичайно це роблю краще, ніж більшість інших людей».

б) Говорите: «Ні, це не було настільки здорово».

в) Говорите: «Правильно, я дійсно це роблю краще за всіх».

г) Говорите: «Дякую».

д) Ігноруєте почуте і нічого не відповідаєте.

12. Хто-небудь був дуже люб'язний з Вами. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите: «Ви дійсно були дуже люб'язні до мене».
- б) Дієте так, ніби ця людина не була настільки люб'язна до Вас, і говорите: «Так, дякую».
- в) Говорите: «Ви поводитися стосовно мене цілком нормально, але я заслуговую більшого».
- г) Ігноруєте цей факт і нічого не говорите.
- д) Говорите: «Ви поводитися стосовно мене недостатньо добре».

13. Ви розмовляєте з приятелем дуже голосно, і хто-небудь говорить Вам: «Вибачте, але Ви поводите себе занадто шумно». В таких випадках Ви зазвичай:

- а) Негайно припиняєте бесіду.
- б) Говорите: «Якщо Вам це не подобається, ідіть геть».
- в) Говорите: «Вибачте, я буду говорити тихіше», після чого ведеться бесіда приглушеним голосом.
- г) Говорите: «Вибачте» і припиняєте бесіду.
- д) Говорите: «Все в порядку» і продовжуєте голосно розмовляти.

14. Ви стоїте в черзі, і хто-небудь стає попереду Вас. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Неголосно коментуєте це, ні до кого не звертаючись, наприклад: «Деякі люди поводяться дуже нервово».
- б) Говорите: «Ставайте в кінець черги!»
- в) Нічого не говорите цьому типу.
- г) Говорите голосно: «Вийди з черги, ти, нахаба!»
- д) Говорите: «Я зайняв чергу раніше Вас, будь-ласка, станьте в кінець черги».

15. Хто-небудь робить що-небудь таке, що Вам не подобається і викликає у Вас сильне роздратування. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Викрикуєте: «Ви бовдур, я ненавиджу Вас!»
- б) Говорите: «Я сердитий на Вас. Мені не подобається те, що Ви робите».
- в) Дієте так, щоб нашкодити цій справі, але нічого не кажете цій людині.
- г) Говорите: «Я гніваюся. Ви мені не подобаєтесь».
- д) Ігноруєте цю подія і нічого не говорите.

16. Хто-небудь має що-небудь таке, чим Ви хотіли б користуватися. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите цій людині, щоб вона дала Вам цю річ.

- б) Утримуєтеся від всяких прохань.
- в) Відбираєте цю річ.
- г) Говорите цій людині, що Ви хотіли б користуватися даними предметом, і потім просите його у неї.
- д) думаєте про цей предмет, але не просите його для користування.

17. Хто-небудь питає, чи може він отримати у Вас певний предмет для тимчасового користування, але так як це новий предмет, Вам не хочеться його позичати. В таких випадках Ви зазвичай:

- а) Говорите: «Ні, я тільки що отримав його і не хочу з ним розлучатися; може бути коли-небудь потім».
- б) Говорите: «Взагалі-то я не хотів би його давати, але Ви можете покористуватися ним».
- в) Говорите: «Ні, здобуйте свій!»
- г) Позичаю цей предмет всупереч своєму небажанняю.
- д) Говорите: «Ви з глузду з'їхали!»

18. Якись люди ведуть бесіду про хобі, яке подобається і Вам, і Ви хотіли б приєднатися до розмови. В таких випадках Ви зазвичай:

- а) Не кажите нічого.
- б) Перериваєте бесіду і відразу ж починаєте розповідати про свої успіхи в цьому хобі.
- в) Підходите ближче до групи і при слушній нагоді вступаєте в розмову.
- г) Підходите ближче і очікуєте, коли співрозмовники звернуть на Вас увагу.
- д) Перериваєте бесіду і негайно починаєте говорити про те, як сильно Вам подобається це хобі.

19. Ви займаєтеся своїм хобі, а хто-небудь питає: «Що Ви робите?»
Зазвичай Ви:

- а) Говорите: «О, це дрібниця», або «Та нічого особливого».
- б) Говорите: «Не заважайте, хіба Ви не бачите, що я зайнятий?»
- в) Продовжуєте мовчки працювати.
- г) Говорите: «Це зовсім Вас не стосується».
- д) Припиняєте роботу і пояснюєте, що саме Ви робите.

