

Н.П.МАКСИМЧУК

**ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА
ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ІВАНА ОГІЄНКА**

Кафедра психології освіти, праці і управління

Н.П.МАКСИМЧУК

**ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА
ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ**

Навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів
спеціальності «Психологія. Психологія праці і управління»

м. Кам'янець-Подільський
2008

УДК 159.9.07:331.546(075.8)

ББК 88.411.9Я73

М 17

Рецензенти:

- **Шинкарук А.І.**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка

- **Ляска О.П.**, кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки і психології ПДАТУ

- **М.П.Матвєєва**, кандидат психологічних наук, професор кафедри корекційної педагогіки Львівського обласного інституту післядипломної освіти

М 17 Максимчук Н.П.

Психологічна діагностика професійної придатності: Навчальний посібник.
- Кам'янець-Подільський: Друк ПП Буйницький О.А., 2008. – 264 с.

У посібнику подано теоретичний та практичний аспекти проблеми психологічної діагностики професійної придатності, що відповідає програмі даного курсу у вищих навчальних закладах. Розробки практичних занять, дозволяють поглибити теоретичні знання та засвоїти практичні прийоми діагностування психологічних особливостей особистості працівників організацій.

Посібник призначається для студентів вищих навчальних закладів, може використовуватись шкільними педагогами, практичними психологами та викладачами вищої школи.

УДК 159.9.07:331.546(075.8)

ББК 88.411.9Я73

Рекомендовано до друку вченою радою
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
протокол №9 від 30 жовтня 2008 року

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 курсу психологічної діагностики професійної придатності вузів передбачає засвоєння студентами знань про основні поняття і закономірності психологічного дослідження, а також вироблення умінь та навичок дослідницької роботи. Побудова даного навчального посібника спрямована на забезпечення єдності психологічних знань, вмінь та навичок студентів, що сприятиме їхній успішній майбутній професійній діяльності.

Навчальний посібник включає теоретичну та практичну частини. Теоретична частина ставить за мету засвоєння основних понять психодіагностики професійної придатності, зв'язків між ними, формування вмінь самостійно використати їх для психологічного діагнозу, здатність опрацювати наукову літературу. Практична частина ставить за мету формувати інтерес до психологічних досліджень, озброїти навичками підготовки та проведення психодіагностичного дослідження, вміннями кількісно та якісно аналізувати отримані результати.

Структурно навчальний посібник включає 26 годин лекційних занять, 16 годин – практичних та 12 годин - лабораторних, об'єднаних у 3 розділи.

При розробці навчального посібника використовувалась навчально-методична література, наукові роботи.

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

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

До навчальної програми з курсу «Психологічна діагностика професійної придатності» для студентів спеціальності «Психологія. Психологія праці і управління»

Мінімальна кількість годин на вивчення дисципліни – 54 години. Відповідно курс поділяється на два змістових модуля: **Модуль I.** Проблеми сучасної психологічної діагностики професійної придатності – 12 годин, **Модуль II.** Діагностика окремих психологічних якостей особистості працівника - 42 години.

Курс «Психологічна діагностика професійної придатності» виступає одним з базових при підготовці фахівців зазначеної спеціальності.

Мета курсу «Психологічна діагностика професійної придатності» - фундаментальна теоретична і практична підготовка майбутніх фахівців з основ психологічних знань професійної діагностики.

Головне завдання даної програми полягає в тому, щоб забезпечити теоретичну психодіагностичну підготовку студентів до вирішення професійних задач у діяльності психолога організації, враховуючи напрям підготовки «Психологія. Психологія праці і управління».

Предмет дисципліни. 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. При вивченні курсу «Психологічна діагностика професійної придатності» студенти повинні засвоїти найпростіші прийоми і методи діагностики, які можна використовувати у майбутній професійній діяльності.

Форми проведення занять: лекції, практичні та лабораторні заняття.
Форма підсумкового контролю – контрольна робота, екзамен.

Навчальна програма курсу «Психологічна діагностика професійної придатності»

Модуль 1. Проблеми сучасної психологічної діагностики професійної придатності

Тема 1. Проблема професійної придатності та її критеріїв

Психологічні поняття та критерії професійної придатності

Принципи визначення професійної придатності

Основні етапи процесу формування професійної придатності

Професійно-важливі якості і здібності

Тема 2. Психологічна діагностика професійної діяльності як напрям діяльності психолога

Поняття психодіагностики. Наукова психодіагностика і психодіагностична практика.

Завдання психодіагностичного дослідження. Психодіагностичні ситуації.

Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору.

Етапи розроблення системи прогнозування успішності.

Процедура знаходження валідності.

Тема 3. Психодіагностичні методики визначення професійної придатності

Нормативні положення до розробки і використання психодіагностичних методик.

Вимоги до процедури дослідження професійно значимих властивостей.

Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи.

Емпірико-пізнавальні методи.

Методи професійної психодіагностики.

Перетворюючі методи в психології праці.

Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.

Модуль II. Діагностика окремих психологічних якостей особистості працівника.

Тема 4. Діагностика особистості працівника

Психодіагностика особистості в системі диференціації.

