

Н. П. ПАНЧУК

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ФАХІВЦЯ

ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ



ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Н. П. Панчук

ПСИХОЛОГІЧНА
ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ
ПРИДАТНОСТІ ФАХІВЦЯ:
ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ



Київ — 2026

УДК 159.9.072.43(075.8)

П 16

*Рекомендувала вчена рада
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
протокол № 2 від 26 лютого 2026 р.*

Рецензенти:

Долинська Л. В. — кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри соціальної психології УДУ імені Михайла Драгоманова;

Доценко В. В. — кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології, соціології та педагогіки ХНУВС;

Кутішенко В. П. — кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

Панчук Н. П. Психологічна діагностика професійної придатності фахівця:
П 16 психодіагностичні методики: психологічний практикум. Київ: SBA Print, 2026.
142 с.

ISBN 978-617-7594-37-5

У посібнику подано психодіагностичні методики до практичних занять з психологічних дисциплін. Психодіагностичні методики дозволяють поглибити теоретичні знання та засвоїти практичні прийоми діагностування психологічних особливостей особистості працівників організацій.

Посібник призначається для здобувачів закладів вищої освіти, може використовуватись як студентами закладів вищої освіти, так і викладачами психології, особливо при підготовці практичних психологів до діяльності в різних сферах практики.

УДК 159.9.072.43(075.8)

ISBN 978-617-7594-37-5

© Панчук Н. П., 2026.
© Видавництво «SBA Print,» 2026.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ	6
Методика «Структура мотивації трудової діяльності» (К. Замфір)	6
Методика «Виявлення установок «праця – гроші» (О.Ф.Потьомкіна).....	8
Методика «Мотиви вибору професії».....	9
Методика на виявлення стилю взаємодії.....	10
Тест на оцінку свого стилю керівництва	11
Тест прогресивних матриць (методика Равена).....	16
Методика діагностики індивідуальної структури ціннісних орієнтацій особистості (С. Бубнова)	24
Методика "Інтелектуальна лабільність"	28
Методика експрес-діагностики характеріологічних особливостей особистості	31
Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка	44
Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О.Рукавішнікова.....	51
Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина- людина»	56
Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»	59
Методика «Дослідження синдрому «вигорання»	61
Методика «Професійний стрес».....	62
Самооцінка стійкості до стресу	64
Діагностика стратегій поведінкової активності у стресових умовах	66
Методика «Поведінковий тип А».....	76
Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т.А. Крюкової)	78
Шкала SACS (Стратегія подолання стресових ситуацій)	81
Експрес-діагностика стресогенних факторів у діяльності керівника (І.Д. Ладанов, В.А. Уразасва)	85
Методика «Визначення асертивності».....	86
Методика «Самооцінка».....	88
Методика «Локус контролю»	89
Методика «Розв’язання конфлікту».....	92
Методика «Рівень соціальної підтримки»	94

Методика. Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді	95
Методика. Напівпроективне анкетування у формі незавершених речень	100
Методика. Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді	102
Методика. Напівпроективне анкетування у формі незавершених речень	106
Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е.Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)	111
Методика «Самоменеджмент: як добре Ви справляєтеся зі своєю роботою?»	116
Методика «Самоменеджмент: аналіз використання часу»	117
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	127
СЛОВНИК ТЕРМІНІВ	129

ПЕРЕДМОВА

Психологічна діагностика професійної придатності як розділ психології праці теоретично та експериментально вивчає діагностику професійної підготовки і відбору кадрів, оптимального поєднання індивідуальних особливостей людини, особливостей її кар'єри і способу життя.

Програма підготовки психологів передбачає засвоєння студентами знань про основні поняття і закономірності психологічного дослідження, а також вироблення умінь та навичок дослідницької роботи. Побудова даного посібника спрямована на забезпечення єдності психологічних знань, вмінь та навичок студентів, що сприятиме їхній успішній майбутній професійній діяльності.

Посібник включає психодіагностичні методики, які ставлять за мету формувати інтерес до психологічних досліджень, озброїти навичками підготовки та проведення психодіагностичного дослідження, вміннями кількісно та якісно аналізувати отримані результати.