20. Ви бачите людину, яка спіткнулась і падає. У таких випадках Ви:

- а) Розсміявшись, говорите: «Чому Ви не дивитесь під ноги?»

б) Говорите: «У Вас все в порядку? Може бути я що-небудь можу для Вас зробити?»

в) Питаєте: «Що сталося?»

г) Говорите: «Це все вибоїни в тротуарі».

д) Ніяк не реагуєте на цю подію.

21. Ви стукнулися головою об полицю і набили гулю. Хто-небудь говорить: «З Вами все гаразд?». Зазвичай Ви:

а) Говорите: «Я прекрасно себе почуваю. Залиште мене у спокої!»

б) Нічого не говорите, ігноруючи цю людину.

в) Говорите: «Чому Ви не займаєтеся своєю справою?»

г) Говорите: «Ні, я забив свою голову, дякуюза увагу до мене».

д) Говорите: «Дурниці, у мене все буде о'кей».

22. Ви допустили помилку, але вина за неї покладена на кого-небудь іншого. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Не кажите нічого.

б) Говорите: «Це їх помилка!»

в) Говорите: «Цю помилку допустив Я».

г) Говорите: «Я не думаю, що це зробила ця людина».

д) Говорите: «Це їх гірка доля».

23. Ви відчуваєте себе ображеним словами, сказаними ким-небудь на Вашу адресу. В таких випадках Ви зазвичай:

а) Ідете геть від цієї людини, не сказавши їй, що вона засмутила Вас.

б) Заявляєте цій людині, щоб вона не сміла більше цього робити.

в) Нічого не говорите цій людині, хоча відчуваєте себе скривдженим.

г) В свою чергу ображаєте цю людину, називаючи її по імені.

д) Заявляєте цій людині, що Вам не подобається те, що вона сказала, і що вона не повинна цього робити знову.

24. Хто-небудь часто перебиває, коли Ви говорите. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: «Вибачте, але я хотів би закінчити те, про що розповідав».

б) Говорите: «Так не роблять. Можу я продовжити свою розповідь?»

в) Перериваєте цю людину, відновлюючи свою розповідь.

г) Нічого не говорите, дозволяючи іншій людині продовжувати свою промову.

д) Говорите: «Замовкніть! Ви мене перебили!»

25. Хто-небудь просить Вас зробити що-небудь, що перешкодило б Вам здійснити свої плани. У цих умовах Ви зазвичай:

- а) Говорите: «Я дійсно мав інші плани, але я зроблю те, що Ви хочете».
- б) Говорите: «Ні в якому разі! Пошукайте кого-небудь ще».
- в) Говорите: «Добре, я зроблю те, що Ви хочете».
- г) Говорите: «Відійдіть, залиште мене в спокої».
- д) Говорите: «Я вже приступив до здійснення інших планів. Може бути, коли-небудь потім».

26. Ви бачите кого-небудь, з ким хотіли б зустрітися і познайомитися. У цій ситуації Ви зазвичай:

- а) Радісно окликаєте цю людину і йдете їй назустріч.
- б) Підходите до цієї людини, представляєтеся і починаєте з нею розмову.
- в) Підходите до цієї людини і чекаєте, коли вона заговорить з Вами.
- г) Підходите до цієї людини і починаєте розповідати про великі справи, зроблені Вами.
- д) Нічого не говорите цій людині.

27. Хто-небудь, кого Ви раніше не зустрічали, зупиняється і гукає Вас вигуком «Привіт!» В таких випадках Ви зазвичай:

- а) Говорите: «Що Вам завгодно?»
- б) Не кажете нічого.
- в) Говорите: «Залиште мене у спокої».
- г) Вимовляєте у відповідь «Привіт!», представляєтеся і просите цю людину представитися в свою чергу.
- д) киваєте головою, вимовляєте «Привіт!» і проходите мимо.

Обробка та інтерпретація результатів

Всі розподілені на 5 типів комунікативних ситуацій:

– ситуації, які потребують реакцію на позитивні висловлювання партнерів (питання 1, 2, 11, 12)

– ситуації, які потребують реакцію на негативні висловлювання партнерів (питання 3, 4, 5, 15, 23, 24)

– ситуації, в яких до Вас звертаються з проханням (питання 6, 10, 14, 16, 17, 25)

– ситуації розмови та бесіди (питання 13, 18, 19, 26, 27)

– ситуації, в яких необхідний прояв емпатії (розуміння почуттів і емоційних станів іншої людини, співпереживання, співчуття) (питання 7, 8, 9, 20, 21, 22).