Методи дослідження особистості.

Діагностичне значення особистісних питальників.

Тема 5. Діагностика інтелекту працівників

Структура інтелекту.

Інтелект і спадковість.

Інтелект і соціальне середовище.

Інтелект і особистість. Діагностичне значення виміру інтелекту.

Психометричні методи виміру інтелекту.

Тема 6 . Діагностика свідомості працівників

Самосвідомість як об'єкт психодіагностики.

Методи дослідження самосвідомості.

Тема 7. Діагностика синдрому «професійного вигорання» працівників організацій

Соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання».

Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників.

Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання.

Методи дослідження синдрому «професійного вигорання» працівників організацій.

Тема. 8. Діагностика особливостей професійного стресу в організаціях

Поняття про стрес та основні підходи до його дослідження.

Професійний стрес та чинники, що впливають на його виникнення в організаціях.

Діагностика проявів професійного стресу в освітніх організаціях.

Тема 9. Діагностика психологічних детермінант професійного стресу і професійного вигорання в організаціях.

Загальна характеристика технології профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».

Групова та індивідуальна технологія профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».

Тема 10. Психологічна діагностика кандидатів при прийомі на роботу

Прогнозування успішності діяльності працівника.

Технології професійного підбору працівників в організаціях.

Тема 11. Діагностика професійної придатності при розподілі посад

Основні методи, які застосовують у центрах оцінки

Психологічний відбір команди керівника

Тема 12. Діагностика особливостей професійної кар'єри працівників

Поняття про професійну кар'єру, її основні етапи та види.

Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри

Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях

Тема 13. Діагностика складових само менеджменту

Самоменеджмент у професійній діяльності.

Діагностика складових само менеджменту

Тематичний план курсу «Психологічна діагностика професійної придатності»

Зміст дисципліни	Кількість годин на			
	лекції	практичні	лабораторні	Самостійну роботу
Блок змістових модулів 1. (Розділ I. Проблеми сучасної психологічної діагностики професійної придатності.)				
Перелік змістових модулів блоку 1.				
1. Проблема професійної придатності та її критеріїв.	2	2		
2. Психологічна діагностика професійної придатності як напрям діяльності психолога.	2	2		
3. Психодіагностичні методики визначення професійної придатності	2	2		
Блок змістових модулів 2. (Розділ II. Діагностика окремих психологічних якостей особистості працівника)				
4. Діагностика особистості працівника.	2	2		
5. Діагностика інтелекту працівників.	2	2		
6. Діагностика свідомості працівників.	2	2		
7. Діагностика синдрому професійного вигорання працівників організацій.	2		2	
8. Діагностика особливостей професійного стресу в організаціях.	2	2		
9. Діагностика психологічних детермінант професійного стресу і професійного вигорання в організаціях.	2	2	2	
10. Психологічна діагностика кандидатів при прийомі на роботу.	2		2	
11. Діагностика професійної придатності при розподілі посад.	2		2	

12. Діагностика особливостей професійної кар'єри працівників освітніх організацій	2		2	
13. Діагностика складових самоменеджменту.	2		2	
Разом за I семестр	26	16	12	
Форма контролю	Контрольна робота, екзамен			

РОЗДІЛ I

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ

Тема 1. Проблема професійної придатності та її критеріїв

1. 1. Психологічні поняття та критерії професійної придатності
1. 2. Принципи визначення професійної придатності
1. 3. Основні етапи процесу формування професійної придатності
1. 4. Професійно-важливі якості і здібності

1. 1. Психологічні поняття та критерії професійної придатності

Актуальне питання психології праці — це питання про те, в якій мірі професійна успішність залежить від здібностей працівника, наскільки можлива компенсація і розвиток професійно значимих властивостей. Вирішуючи ці питання, психологія праці використовує теорію здібностей, яку розробили психологи Б.М. Теплов, С.Л. Рубінштейн, В.М. Мясіщев, Б.Г. Ананьєв, А.Г. Ковальов й ін.. "По-перше, під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої... По-друге, здібностями називають не всі взагалі індивідуальні особливості, а лише ті, які стосуються успішності виконання якої-небудь діяльності... По-третє, поняття "здібність" не зводиться до тих знань, умінь і навичок, які вже вироблені у цієї людини..." [Б.Г. Ананьєв].

У цьому класичному визначенні, за Б. М. Тепловим, центральна ознака здібностей — успішність виконання діяльності.

Саме поняття "**успішність**" неоднозначне. Воно охоплює, передусім, продуктивність праці. Для оцінки успішності має значення також **якість продукції, безпомилковість дій**. Щоб оцінити діяльність працівника, головне завдання якого — опрацювання інформації, використовують **критерій пропускну здатності** (кількість безпомилково перероблених в одиницю часу сигналів), який характеризує якісну і кількісну сторони діяльності.

У деяких випадках не можна застосувати кількісну оцінку, оскільки заданий високий рівень надійності (помилковості), тому показником успішності може бути **рівень складності** обчислюваної задачі.