Даний посібник допоможе глибше оволодіти психологічними знаннями, дослідницькими вміннями та навичками діагностики професійної придатності і стане у нагоді як студентам закладів вищої освіти, так і викладачам психології, особливо при підготовці практичних психологів до діяльності в різних сферах соціальної практики.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ

Методика «Структура мотивації трудової діяльності» (К. Замфір)

Структура мотивації трудової діяльності включає три компоненти: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ВПМ) і зовнішню негативну мотивацію (ВОМ). Відповідно в опитувальник включені 7 позицій, що відносяться до цих компонентів.

Інструкція. Спробуйте дати оцінку різним типам мотивів в наступних чотирьох випадках:

- 1) як би ви оцінили ці мотиви, якби були керівником?
- 2) як оцінює їх ваш керівник?
- 3) як оцінюєте їх ви самі в своїй роботі?
- 4) як оцінюють їх ваші колеги?

Отже, вам нижче дані 7 позицій. Ви повинні оцінити кожен з чотирьох точок зору, відповідаючи на питання, яке значення має кожна з них:

- а) для вас, якби ви були керівником;
- б) для вашого реального керівника;
- в) для вас самого;
- г) для ваших колег.

При оцінюванні користуйтеся наступною шкалою:

- 1 – дуже невелике,
- 2 – достатньо невелике,
- 3 – середнє,
- 4 – достатньо велике,
- 5 – дуже велике.

1. Грошовий заробіток:

- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____;
- г) мої колеги _____.

2. Прагнення до просування на роботі:

- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____;
- г) мої колеги _____.

3. Прагнення уникнути критики з боку керівника і колег

- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____
- г) мої колеги _____.
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____
- г) мої колеги _____.
5. Орієнтація на престиж і повагу з боку інших:
- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____;
- г) мої колеги _____.
6. Задоволення від добре виконаної роботи:
- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____;
- г) мої колеги _____.
7. Суспільна корисність праці:
- а) я як керівник _____;
- б) мій керівник _____;
- в) я сам _____;
- г) мої колеги _____.

Обробка і інтерпретація результатів

Підрахуйте окремі показники:

1. $ВМ = (\text{сума балів за відповіді 6, 7}): 2;$
2. $ВПМ = (\text{сума балів за відповіді 1,2,5}): 3;$
3. $ВОМ = (\text{сума балів за відповіді 3,4}): 2;$

Порівнюється вираженість окремих видів мотивації. Оптимальним є співвідношення $ВМ > ВПМ > ВОМ$. Чим більше зміщення величин вправо, тим гірше відношення людини до виконуваної діяльності, тим менше спонукальна сила мотиваційного комплексу.

Методика «Виявлення установок «праця – гроші» (О.Ф.Потьомкіна)

Дана методика з'ясує, як орієнтована особистість на діяльність: процесуально (приваблює, приносить радість сам процес праці) або результативно (важливий матеріальний результат, сама діяльність є тільки засобом заробляння грошей).

Інструкція. Уважно прочитайте запропоновані питання і на кожен відповідайте «так» чи «ні».

1. Ви згодні, що найголовніше в житті – бути майстром своєї справи?
2. Ви згодні, що люди, які не вміють заробляти гроші, не вартують поваги?
3. Творча праця є для вас головною насолодою в житті?
4. Ваші друзі – спроможні в матеріальному відношенні люди?
5. Ви прагнете, щоб всі навколо вас були зайняті захоплюючою справою?
6. Ви впевнені, що все можна купити за гроші?
7. Ви вважаєте за краще контактувати з людьми, у них розвинені ділові якості?
8. Гроші набагато надійніші, ніж влада і свобода?
9. Вам буває нестерпно нудно без улюбленої справи?
10. Ви згодні, що краще мати високу зарплату, ніж цікаву роботу?
11. Вас більше радують успіхи в роботі, ніж одержувані від неї матеріальні блага?
12. Чи є для вас заробіток головним в житті?
13. Залишилися б ви на улюбленій роботі, якби вам запропонували іншу, більш оплачувану, але не таку цікаву?
14. Ви згодні, що «гроші не пахнуть», і не важливо, як їх людина здобуває?
15. Навіть буваючи на відпочинку, ви не можете не працювати?
16. Вам важко обмежити себе в грошових коштах?
17. Для вас найважливіша оцінка вас як фахівця?
18. Ви любите накопичувати гроші?
19. Праця – найбільша цінність для вас?
20. Чи відсутність грошей викликає у вас найсильніше переживання?