Блоки комунікативних умінь:

1. Вміння надавати та приймати знаки уваги (компліменти) – питання 1, 2, 11, 12.

2. Реагування на справедливу критику – питання 4, 13.

3. Реагування на несправедливу критику – питання 3, 9.

4. Реагування на провокуючу поведінку зі сторони співрозмовника – питання 5, 14, 15, 23, 24.

5. Вміння звернутися за допомогою – питання 6, 16.

6. Вміння відповісти відмовою на чуже прохання, сказати «НІ» – питання 10, 17, 25.

7. Вміння співчувати, надати підтримку – питання 7, 20.

8. Вміння самому прийняти співчуття і підтримку – питання 8, 21.

9. Вміння вступати в контакт з іншою людиною, контактність – питання 18, 26.

10. Реагування на спробу вступити в контакт з Вами – питання 19, 27.

Відзначте, який спосіб спілкування Ви обрали (залежний, компетентний, агресивний) у кожній із запропонованих ситуацій. Проаналізуйте результати: які комунікативні уміння у вас сформовані, а які потребують розвитку. Який тип поведінки (залежний, компетентний, агресивний) у Вас переважає?

| № питання | <i>ТИПИ ПОВЕДІНКИ</i> | | |
|-----------|------------------------------|---------------------|-------------------|
| | залежний | компетентний | агресивний |
| 1 | АГ | БВ | Д |
| 2 | АВ | Д | БГ |
| 3 | ВД | Б | АГ |
| 4 | БД | Г | АВ |
| 5 | Г | АБ | ВД |
| 6 | АГ | ВД | Б |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 7 | БГ | АВ | Д |
| 8 | АГ | В | БД |
| 9 | Д | БВ | АГ |
| 10 | БД | Г | АВ |
| 11 | БД | Г | АВ |
| 12 | БГ | А | ВД |
| 13 | АГ | В | БД |
| 14 | АВ | Д | БГ |
| 15 | ВД | Б | АГ |
| 16 | БД | Г | АВ |
| 17 | Г | АБ | ДВ |
| 18 | АГ | В | БД |
| 19 | АВ | Д | БГ |
| 20 | ГД | БВ | А |
| 21 | Б | ГД | АВ |
| 22 | А | ВГ | БД |
| 23 | АВ | Д | БГ |
| 24 | Г | АБ | ВД |
| 25 | В | АД | БГ |
| 26 | ВД | АБ | Г |
| 27 | БД | АГ | В |

МЕТОДИКА «КОМУНІКАТИВНИЙ ПРОФІЛЬ ОСОБИСТОСТІ»

Мета: визначення рівня комунікативної компетентності та якості сформованості основних комунікативних умінь.

Опис методики та інструкція. За умовами опитувальника, досліджуваним пропонується оцінити 49 тверджень з метою визначення рівня нікативних умінь особистості.

Інструкція випробуваному. Прорпонуємо Вас уважно прочитати кожна із описаних ситуацій і обрати один варіант поведінки у ній.

Шкала відповідей: 1 – ніколи; 2 – майже ніколи; 3 – рідко; 4 – інколи; 5 – часто; 6 – майже завжди; 7 – завжди.

Тест-опитувальник

1. У мене є бажання спілкуватись з людьми.
2. Мені подобається робота, що потребує контактів з багатьма людьми.
3. Тему розмови задаю я.
4. У спілкуванні з людьми я багатослівний, а не мовчун.
5. Я швидко включаюсь у розмову.
6. Я волію мати постійне коло друзів та знайомих.
7. Людям я говорю лише правду.
8. Більше задоволення я отримую від вечірки, ніж від хорошого фільму.
9. У школі (на роботі) та поза нею я підтримую контакти із великим колом людей.
10. З незнайомою людиною я прагну першим почати розмову.
11. По мені легко здогадатись, що я переживаю.
12. Я легко входжу у будь-яку компанію.
13. Я підтримую дружні стосунки із старими друзями.
14. Прохання товаришів я виконую.
15. Для мене важливо, щоб хтось був поряд.
16. Мені важко тривалий час спілкуватись лише з одними й тими ж людьми, я прагну широкого кола спілкування.
17. Я включаюсь в розмову інших людей за власною ініціативою, а не тому, що мене залучили.
18. Я легко знаходжу слова, щоб переконати інших.
19. Я швидко можу знайти спільну мову з будь-ким.
20. Навіть коли з'являються нові друзі, я зберігаю стосунки зі старими.
21. Вказівки, розпорядження старших я виконую.
22. Мені подобається робота, що потребує контактів з людьми.
23. Я люблю бувати там, де можна завести нові знайомства.
24. Я активно залучаю до розмови інших людей.
25. У ході розмови моя міміка є дуже виразною.
26. Я без проблем можу навести довідку у будь-кого і будь-де.
27. Краще мати постійних друзів, ніж шукати все нових і нових.
28. Я зберігаю довірену мені таємницю.