При однаковій об'єктивній цінності результатів сам процес продуктивної успішності може бути як оригінальним, так й індивідуально-своєрідним — зауважив В. С. Мерлін і запропонував враховувати, оцінюючи здібності, **оригінальність і самобутність прийомів і способів роботи**.

Поряд зі згаданими показниками успішності треба враховувати **нервово-психічні затрати**, які необхідні для досягнення результату, а також рівень задоволеності працівника своєю працею.

Е.А. Мілерян для оцінки роботи працівників ввів **поняття "якість трудової діяльності"**, яке характеризується надійністю, ефективністю, різносторонністю, гнучкістю і темпами роботи.

Надійність може бути виражена стабільністю оптимального рівня працездатності в екстремальних умовах праці, за якою стоїть здатність працівника до економної витрати сил і розподілу їх у часі.

Гнучкість виявляється в здатності людини своєчасно змінювати стратегію або спосіб проведення дій відповідно до змін умов праці. Показником гнучкості може слугувати час або швидкість зміни стратегій у відповідь на зміну ситуації.

Під **різносторонністю** розуміють загальну кількість варіантів стратегій, прийомів і способів проведення дій, кожний із яких веде до досягнення поставленої мети праці. Основним показником різносторонності роботи Е.А.Мілерян вважає відсоткове відношення знайдених працівником рішень завдань до максимально можливої кількості варіантів рішень.

"Загальну оцінку якості праці працівника можна провести, знаходячи середньоарифметичні оцінки, виконані за всіма параметрами. Надалі є можливість шляхом використання апарату факторного аналізу виявити відповідні важелі для кожного з цих параметрів з тим, щоб ці ваги увести у формулу оцінки якості у виді поправочних коефіцієнтів" [Е.А.Мілерян].

Чим складніша діяльність, тим більше показників використовують для її оцінки. На підставі багатьох показників групу працюючих, яку обстежують, ділять за успішністю на декілька категорій, наприклад, "**сильні**", "**середні**", "**слабі**". Сучаснішою нам видається шкала успішності, яку запровадив М.Д.Утюжников. **Нижній** рівень професійної успішності за цією шкалою позначають як **номінальний**, **потім потенційний**, **перспективний** і, нарешті, **вищий** — **оптимальний**.

Відповідність мірі прояву якоїсь індивідуальної психологічної якості високого рівня професійної успішності дає змогу вважати цю властивість професійно значимою, тобто відносити її до здібностей. В якості здібностей можуть виступати властивості індивідуума (особливості його пізнавальної емоційної вольової діяльності) і відносини особистості.

"Розв'язання життєвих завдань за всяких умов залежить від мобілізації можливостей особистості. Захоплення або байдужість, усвідомлення боргу або безвідповідальне відношення — це те, що мобілізує або деморалізує, розвиває або гальмує людину... Інтерес, захоплення, будь-яке до тої чи іншої форми діяльності є умовою й основою її успішності», - говорив В. Н. Мясіщев на конференції з проблем здібностей.

Дослідник зауважує, що від властивостей індивідуума залежить тільки міра успішності результатів діяльності, а від властивостей особистості залежить не тільки це, а й індивідуальні прийоми та способи виконання, за допомогою яких досягають успішних результатів, а також міра подолання несприятливих і протидіючих умов. У зв'язку з цим В.С.Мерлін пропонує розрізняти в характеристиці здібностей два аспекти: кількісний (своєрідність індивідуальних прийомів) і якісний.

Б.Г.Ананьєв, як передумову успішної діяльності вважає не просто суму необхідних властивостей, а відповідну **структуру здібностей і обдарованості**, їх "функціональний" склад, різне поєднання в ньому

сенсомоторних, мнемічних, логічних, емоційно-вольових й інших компонентів, які нерівномірно і своєрідно розвиваються у різних видах діяльності. Вивчаючи ці структури, він пропонує враховувати функціональний склад тієї чи іншої діяльності. Поелементне зіставлення професійно значимих властивостей, яке йде від психотехніки, замінюється завдяки зіставленню структур.

Отже, враховуючи теоретичні положення та досягнення вітчизняної науки у питаннях психології праці, **основними методичними підходами до психологічних досліджень з метою профвідбору** треба вважати:

- 1) вивчення цілісної особистості;
- 2) дослідження динамічних сторін особистості;
- 3) порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних і екстремальних режимах (відбираючи за професіями, які пов'язані з великою нервово-емоційною напруженістю);

- 4) спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для цього виду трудової діяльності, серед багатьох індивідуальних психологічних відмінностей варто вибирати найстійкіші, здебільшого із консервативно біологічною основою. Такою основою є фізіологічні особливості людини, тобто основні властивості нервової системи або вищої нервової діяльності, зокрема три основні параметри нервової системи: сила, рухливість, урівноваженість.

Сила нервової системи визначається більшою або меншою здатністю витримувати довготривале концентроване збудження до розвитку позамежного гальмування.

Рівень рухливості нервових процесів характеризується граничною швидкістю виникнення, протікання, закінчення, зміни збудливого та гальмівного процесів.

Урівноваженість вивляється у рівному співвідношенні процесів збудження і гальмування або переважання даного процесу над іншим за силою чи рухливістю.