Обробка і інтерпретація результатів

За кожен позитивну відповідь опитуваний отримує 1 бал. Бали підсумовують окремо за відповіді на парні і непарні питання. Сума

набраних балів за відповіді на непарні питання характеризує орієнтацію на процес праці, а сума балів за відповіді на парні питання – орієнтацію на заробляння грошей.

Методика «Мотиви вибору професії»

Інструкція. Нижче приведені твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте і оцініть, якою мірою кожне з них вплинуло на ваш вибір професії. Шкала оцінок:

- 5 – дуже сильно вплинуло;
- 4 – сильно;
- 3 – середньо;
- 2 – слабо;
- 1 – ніяк не вплинуло.

Назвіть цю професію, спеціальність _____

1. Вимагає спілкування з різними людьми.
2. Подобається батькам.
3. Вимагає високого почуття відповідальності.
4. Вимагає переїзду на нове місце проживання.
5. Відповідає моїм здібностям.
6. Дозволяє обмежитися наявною освітою.
7. Дає можливість приносити користь людям.
8. Сприяє розумовому і фізичному розвитку.
9. Є високооплачуваною.
10. Дозволяє працювати близько від дому.
11. Є престижною.
12. Дає можливість для вдосконалення професійної майстерності.
13. Єдино можлива в обставинах, що склалася.
14. Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.
15. Є привабливою.
16. Близька до улюбленого шкільного предмету.
17. Дозволяє відразу одержати гарний результат праці для інших.
18. Вибрана моїми друзями.
19. Дозволяє використовувати професійні уміння поза роботою.
20. Дає більше можливостей проявити творчість.

Обробка і інтерпретація результатів

Вся сукупність відповідей обробляється за такими блоками:

Внутрішні індивідуально значущі мотиви: позиції 1,5,8, 15,20.

Внутрішні соціально значущі мотиви: 3,7,12,14,17.

Зовнішні позитивні мотиви: 4,9, 10, 16, 19.

Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.

Максимальна сума вказує на переважаючу мотивацію.

Методика на виявлення стилю взаємодії

Інструкція. Перед вами 20 тверджень. Оцініть за 5-бальною системою, як людина, що часто (5 – постійно, 1 – ніколи) цікавить вас, поступає тим або іншим чином при взаємодії з іншими людьми.

1. Вказує людям, як потрібно робити.
2. Вислуховує думку інших людей.
3. Дає іншим можливість брати участь в ухваленні рішень.
4. Дає можливість іншим діяти самостійно.
5. Настирливо пояснює, як потрібно що-небудь робити.
6. Навчає людей працювати.
7. Радиться з іншими.
8. Не заважає іншим працювати.
9. Вказує, коли потрібно робити роботу.
10. Враховує успіхи інших.
11. Підтримує ініціативу.
12. Не втручається в процес визначення цілей діяльності іншими.
13. Показує, як потрібно робити.
14. Іноді надає іншим можливість брати участь в обдумуванні проблеми.
15. Уважно вислуховує співбесідників.
16. Якщо втручається в справи інших, то по-діловому.
17. Думки інших не розділяє.
18. Докладає зусилля з метою залагоджування розбіжностей.
19. Прагне враховувати різні думки.
20. Вважає, що кожен повинен застосовувати свій таланти як може.

Інтерпретація результатів.

А. Дії 1, 5, 9, 13, 17 вказують на прихильність до директивного стилю.

Б. Дії 3, 7, 11, 15, 19 свідчать про прихильність до колегіального стилю.

В. Дії 4, 8, 12, 16, 20 є індикаторами невтручання в справи і дії інших людей.

Г. Дії 2, 6, 10, 14, 18 дають підставу судити про прихильність до ділового стилю.

У кожній групі максимально може бути набрано 25 балів.

20 і більш балів свідчать про те, що людина проявляє схильність до певного стилю.