29. Мені більше подобається грати у карти, ніж розгадувати кросворди.

30. Я спілкуюсь з учнями інших класів та шкіл (працівниками інших організацій).

31. Я люблю розважати компанію.

32. Темп, швидкість моєї мови міняється залежно від того, про що йдеться.

33. Я легко сходжусь з людьми.

34. Я підтримую стосунки навіть з тими знайомими, що мені не подобаються.

35. Я допомагаю своїм батькам по господарству.

36. Мені подобаються культпоходи (у кіно, театр, на природу).

37. Я люблю, щоб навколо мене було багато людей.

38. Дружба та товаришування починається з моєї ініціативи.

39. За моєю поведінкою легко визначити цікавить мене тема розмови чи ні.

40. Мені легко виступити перед великою аудиторією.

41. У мене надовго зберігається привязаність до людини.

42. Я дотримуюсь обіцянок.

43. У незнайомій компанії я почуваюсь добре.

44. Я люблю багатолюдні місця, бо там можна завести нові знайомства.

45. Коли хочу з кимось познайомитись, я сам проявляю ініціативу.

46. Розмовляючи я дуже жестикулюю.

47. Мене важко вивести з рівноваги каверзним запитанням.

48. Навіть у тих випадках, коли змінюється місце проживання я надовго зберігаю стосунки зі старими друзями.

49. Мене оточують лише хороші люди.

Обробка та інтерпретація результатів

Бланк для відповідей (*Ключ*)

| Потреба | Широта | Ініціатива | Виразність | Легкість | Стійкість | Соц. бажаність |
|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|----------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
| 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. |
| 15. | 16. | 17. | 18. | 19. | 20. | 21. |
| 22. | 23. | 24. | 25. | 26. | 27. | 28. |
| 29. | 30. | 31. | 32. | 33. | 34. | 35. |
| 36. | 37. | 38. | 39. | 40. | 41. | 42. |
| 43. | 44. | 45. | 46. | 47. | 48. | 49. |
| $\Sigma=$ | $\Sigma=$ | $\Sigma=$ | $\Sigma=$ | $\Sigma=$ | $\Sigma=$ | $\Sigma=$ |

– *потреба у спілкуванні* – це бажання спілкуватись з людьми, знаходитись серед людей, отримання задоволення від контактів з людьми, отримання задоволення від того, що поділився своїми думками та переживаннями з друзями і знайомими;

– *широта спілкування* – це коло, кількість людей, з якими спілкується діагностований, бажання заводити нові знайомства, бажання бути там, де можна завести нові знайомства, налагодити контакти з багатьма людьми;

– *ініціатива у спілкуванні* – це активність у спілкуванні, ініціативне включення у розмову, прагнення першим заводити контакти та знайомства з людьми, верховодити у компаніях, розважати компанію, активне залучення до розмови інших людей. Це ініціатива і у дружбі та товаришуванні.

– *виразність спілкування* – це такі комунікативні уміння та здібності, як уміння говорити, переконувати інших, використовуючи виразні засоби спілкування такі як міміка, жестикуляція, інтонація, тон, тембр, темп та швидкість мови. Це уміння виражати свій емоційний настрій і тим самим передавати його іншим людям.

– *легкість спілкування* характеризує швидкість, з якою діагностований включається у розмову, входить у нову чи незнайому компанію, у нову тему розмови, швидкість переходу від теми до теми, легкість знаходження спільної теми для розмови з іншими людьми у тому

числі і з великою аудиторією, уміння швидко й легко знайти вихід із будь-якої складної комунікативної ситуації.

– *стійкість спілкування* характеризує постійність кола спілкування, знайомства та товаришування, збереження старих прив'язаностей.

– *соціальна бажаність*. Недостовірними є відповіді, коли кількість відповідей дорівнює $7 \geq 4$.