Критерії психологічного відбору визначають у зв'язку з конкретними особливостями тих професій, стосовно яких відбувається відбір. Досліджувати професійну придатність допомагає **професіограма**, а зокрема психологічна її частина — **психограма**.

У **професіограмах** зазначено вимоги до стану здоров'я працівника, до його здатності протистояти впливу середовища, в якому виконується професійна діяльність (у зв'язку з цим формують вимоги і до фізичної підготовленості).

Психограма визначає "центр тяжіння" професії стосовно навантаження на психофізіологічні функції і вимоги до особистісних рис працівника-спеціаліста. Перелік таких вимог покладено в основу психологічного обстеження при відборі кандидата на робочий пост, посаду.

Таким чином, **професійна придатність** – міра відповідності якостей людини як суб'єкта діяльності, її активним вимогам до неї, а також її здібності виконувати відповідні трудові функції в даний час (В.А.Толочек).

Під **придатністю** розуміється не тільки факт певної підготовки, навченості, але і природня здатність людини швидко і суб'єктивно легко оволодівати професією і успішно справлятися з широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних затратах.

Другий можливий варіант: людина може стати успішним потенційним працівником, але при умові значних затрат сил, часу, засобів на її професійну підготовку.

В широкому значенні **професійну придатність** можна розглядати як властивість мегасистеми «людина - професія». При цьому вона буде визначатися:

- 1) сукупністю умов праці на конкретному робочому місці;
- 2) сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність засвоєння будь-якої трудової діяльності і ефективність її виконання та характером їх інтеграції в єдине ціле.

2. Принципи визначення професійної придатності

В.А.Бодров формулює такі **принципи** визначення професійної придатності:

- Використання **системного підходу** в дослідженні процесів взаємозв'язку і взаємо детермінації в системі «суб'єкт – об'єкт»;
- Використання **діяльнісного підходу**, заснованого на концепції діяльності, яка регулює ролі психічного відображення та інших наукових теорій і концепцій;
- Використання **особистісного підходу**, що реалізує роль «внутрішніх факторів» діяльності суб'єкта;
- Використання **комплексного підходу** до визначення і формування професійної придатності як системного явища;
- **Принцип динамічності**, що передбачає раціональну послідовність в оцінках, прогнозах і формуванні придатності суб'єкта;
- **Принцип активності**, який передбачає врахування індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта, використання можливих міроприємств, технічних засобів, методів навчання та їх проектування, розвитку професійно-важливих якостей та ін.;
- **Принцип диференційного прогнозування**, орієнтованого на індивідуальність суб'єкта, врахування всіх можливостей корекції, вибору адекватного робочого місця і спектру трудових функцій та ін.;
- **Принцип динамічності (адаптивності)** критеріїв оцінки, який має на увазі врахування особливостей контингенту кандидатів, ситуації в професії, у вузі, можливість періодичної зміни професійних завдань і т.д. (Бодров В.А. Психологія професійної придатності. – М.: ПЕРСЕ, 2001. – С.28 - 37).

3. Основні етапи процесу формування професійної придатності суб'єкта

У психології виділяють такі основні етапи процесу формування професійної придатності суб'єкта:

1) Трудове виховання і навчання (підготовка дитини, підлітка до праці і вибору професії).

2) Професійна орієнтація (допомога у виборі професії, просвіта, консультація, корекція професійних планів, набування мінімального досвіду в конкретній роботі та ін.).

3) Професійний відбір – визначення міри придатності людини до професії і т.д.

4) Професійна підготовка (розробка рекомендацій, програм навчання, методик і т.д.).

5) Професійна адаптація (розробка засобів, методів, критеріїв оцінки успішної діяльності суб'єкта, виявлення критичних факторів адаптації, в цілому психологічний супровід суб'єкта на початкових етапах його професійної кар'єри).

6) професійна діяльність (забезпечення раціональної організації професійної діяльності, її умов, процесів, безпеки, оптимальних ділових контактів і взаємодій, розвиток професіоналізму, ефективності, задоволеності праці, охорона праці і т.д.).

7) Професійна атестація – періодична оцінка кваліфікації з метою обґрунтування рекомендацій по посадових переміщеннях, оплаті праці і т.д.

8) Професійна реабілітація – відновлення функціонування стану здоров'я і психіки.

4. Професійно-важливі якості і здібності

Соціальна політика – діяльність і створювана суб'єктом управління система відносин, в якій відтворюються соціальні взаємодії між людьми, умови формування і задоволення потреб людини, якість її життєрадісності.

Принципи, методи, засоби соціальної політики складають основу особливої сфери діяльності – **кадрової політики**.

Кадрова політика організацій - об'єктивно обумовлена практика і теорія соціального управління, що виражає стратегію суб'єкта управління по відношенню до персоналу, здатного до виконання складних видів праці.