12-14 балів означають, що людина іноді лише схильна проявляти саме даний стиль взаємодії.

Загальний показник (по всьому тесту) в 70-80 балів свідчить про спрямованість до взаємодії з людьми.

Показник в 30-40 балів говорить про пасивність людини в груповій діяльності.

Тест на оцінку свого стилю керівництва

Пропонований нижче тест також розрахований на осіб, що виконують функції керівника.

Крім того, студентам можна запропонувати попрацювати над тестом в уявній ситуації, уявивши себе в ролі керівника колективу. У будь-якому випадку їм буде корисно ознайомитися докладніше з диференційованими критеріями різних стилів керівництва.

Інструкція. Перед вами 40 тверджень, які відображають різні елементи стилю керівництва. Постарайтеся виразити своє ставлення до цих тверджень у відповідності до того, як ви вважали б за краще діяти і мислити в ролі керівника трудового колективу.

Визначившись, як ви ставитесь до того або іншого твердження, проставте поряд з порядковим номером твердження одну з наступних букв:

С – явище спостерігається систематично (у 80-100 % випадків).

Ч – явище спостерігається часто (у 60-80 %).

І – явище спостерігається іноді (у 40-60 %).

Р – явище спостерігається рідко (у 20-40%).

Н – явище не спостерігається ніколи (0-20%).

1. У колективі, яким я керую, проводяться (силами власних фахівців або зовнішніх консультантів) дослідження соціально-психологічного клімату, думок, настроїв людей.

2. У роботі колективу використовуються, де це необхідно, стандартні правила, методичні вказівки, інструкції та інші управлінські документи.

3. Я обгрунтовую і відстоюю думку колективу (якщо переконаний в його справедливості) перед вищестоящим керівництвом.

4. Ретельно планую роботу апарату управління.

5. Докладаю всі зусилля, щоб добитися від підлеглих виконання плану.

6. Мої підлеглі чітко знають свої і загальні задачі, що стоять перед організацією.

7. Я особисто вирішую, що і як має робитися в колективі для досягнення виробничих цілей, а за підлеглими залишаю виконавські функції.

8. Допускаю в роботі підлеглих прояв високого рівня ініціативи і самостійності у виборі способів досягнення цілей, що стоять перед ними.

9. Допускаю це не тільки у виборі способів, але і в самому процесі постановки цілей за умови, що підлеглі обґрунтовують їх важливість.

10. Мені як керівнику доводиться всупереч від встановленого графіку, йти на організацію в колективі робіт по вихідних днях або наднормових.

11. Для забезпечення контролю за виконанням планів і дисципліною виконання вимагаю, щоб підлеглі інформували мене про виконану роботу.

12. Допускаю, щоб підлеглі встановлювали свій темп, режим, порядок виконання роботи, якщо це не позначається негативно на кінцевих результатах.

13. Здійснюю керівництво, консультуючись і радячись в допустимих межах з підлеглими.

14. Прагну підтримувати в колективі певний діловий етикет, стиль відносин і поведінки. Стежу, щоб підлеглі дотримувалися їх.

15. Планую службове зростання підлеглих таким чином, щоб люди знали перспективи свого кар'єрного просування і умови, які вимагаються для цього.

16. Вважаю, що в умовах науково-технічного прогресу кращі результати у виробництві і управлінні (якість, надійність, точність і т. д.) досягаються, якщо людина (або колектив) працює в примусовому режимі (по типу конвейєрного), яке задається ззовні машинами, технологією або загальною організацією трудового процесу.

17. У роботі колективу, яким я керую, бувають збої, аврари.

18. Інформую колектив про події, що відбуваються в ньому, і про загальний стан справ в системі управління.

19. Підтримую на належному рівні свій зовнішній вигляд, порядок в кабінеті, манеру поведінки.

20. Оплата і стимулювання праці в колективі здійснюється відповідно до реального внеску кожного в загальний результат.

21. Як керівник я втілюю в життя довгострокову кадрову політику (дотримуюся на практиці визначених, відомих колективу принципів найму, просування, звільнення працівників).