Таблиця оцінки рівня вираженості комунікативних компонентів

| Рівні | Дуже низький | Низький | Середній | Високий | Дуже високий |
|-------------------|--------------|---------|----------|---------|--------------|
| Потреба | 7-27 | 28-34 | 35-39 | 40-43 | 44-49 |
| Широта | 7-27 | 28-32 | 33-38 | 39-42 | 43-49 |
| Ініціатива | 7-20 | 21-27 | 28-32 | 33-37 | 38-49 |
| Виразність | 7-20 | 21-25 | 26-31 | 32-38 | 39-49 |
| Легкість | 7-21 | 22-27 | 28-32 | 33-40 | 41-49 |
| Стійкість | 7-31 | 32-36 | 37-40 | 41-44 | 45-49 |
| Комунікабельність | 49-154 | 155-184 | 185-209 | 210-233 | 234-343 |

Таблиця переведу сирих оцінок у стени

| Стени | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Потреба | 7-26 | 27-29 | 30-32 | 33-35 | 36-38 | 39-40 | 41-42 | 43-44 | 45-49 |
| Широта | 7-24 | 25-27 | 28-30 | 31-33 | 34-36 | 37-39 | 40-42 | 43-44 | 45-49 |
| Ініціатива | 7-19 | 20-22 | 23-25 | 26-28 | 29-31 | 32-33 | 34-35 | 36-40 | 41-49 |
| Виразність | 7-19 | 20-22 | 23-24 | 25-27 | 28-30 | 31-33 | 34-35 | 36-39 | 40-49 |
| Легкість | 7-19 | 20-23 | 24-26 | 27-28 | 29-30 | 31-34 | 35-38 | 39-40 | 41-49 |
| Стійкість | 7-27 | 28-31 | 32-34 | 35-37 | 38-39 | 40-42 | 43-44 | 45-46 | 47-49 |
| Комунікабельність | 49-151 | 152-161 | 162-176 | 177-190 | 191-202 | 203-214 | 215-229 | 230-240 | 241-343 |

ДІАГНОСТИКА КОМУНІКАТИВНОГО КОНТРОЛЮ

(М. Шнайдер)

Мета: методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю.

Опис методики та інструкція. Згідно М. Шнайдеру, люди з високим комунікативним контролем постійно стежать за собою, добре

інформовані, де і як себе вести. Управляють своїми емоційними проявами. Разом з тим вони відчують значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непрогнозованих ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як зайво прямолінійні і нав'язливі.

Інструкція випробуваному. Уважно прочитайте 10 висловлювань, що відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як вірне (В) чи невірне (Н) стосовно до себе, поставивши поруч з кожним пунктом відповідну літеру.

Тест-опитувальник

1. Мені здається важким наслідування інших людей.
2. Я зміг би зваляти дурня, щоб привернути увагу оточуючих.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що мої переживання більш глибокі, ніж це є насправді.
5. В компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. В різних ситуаціях у спілкуванні з іншими людьми я часто поведжуся по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому щиро переконаний.
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я часто буваю саме таким, яким мене очікують бачити.
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких не виношу.
10. Я не завжди такий, яким здаюся.

Ключ: по 1 балу нараховується на відповідь «Н» на питання 1, 5, 7 і за відповідь «В» на всі інші питання. Підраховується сума балів.

– 0-3 бала – низький комунікативний контроль; висока імпульсивність у спілкуванні, відкритість, розкутість, поведінка мало піддається змінам залежно від ситуації спілкування і не завжди співвідноситься з поведінкою інших людей.

– 4-6 балів – середній комунікативний контроль; в спілкуванні особа безпосередня, щиро ставиться до інших. Але стримана в емоційних проявах, співвідносить свої реакції з поведінкою оточуючих людей.

– 7-10 балів – високий комунікативний контроль; постійно стежить за собою, керує вираженням своїх емоцій.

ДІАГНОСТИКА ПЕРЦЕПТИВНО-ІНТЕРАКТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

(модифікований варіант М. Фетіскіна)

Мета: вивчення особистісної готовності до формування інтегративних критеріїв інтерактивної компетентності в межах малих груп стабільного і тимчасового типу.

Опис методики та інструкція. За п'ятибальною системою слід оцінити особливості міжособистісної взаємодії у вашій групі. Шкала відповідей: 5 – завжди; 4 – майже завжди; 3 – важко сказати; 2 – рідко; 1 – ніколи.