Ключові поняття теми

Професійна успішність, критерії оцінювання здібностей, прогнозування професійної успішності, професійний відбір і підбір кадрів, задатки, психічна адаптованість, етапи процесу формування професійної придатності, принципи визначення професійної придатності.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Назвіть ознаки професійної успішності працівника?
2. Як співвідносяться поняття "психологічний відбір" і "розміщення кадрів"?
3. Яка структура системи прогнозування успішності діяльності?
4. Суть теорії здібностей Б. М. Теплова.

Література:

1. *Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. І доп. – К.: Знання, 2008. – 655с.*
2. *Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика личности,- Киев, 1989.*
3. *Введение в психодиагностику : Уч. Пособие для студ. средн. пед. учеб. заведений / М. К. Ахимова, Е. М. Борисова, Е. И. Горбачева и др.; Под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой – 3-е изд., стереотип. – М. : Издательский центр «Академия» ; 2000.- 192 с.*
4. *Кулагин Б. В. Основы профессиональной диагностики. - Л., 1984.- 216 с.*

Тема 2. Психологічна діагностика професійної діяльності як напрям діяльності психолога

- 2.1. Поняття психодіагностики. Наукова психодіагностика і психодіагностична практика.
- 2.2. Завдання психодіагностичного дослідження. Психодіагностичні ситуації.
- 2.3. Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору.
- 2.4. Етапи розроблення системи прогнозування успішності.
- 2.5. Процедура знаходження валідності.

2.1. Поняття психодіагностики. Наукова психодіагностика і психодіагностична практика

Психологічна діагностика – (грец. psyche – душа і diagnostikos – здатний розпізнавати) – область психологічної науки, яка розробляє методи виявлення і вимірювання індивідуально – психологічних особливостей особистості.

В психологічній науці склалося два розуміння терміну “психодіагностика”:

- 1) як теоретична дисципліна;
- 2) як сфера практичної діяльності психолога.

Як теоретична дисципліна психодіагностика – це спеціальна область психологічних знань, що стосуються розробки і використання на практиці різних психодіагностичних засобів.

Психодіагностика як теоретична дисципліна тісно пов’язана з відповідними предметними областями психологічної науки, переважно вона пов’язана з загальною, соціальною і диференційною психологіями. В залежності від області застосування вона пов’язана також з такими областями психології, як медична, вікова, консультативна, юридична, військова психологія, психологія праці, спорту і т.д.

Психологія відповідної предметної області є однією із складових компонентів психодіагностики. Друга базова дисципліна, що є фундаментом загальної психодіагностики і тим самим складовою її частиною, -

диференційна психометрика - наука, що обґрунтовує і розробляє вимірювальні діагностичні методи. Третьою складовою частиною психодіагностики є **практичні сфери застосування** психодіагностичних знань, які висувають психодіагностичні завдання і обґрунтовують виділення комплексних, інтегральних змінних, що використовуються об'єктами психодіагностики. Так, наприклад, існують професії, в яких надзвичайно важлива стресостійкість професії, - здатність зберігати контроль і працездатність в загрожуємих небезпечних ситуаціях. Значущість цієї змінної виділена практикою - якщо б не існувало професій, що пов'язані зі стресом, не було б необхідності її діагностувати. Однак, практична психодіагностика не лише показує важливість тієї чи іншої якості, властивості, але й дозволяє виділити і саму діагностуєму якість. Наукова психологія намагається виразити ці якості через систему понять; в результаті такі комплексні поняття, як стресостійкість, професійна ефективність, здібність і т. д. виражається через систему базисних психологічних понять, таких, як потреби, мотиви, вміння, установки. Безперечно, такий перехід від практично, емпірично виділених змінних до їх вираження в теоретичних поняттях відбувається не зразу і не автоматично. Часто відбувається паралельна діагностична розробка емпірично, практично важливих комплексних (не лише психологічних за природою) змінних, більш теоретичних розроблених, але все-таки описових психологічних змінних (наприклад, риси здібності) і, накінець, найбільш теоретичних психологічних конструктів (наприклад, пізнавальні функції, мотиви, когнітивна організація, самовідношення і т. д.).

Як **сфера практичної діяльності** психолога психодіагностика пов'язана з практичною постановкою психологічного діагнозу. З цього боку вирішуються практичні питання, що відносяться до організації і проведення психодіагностики

Для того, щоб бути спеціалістом високої кваліфікації у цій сфері, потрібно оволодіти як науковими, так і практичними основами психодіагностики. Те і інше взяте окремо не гарантує високого рівня професіоналізму в цій області.

2.2. Завдання психодіагностичного дослідження. Ситуації психодіагностики

Основне завдання психодіагностики – **створення таких діагностичних методів**, які б дозволяли всебічно оцінювати рівень психологічного розвитку особистості.

Отже, психодіагностика у створенні конкретних методів ґрунтується не лише на завданнях констатації, але й на цілеспрямованому розвитку, формуванні в процесі навчання рис особистості, необхідних для майбутньої практичної діяльності.

Наступним завданням психодіагностики є **оцінка передового досвіду**. Саме діагностичні методи дозволяють визначити придатність та ефективність професійних навиків.