22. Аналізуючи роботу своїх підлеглих, приходжу до висновку, що вони – недостатньо знаючі і умілі працівники, у них не вистачає ініціативи, діловитості та інших необхідних якостей.

23. У керівництві використовую особистий позитивний приклад як засіб вплинути на підлеглих і створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.

24. У колективі, яким я керую, бувають конфлікти.

25. Створюю умови, в яких підлеглі мають сприятливу можливість висловлювати свою думку і робити практичний вплив на управлінський процес.

26. У керівництві використовую делегування повноважень (залишаю за собою рішення лише найважливіших питань, а другорядні передаю на нижчі рівні).

27. Читаю книги та інші публікації про керівництво колективом.

28. Як керівник дотримуюся відомих мені теоретичних і прикладних рекомендацій в роботі з людьми.

29. Вважаю, що для підвищення віддачі від людей у сфері управління провідну роль повинні виконувати організаційно-технічні чинники (технічні засоби, накази, рекомендації, регламенти, інструкції і т. д.), а на другому плані повинні бути соціально-психологічні (довіра, морально-психологічний клімат, свідомість і т. д.).

30. Виробничі результати колективу, яким я керую, бувають високими.

31. Як керівник я створюю умови для забезпечення фізичного здоров'я підлеглих на роботі і в побуті, налаштовую їх зміцнювати своє здоров'я.

32. Для забезпечення високих виробничих результатів створюю в колективі умови для прояву творчості, новаторства, ініціативи.

33. Вимагаю від підлеглих точних обґрунтувань при формуванні виробничих планів і заходів щодо вдосконалення виробництва і управління.

34. Заради виробничої необхідності доводиться відсовувати на другий план рішення таких питань розвитку колективу, як аналіз і поліпшення соціально-психологічного клімату, підтримка загального порядку в організації праці.

35. Докладаю зусилля, щоб добиватися від підлеглих забезпечення високої трудової дисципліни і виконання прийнятого розпорядку дня.

36. Робота колективу здійснюється на основі чіткого балансу прав, обов'язків, функцій, відповідальності і їх справедливого розподілу між підрозділами і членами колективу.

37. Для досягнення високих виробничих результатів в колективі здійснюється професійне навчання і заохочується самостійна робота по підвищенню кваліфікації.

38. Велику увагу як керівник я приділяю контролю за діями підлеглих, підтримкою високого темпу і якості їх роботи.

39. Стиль керівництва, якого я дотримуюся, позитивно впливає на поведінку членів колективу, їх ставлення до роботи і загальний соціально-психологічний клімат.

40. Стиль керівництва, якого я дотримуюся, позитивно впливає на виробничі результати колективу.

Обробка результатів.

1. У вашому опитувальному бланку повинні бути проставлені відповіді на всі 40 питань.

2. Обведіть порядкові номери наступних позицій вашого опитувального бланку: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

3. Проставте по одиниці поряд з тими обведеними порядковими номерами тверджень, на які ви відповіли «рідко» (Р) або «ніколи» (Н).

4. Проставте також по одиниці поряд з тими, не обведеними порядковими номерами тверджень, на які ви відповіли «систематично» (С) або «часто» (Ч).

5. Тепер обведіть вже не порядкові номери, а ті одиниці, які ви проставили поряд з наступними порядковими номерами опитувального бланку: 1, 3, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 31, 39. Якщо поряд з якимись номерами одиниці не виявиться, то нічого не обводите.

6. Підрахуйте кількість обведених одиниць і запишіть в таблицю в колонку Л.

Л	П	Сл (%)	Сп (%)

7. Підрахуйте кількість необведених одиниць і також запишіть в таблицю в колонку П.

8. Нанесіть набуті значення Л і П на відповідні осі графіка.

Л					
20					
15	0.20			20.20	
10	10.10				
5					
0	5	10	15	20	
0.0				20.0	П

9. Обчисліть потім значення $Сл = Lx5$ і $Сп = Px5$ і запишіть в таблицю.

Інтерпретація результатів. Значення L відображає кількісно вашу орієнтацію в процесі керівництва на формування і підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Значення P відображає вашу орієнтацію на досягнення виробничих цілей, опору на формальну організацію і владу керівника.