I. Взаємопізнання

1. Я добре розбираюся в людях.
2. Багато діляться зі мною своїми секретами.
3. Я добре знаю моїх друзів.
4. Я добре знаю смаки і звички членів своєї групи.
5. Прагну зрозуміти, що за людина поруч зі мною.

II. Взаєморозуміння

6. Багато хто розуміє мене з півслова.
7. Я легко знаходжу спільну мову з оточуючими.
8. Зазвичай я легко розпізнаю настій, в якому перебуваюю мої друзі.
9. Мої ідеї позитивно оцінюються оточуючими.
10. Прагну до того, щоб інші завжди легко і швидко могли зрозуміти мене.

III. Взаємовплив

11. Я легко можу переконати в чомусь іншу людину.
12. Я часто керую роботою моїх друзів.
13. Часто оточуючі переходять на мою сторону.
14. Я легко можу розташувати до відвертості.
15. Мої однолітки поділяють мої захоплення.

IV. Соціальна автономність

16. У прийнятті рішень я покладаюся лише на себе.
17. Я дорожу не тільки цінностями групи, але і своєю думкою і ставленням до чого-небудь.
18. Я завжди роблю те, що відповідає моїм переконанням.
19. В конфлікті я завжди намагаюся аргументувати свою позицію.

20. Мої вчинки мало залежать від думки оточуючих.

21. Я майже ніколи не відступаю від своїх планів.

V. Соціальна адаптивність

22. Я конфліктую з оточуючими дуже рідко.

23. При виробленні ставлення до кого-небудь я враховую думку оточуючих.

24. Якщо оточуючі не згодні зі мною, я готовий переглянути свою точку зору.

25. Думка оточуючих є для мене дуже важливою.

26. Приймаючи важливі рішення, я завжди раджуся зі статусними людьми,

VI. Соціальна активність

27. Намагаюся точно і швидко виконувати різні завдання.

28. Переживаю свої промахи і помилки, пов'язані з соціальною діяльністю.

29. Успіх чи невдачі мого колективу хвилюють мене не менше, ніж власні досягнення та успіхи.

30. Участь у соціальній діяльності є для мене важливою і необхідною.

31. Я вважаю, що досягти помітних результатів я можу тільки при взаємодії з іншими людьми.

Обробка та інтерпретація результатів

Спочатку підраховується кількість балів по кожній з шести шкал (I – VI), а потім загальний сумарний показник.

Про ступінь вираженості тієї чи іншої шкали свідчать наступні показники: 20 балів і більше – високий; 11-19 балів – середній; 10 і менше – низький рівні.

Рівням комунікативної інтерактивності відповідають такі показники: 144 бали і більше – високий; 126-143 бали – середній; 125 і менше – низький.

– *I. Взаємопізнання* – ступінь адекватності оцінки особистісних особливостей партнерів по взаємодії.

– *II. Взаєморозуміння* – рівень конфліктності в групі, вираженість загальних інтересів, вміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини.

– *III. Взаємовплив* – ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекція, саморефлексія.

– IV. *Соціальна автономність* – значимість особистісної позиції у спільних діях і організації або участь у спільній діяльності.

– V. *Соціальна адаптивність* – хороші взаємини, задоволеність своїм положенням у групі, гнучкість поведінки, контактність всередині колективу і з зовнішнім оточенням.

– VI. *Соціальна активність* – спрямованість соціальної орієнтації, провідні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності.

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ВОЛЬОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

(А. Хохлов)

Мета: вивчення рівня вольової організації особистості.

Опис методики та інструкція. Вольова організація особистості є однією з її характеристик, безпосередньо пов'язаних з цілепокладанням та можливостями усвідомлення і постановки особистісних цілей. Вона відображає індивідуальні особливості особистості, її підходи до вибору способів і шляхів досягнення мети.

Інструкція випробуваному. Дослідження спрямоване на вивчення особливостей Вашого характеру. Уважно прочитайте твердження. У бланку відповідей поставте знак «+» проти одного з вибраного Вами варіанту відповіді: «Безумовно так», «Швидше так, ніж ні», «Швидше ні, ніж так», «Безумовно ні». Щирі відповіді дозволять Вам отримати об'єктивну інформацію про себе і враховувати в майбутньому свої слабкі та сильні особливості характеру.