Крім вище названих є такі **завдання психодіагностики**:

1. Встановлення наявності у людини тієї чи іншої психологічної властивості чи особливостей поведінки.
2. Визначення степені розвиненості даної властивості, її вираження в певних кількісних і якісних показниках.
3. Опис діагностуємих психологічних і поведінкових особливостей людини в тих випадках, коли це необхідно.
4. Порівняння визначаємих властивостей у різних людей.

Ці задачі вирішуються або кожна окремо, або комплексно в залежності від мети дослідження.

Психологічні завдання можна розрізнити також з точки зору того, хто і як буде використовувати психодіагностичні дані і яка відповідальність психодіагноста у виборі способів втручання в ситуацію досліджуваного. Конкретно ознайомимося із **ситуаціями**:

1) Дані використовуються **спеціалістом-суміжником** для постановки непсихологічного діагнозу або формування адміністративного рішення.

Ця ситуація типова для використання психодіагностичних даних в медицині.

Психолог виносить дані про специфічні особливості мислення, пам'яті, особистості хворого, а лікар ставить медичний діагноз. Психолог не несе відповідальності ні за діагноз, ні за те, яке саме лікування буде проведене хворому лікарем.

По цій же схемі проходить використання психодіагностичних даних при психодіагностиці по запиті суду, або професійної компетентності робітника, або профпригодності по запиті адміністрації.

2) Дані використовуються самим **психодіагностом** для постановки психологічного діагнозу, хоча **втручання в ситуацію досліджуваного здійснюється спеціалістом іншого профілю**. Така, наприклад, ситуація психодіагностики стосовно до пошуку причин неспішності. Діагноз має психологічний характер, а роботу по його реалізації проводять вчителі, батьки.

Ситуації 1 і 2 мають:

- давати "стратегічну" інформацію про клієнта;
- забезпечувати більш-менш довготривалий прогноз;
- повинні встановлювати співвідношення досліджуваного з іншими людьми, тобто проводити стандартизацію.

3) Дані використовуються самим **психодіагностом** для **постановки психологічного діагнозу**. А діагноз служить йому основою для психологічного впливу. Така ситуація психодіагностики має місце в умовах психологічної консультації.

Тут інформація розрахована на регулювання тактики практичної роботи самого психолога.

4) Діагностичні дані використовуються самим **досліджуванним** з метою саморозвитку, корекції поведінки і т. п.

В цій ситуації психолог несе відповідальність за коректність даних, за етичні аспекти “діагнозу” і лише частково – за те, як діагноз використовує клієнт. Психолог має пам’ятати про легкість переходу отриманих даних на мову самого досліджуваного.

2.3. Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору.

Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору, який також охоплює відбір медичний, відбір за рівнем освіти, за фактичним рівнем знань тощо) вибирає осіб на основі оцінки їхніх здібностей. Оцінка психічних професійних здібностей полягає у порівнянні психологічного профілю конкретного працівника з психологічними професіограмами тих спеціальностей, за якими він може працювати.

Психологічний профіль — це інтегрована сукупність найважливіших характеристик психічних функцій, здібностей і якостей людини. У психологічному профілі відображаються індивідуальні нахили і особливості особистості, які можна застосувати на відповідній роботі. З іншого боку, в профілі фіксують і особисті недоліки людини, які здатні ускладнити виконання деяких видів виробничої діяльності або взагалі перешкоджати використанню цього індивіда у відповідних професіях.

На перший погляд є парадоксальною така ситуація, коли в якогось кандидата виявиться вищий рівень здібностей, ніж це потрібно для роботи, на яку він влаштовується. У такому випадку кандидата тре: вважати непридатним для цієї роботи, хоч він її може виконувати. З огляду суспільної ефективності використання кадрів, робота цієї людини на посаді нераціональна, нерентабельна. Крім того, її позитивне особисте ставлення до такої роботи не може бути стабільним. Із часом робота, яку вона виконує, перестане її цікавити.

Суттєвіше значення має завчасне прогнозування здібностей. Наприклад, до початку професійного навчання відбирання кандидатів до навчальних закладів. У цих випадках прогнозування є спеціальним завданням. Прогнозування здібностей характеризується такими основними особливостями: розділеністю у часі етапу прогнозування від етапу практичного опанування цією діяльністю або виконання її опосередкованими прийомами отримання інформації про здібності індивідів, парціональністю, досить низькою надійністю і дефіцитом висхідної інформації. Все це визначає ймовірний характер прогнозів.

2.4. Етапи розроблення системи прогнозування успішності.

Прогнозування успішності діяльності — це формування прогнозу — аргументованого ймовірнісного висновку про індивідуальну поведінку в майбутньому. Для науково обґрунтованого формування прогнозу слід розробити систему прогнозування успішності діяльності.

Розроблення системи прогнозування успішності діяльності охоплює такі **етапи**:

- 1) психологічне вивчення діяльності;
- 2) підбір і розроблення методів добування висхідної інформації;
- 3) розроблення критеріїв;
- 4) опрацювання правил перетворення висхідної інформації в інтегровальну діагностичну оцінку;
- 5) визначення валідності системи прогнозування діяльності (рис.1):

Висхідним етапом розроблення системи прогнозування є **психологічний аналіз діяльності**. Використовують вимоги, які пред'являє діяльність до структури психологічних властивостей. Оскільки успішність діяльності залежить від міри взаємного структурного співвідношення її зі здібностями особистості, тому вивчення психологічної структури діяльності дає ніби віддзеркалене уявлення про структуру здібностей до неї. Крім того, результати вивчення особливостей діяльності дають змогу вибрати критерії для оцінки про точність зроблених прогнозів.