Та або інша точка перетину перпендикулярів, проведених на графіку від набутих вами значень L і P , указує на конкретне значення кількісної оцінки стилю вашого керівництва. Ця оцінка лежить в межах наступних чотирьох крайніх (екстремальних) стилів – ближче до якого з них.

Стиль 0.0. Керівник проявляє дуже мало турботи як щодо досягнення цілей власне виробництва, так і щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Фактично усунувся від роботи, пустив все на самоплив і просто проводить час, передаючи інформацію від своїх керівників підлеглим і навпаки.

Стиль 20.20. Це ідеальний стиль керівництва. У керівників з таким стилем в рівній і водночас максимальній мірі виявляється орієнтованість на досягнення високих виробничих результатів і на турботу про створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Такий стиль, як правило, дозволяє успішно вирішувати виробничі задачі і створювати умови для якнайповнішого розкриття творчих здібностей членів колективу.

Стиль 20.0. Даний стиль властивий найчастіше керівникам-автократам, які піклуються тільки про виконання виробничо-господарських задач, ігнорують особу працівника, думку колективу. Часто такий керівник виконує роль «погоняли», діючого за принципом «давай-давай». Рано чи пізно, але такий метод роботи з колективом зживає себе настільки, що перестає приносити успіх і в досягненні виробничих цілей.

Стиль 0.20. Керівник дуже мало піклується про виробництво, якщо взагалі піклується про нього. Вся його увага спрямована на підтримку і збереження позитивних відносин з підлеглими. У колективі створюється «затишний» соціально-психологічний клімат, тут всі дружелюбні і злегка розслаблені. Цей психологічний комфорт розслабляє колектив, відсовуючи на другий план рішення виробничо-господарських задач. Кінець кінцем така орієнтація утрудняє досягнення виробничих результатів, приводить до підриву зсередини позитивного соціально-психологічного клімату, що склався, до втрати керівником авторитету лідера.

Стиль 10.10. Властивий керівникам, які проявляють в рівній мірі обмежену турботу як щодо досягнення високих виробничих результатів, так і щодо потреб людини. Вони добиваються певних досягнень, найчастіше середніх, але не видатних.

Якщо Л і П відображають орієнтованість вашого стилю за відповідними складовими в абсолютних одиницях, то відносні значення представлені величинами Сл і Сп. Вони показують який процент від ідеалу представляє ваш стиль керівництва. Ідеальний стиль (20.20) приймається за 100%.

Тест прогресивних матриць (методика Равена)

Методика призначена для вивчення логічності мислення. Досліджуваному пропонують малюнки (матриці) з фігурами, пов'язаними між собою певною залежністю. Однієї фігури бракує, а внизу вона подається серед 6—8 інших фігур. Завдання для досліджуваного – встановити закономірність, що пов'язує між собою фігури на малюнку, і на бланку для відповідей вказати номер правильної фігури із запропонованих варіантів.

Виконувати завдання необхідно в максимальному темпі. Час виконання обмежений 30 хв. Бланк для відповідей – це листок з номерами завдань, біля яких досліджуваній позначає номер обраного малюнка.

Ключ відповідей

Номер завдання	Номер правильної відповіді	Бали за відповідь	Номер завдання	Номер правильної відповіді	Бали за відповідь
1	5	1	16	1	6
2	2	3	17	6	6
3	3	1	18	2	5
4	2	5	19	4	5
5	3	3	20	7	7
6	4	5	21	6	7
7	6	2	22	4	8
8	2	3	23	2	6
9	3	5	24	6	7
10	6	4	25	6	4
11	3	6	26	2	7
12	5	6	27	5	8
13	2	4	28	4	7
14	8	7	29	6	8
15	4	3	30	5	6

Підраховавши загальну кількість правильних відповідей, за допомогою таблиці обчислюють стандартну оцінку, яку набрав досліджуваний.