Тест-опитувальник

1. Щастя – це, коли повезе.
2. Мої плани на майбутнє, інколи, бували реальними.
3. Якщо я вже вирішив щось зробити, то, як правило, ще вагаюсь, перш ніж розпочати діяти.
4. Із-за лінощів я часто відкладаю розпочату роботу.
5. Я часто роблю щось відразу, не подумавши.
6. Як правило, я можу без сторонньої допомоги відірватися від певної спокуси та зайнятися потрібною справою.
7. У суперечках про життя я буваю правим частіше, ніж мої друзі.

8. Я вже вибрав для себе справу, якій міг би присвятити все життя.

9. Я інколи запізнююсь на заняття (роботу).

10. Як правило, я занадто довго зважуюсь на якусь справу.

11. Будь-яку справу я прагну завершити.

12. Порівняно з іншими, я більш запальний і дратівливий.

13. Я швидко переймаюсь настроєм інших людей.

14. У мене майже все виходить з першої спроби.

15. Я люблю читати книги про життя відомих людей.

16. Мені вдалося позбавитись деяких шкідливих звичок.

17. Можу сказати про себе, що я не боязливий.

18. Я часто втрачаю інтерес до справи, яка ще недавно здавалась мені цікавою.

19. Розмовляючи з людиною, яку я соромлюсь або боюсь, я починаю так хвилюватися, що змінюється навіть мовлення.

20. Як правило, мене не потрібно підштовхувати, щоб завершити розпочату справу.

21. Мені добре знайоме почуття лінощів.

22. Я живу цікавим і повноцінним життям.

23. Мені майже завжди вдається виконати сплановане на день.

24. Я, як правило, впевнений в собі.

25. У мене багато незавершених справ.

26. Я витриманий і можу у критичних ситуаціях залишатися спокійним.

27. Вислухавши докази однієї із конфліктуючих сторін, я спочатку приймаю одну позицію, але, згодом, вислухавши іншу сторону, хотів би її змінити на протилежну.

28. Моя впертість іноді мені заважає.

29. Своє майбутнє я уявляю не дуже чітко.

30. Я досить часто не виконую обіцянок.

31. У новій, незнайомій ситуації я, як правило, гублюсь та ніяковію.

32. Я можу назвати себе людиною з міцним характером.

33. Тривожні думки охоплюють мене настільки часто, що не можу заснути.

34. У стосунках з товаришами я частіше буваю в ролі підлеглого, ніж керівника.

35. До цього часу ще нікому не вдалося мене вивести з себе.

36. Я можу віднести себе до тих людей, які чітко знають своє життєве покликання.

37. Я хотів би багато чого досягнути у житті, але не зовсім уявляю – як.

38. Коли я запізнююсь на заняття або роботу мені, буває, важко відкрити двері та увійти.

39. Наполегливість – якість мого характеру.

40. Я, як правило, господар свого становища.

41. Мені легше жити, коли хтось постійно мене контролює.

42. У своїх вчинках я повністю незалежний від інших.

43. Мої інтереси часто змінюються і важко надати чомусь перевагу.

44. Мені дуже не вистачає зібраності та охайності у справах.

45. Я часто буваю невпевненим в успіху розпочатої справи.

46. У мене лінощів більше, ніж в інших.

47. Мої емоції часто заважають мені у житті.

48. Краще жити мудрими думками інших, ніж своїми.

49. Я інколи відкладаю дуже важливу розпочату справу.

50. Я хотів би повністю змінити своє життя.

51. Я, навіть у вільний від роботи та навчання час, дотримуюсь режиму дня.

52. Відповідаючи на всі питання, мені не важко було вибрати між «так» чи «ні».

53. Часто, не закінчивши однієї справи, я беруся за іншу.

54. Як правило, мені вдається змусити себе зробити не дуже приємну, але корисну в майбутньому справу.

55. Я часто роблю деякі речі разом з усіма, за компанію, навіть тоді, коли не дуже хочу це робити.

56. Якщо, навіть, я зайнятий чимось відповідальним, то мою увагу можна відволікти.

Обробка та інтерпретація результатів

Ключ до опитувальника складається з номерів тверджень (N) і балів за отримані відповіді: «+ +» («Безумовно так»); «+» («Швидше так, ніж ні»); «-» («Швидше ні, ніж так»); «- -» («Безумовно ні»). У ключі, відповідно до отриманої відповіді, позначається бал. Набрані бали

додаються по вертикалі окремо для кожного стовпчика ключа, і отриманий результат фіксується внизу. Дані шести перших стовпчиків додаються, а результат сьомого (Щ) – розглядається окремо.