Наступний етап — **розроблення системи прогнозування**. Він полягає у виборі методів добування інформації про професійно значимі властивості. Важлива роль належить тестам.

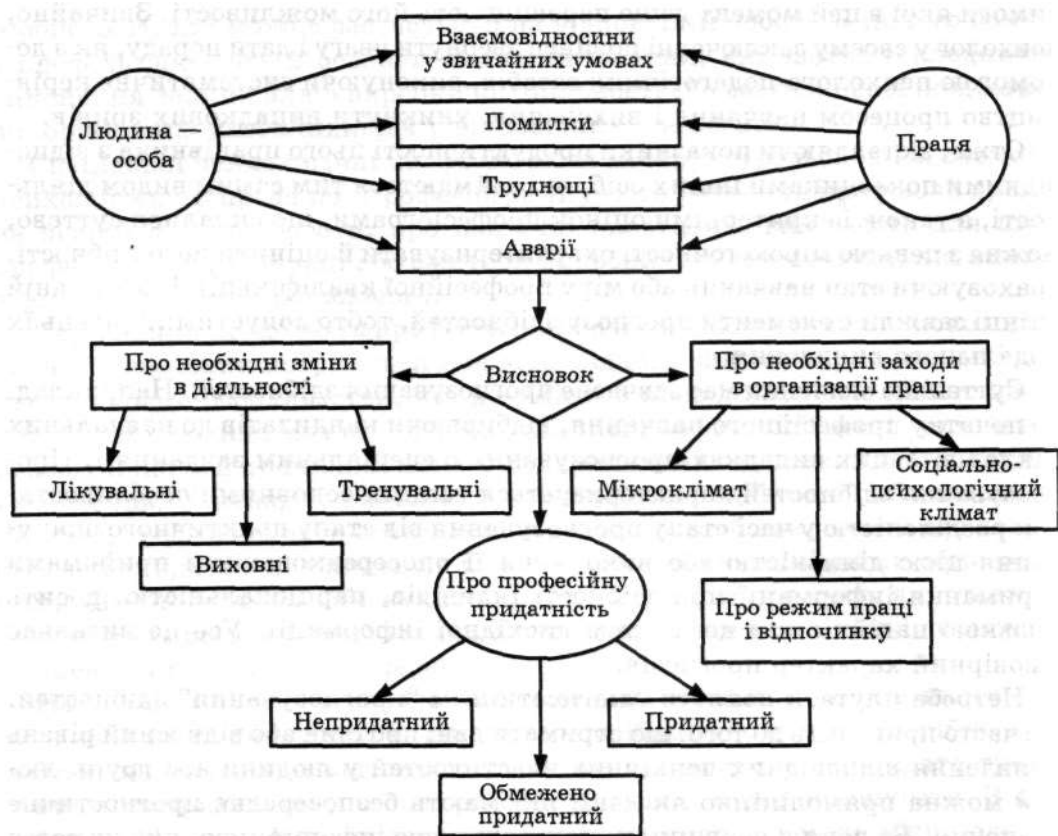


Рис. 10.1. Психологічна прогностична експертиза

Розрізняють два основні підходи до конструювання тестових методик - **аналітичний і синтетичний**. При аналітичному підході виділяють вивчення окремих психічних властивостей. До другого підходу відносять методичні прийоми, які ґрунтуються на імітації або створенні спрощених моделей цілісної діяльності й окремих її структурних елементів.

Головним із недоліків аналітичного підходу є фрагментарність, "розірваний" характер інформації, яку отримуємо.

Синтетичні підходи діагностики здібностей більш прогностичні. Це пояснюється тим, що в цих методиках з більшою або меншою повнотою й адекватністю моделюється діяльність. Оптимальна конструкція діагностики повинна поєднувати переваги аналітичних і синтетичних методик і мати змогу досліджувати індивідуальну своєрідність взаємозв'язку і взаємодії властивостей, які вивчають у процесі модельного досвіду. Таким вимогам відповідають методики комплексного характеру. Наприклад, для раціонального розташування кадрів НДІ У 1986 р. Е.С.Чугунова запропонувала **трьохрівневу комплексну методику**:

1. Оцінка за об'єктивними результатами трудової діяльності на підставі вивчення документів, її проводили за результатами минулої і за оцінкою поточної діяльності, об'єктивно враховуючи кількість і якість робіт, які виконують (умовно рівень А).

2. Оцінки за судженнями групи експертів — групова оцінка особистості (ГОО, рівень Б) — 109 запитань: а) ставлення до роботи; б) загальний стиль поведінки і діяльності; в) знання; г) якість розуму; ґ) інженерно-організаційні уміння; д) адміністративно-організаторські уміння; е) ставлення до людей; є) ставлення до себе.