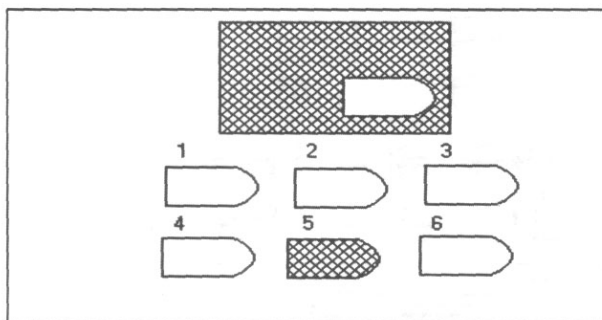
1—3 – низький рівень розвитку логічності мислення,

4—6 – середній рівень,

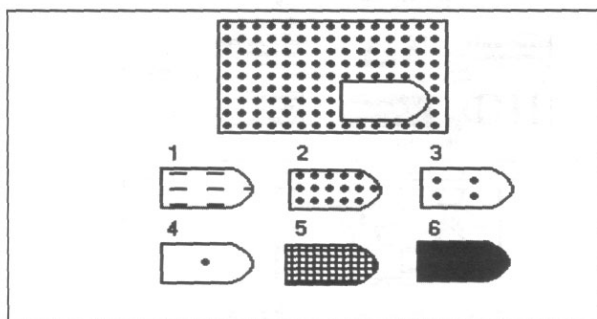
7—9 – високий рівень інтелекту, логічності мислення.

Стандартна оцінка	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Сума балів за правильні відповіді	143 і більше	129 – 142	115 – 128	101 – 114	87 – 100	73 – 86	59 – 72	45 – 58	44 і менше

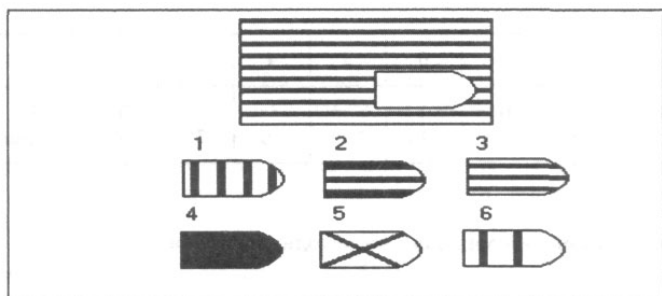
Стимулюючий матеріал до методики Равена



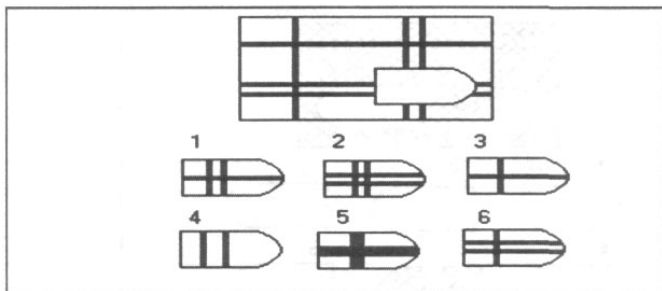
1



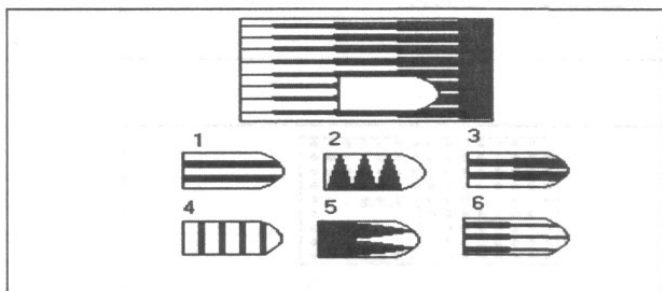
2



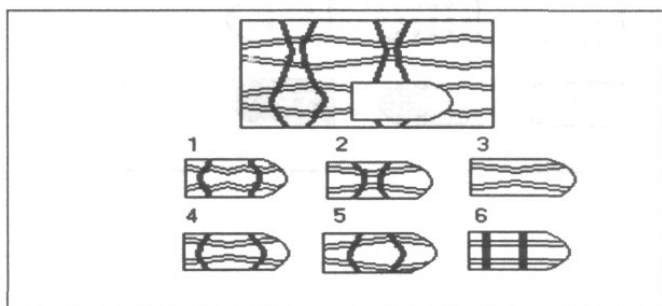
3



4



5



6