Назви стовпчиків:

- Ц – *ціннісно-сміслова організація особистості*;
- О – *організація діяльності*;
- Р – *рішучість*;
- Н – *наполегливість*;
- С – *самоконтроль*;
- См – *самостійність*;
- Щ – *щирість відповідей*;
- В – *воля (загальний показник)*.

Інтерпретуючи отримані бали, слід пам'ятати про динамічність феномену «воля» та його здатність до вдосконалення через виховання, роботу над собою.

– 0-8 балів – вольова якість потребує планомірного розвитку, її нерозвиненість заважає людині досягти поставленої мети.

– 9-16 балів – вольова якість достатньо розвинена.

– 17-24 бали – вольова якість є однією з провідних у структурі вольової організації особистості.

Оптанти, які набрали від 17 до 24 балів за шкалою неправди, були недостатньо відвертими або самокритичними.

Загальний результат «В»:

– 0-48 балів – вольові якості особистості потребують тренування та розвитку.

– 49-96 балів – вольові якості особистості достатньо розвинені.

– 97-144 бали – високий рівень вольової організації особистості.

Ключ:

| № | ++ | + | - | - | № | ++ | + | - | - | № | ++ | + | - | - | № | ++ | + | - | - |
|-----------|----|---|---|---|-----------|----|---|---|---|-----------|----|---|---|---|-----------|----|---|---|---|
| | | | | - | | | | | - | | | | | - | | | | | - |
| 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 1 | 0 | 9 | 3 | 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 0 | 16 | 0 | 1 | 2 | 3 | 17 | 3 | 2 | 1 | 0 | 18 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | 3 | 2 | 1 | 0 | 23 | 3 | 2 | 1 | 0 | 24 | 3 | 2 | 1 | 0 | 25 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 29 | 0 | 1 | 2 | 3 | 30 | 0 | 1 | 2 | 3 | 31 | 0 | 1 | 2 | 3 | 32 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 36 | 3 | 2 | 1 | 0 | 37 | 3 | 2 | 1 | 0 | 38 | 0 | 1 | 2 | 3 | 39 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 43 | 0 | 1 | 2 | 3 | 44 | 0 | 1 | 2 | 3 | 45 | 0 | 1 | 2 | 3 | 46 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 50 | 0 | 1 | 2 | 3 | 51 | 3 | 2 | 1 | 0 | 52 | 3 | 2 | 1 | 0 | 53 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Ц= | | | | | О= | | | | | Р= | | | | | Н= | | | | |

| № | ++ | + | - | - | № | ++ | + | - | - | № | ++ | + | - | - |
|-----------|----|---|---|---|-----------|----|---|---|---|-----------|----|---|---|---|
| | | | | - | | | | | - | | | | | - |
| 5 | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 12 | 0 | 1 | 2 | 3 | 13 | 0 | 1 | 2 | 3 | 14 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 19 | 0 | 1 | 2 | 3 | 20 | 3 | 2 | 1 | 0 | 21 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | 3 | 2 | 1 | 0 | 27 | 0 | 1 | 2 | 3 | 28 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 33 | 0 | 1 | 2 | 3 | 34 | 0 | 1 | 2 | 3 | 35 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 40 | 3 | 2 | 1 | 0 | 41 | 0 | 1 | 2 | 3 | 42 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 47 | 0 | 1 | 2 | 3 | 48 | 0 | 1 | 2 | 3 | 49 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 54 | 3 | 2 | 1 | 0 | 55 | 0 | 1 | 2 | 3 | 56 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| С= | | | | | См= | | | | | Щ= | | | | |

Загальний результат В =

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток

Наукове видання

Вірна Жанна Петрівна
Мудрик Алла Богданівна

**ОСОБИСТІСНА ВИМОГЛИВІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛА:
ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ**

Монографія

Друкується в авторській редакції
Технічний редактор І.В. Захарчук

Формат 60x84 1/16. Папір офс. Гарн. Таймс. Друк цифровий.

Обсяг 14,9 ум. друк.арк., 14,7 обл.- вид.арк. Наклад 300 пр.

Видавець і виготовлювач – Вежа-Друк

(м. Луцьк, вул. Бойка 1, тел. (0332) 29-90-65)

Свідоцтво Держ. комітету телебачення та радіомовлення України

ДК № 4607 від 30.08.2013 р.