3. Оцінювання особистісних якостей і здібностей інженерів за результатами екзаменаційних завдань (тестів) (рівень В).

Спосіб дослідження, за яким вивчають не самі об'єкти пізнання, а їхні моделі та результати дослідження, що переносять з моделі на об'єкт, називається методом моделювання. Це отримання нових знань, нової інформації про модельовані об'єкти. Моделі поділяють на матеріальні й уявні.

4. Побудова моделі або набору моделей, які пов'язані з діяльністю, що виконують різними способами. Єдиного методу створення математичних й ідеальних моделей немає. У кожному конкретному випадку таку модель створюють, враховуючи завдання, які вона повинна вирішувати.

5. Основна причина широкого розповсюдження методів математичного моделювання — використання для реалізації тих методів ЕОМ, які допомагають виконувати великий обсяг обчислювальних робіт, що ґрунтуються на спеціальних алгоритмах і є складним ланцюгом логічних й обчислювальних операцій. Тому важливим етапом моделювання є складення найекономніших алгоритмів для розв'язання відповідних завдань і введення потрібних даних в ЕОМ.

6. Заключний етап прогностичного моделювання - перевіряє й уточнює створені моделі шляхом розв'язання завдань практично.

Тому з більшими обґрунтуваннями можна допустити, що оптимальна конструкція діагностичних моделей повинна, по-перше, відповідно поєднувати рисунки аналітичних і синтетичних методик; по-друге, володіти ще однією важливою якістю — можливістю дослідження індивідуальної своєрідності взаємозв'язку і взаємодії властивостей, які вивчають у процесі

модельного досвіду. Згадані вимоги будуть задавати методики комплексного характеру.

Вибір або розроблення критерію — об'єктивної міри успішності діяльності. Отже, **критерій** - це те, що повинно бути передбачено. Критерій використовують на етапах розроблення систем прогнозування для визначення інформативності показників і методик.

Підбір показників, які використовуватимуть як критерій, відбувається на основі психологічного аналізу діяльності. Загальні вимоги, які ставлять до показників, можна звести до таких **основних положень або принципів**:

- 1) адекватність цих показників із погляду цілей системи прогнозування,
- 2) використання в основному об'єктивних показників, які характеризують діяльність у широкому значенні цього слова,
- 3) вимога переваги використання і суб'єктивних оцінок експертів.

Уточнюють прийоми одержання висхідної інформації і розробляють правила її перетворення в інтегральну діагностичну оцінку. Вирішальну роль відіграє вибір або адаптація статистичного алгоритму. Від вибору відповідного алгоритму залежить повнота і раціональність використання інформації.

Завершальний етап розроблення прогнозування — визначення її **валідності**, тобто наскільки добре система працює, для чого призначена. Цей етап є контрольним випробуванням системи.

2.5. Процедура знаходження валідності.

Знання валідності системи прогнозування дає змогу оцінити її з погляду придатності для практичного використання. На підставі одержаної оцінки можна зробити висновок про необхідність внесення в систему змін, які підвищують її прогностичну ефективність.

Якщо система є валідною, точною, то на цьому її розроблення закінчується. Система повинна бути оформлена у вигляді керівництва, зміст якого має її опис, правила користування.

Отже, слід відрізнити розроблення системи прогнозування від її використання. Систему розробляють один раз, а потім використовують. Використання системи полягає у формуванні з її допомогою індивідуальних прогнозів розроблення успішності діяльності.

Формування індивідуального прогнозу успішності проходить декілька **стадій**. На **першій стадії** за допомогою інформативних методик одержують інформацію про структуру особистості. На **другій стадії** одержану інформацію подають у вигляді значень інформативних показників. На третій стадії значення інформативних показників об'єднують в один інтегральний за допомогою таблиці ваг. На **заклучній стадії** на підставі меж значень для інтегрального показника його перетворюють у прогноз.

Найважливіша **умова успішності проведення процедури діагностики** — створити позитивне ставлення до неї, тобто сформувані у суб'єкта дослідження бажання з максимальною віддачею виконувати запропоноване завдання. Йому пояснюють зміст і значення дослідження, показують зв'язок

його з життєвою метою, якої він прагне досягнути (зарахування до навчального закладу, скерування на привабливе для нього робоче місце тощо).

Поведінка суб'єкта дослідження залежить від попереднього досвіду інструктажу. Інструкція повинна бути доступна, чітка, стандартизованої форми, її повинен завчити експериментатор.

Стандартна форма експерименту допускає дотримання постійності всіх фізичних параметрів тих сигналів, з якими працює суб'єкт (розмір, фарбування або колір, шрифт). Цього можна досягнути, застосовуючи стандартні бланки, при бланковій методиці, стандартні прилади, при приладах, магнітофонні записи, при мовних і звукових методиках.

Отже, якщо численних і різних способів розвитку і компенсації професійно значимих властивостей особистості недостатньо для досягнення професійної успішності у зв'язку з підвищеними вимогами до психологічних властивостей, то виникає потреба у професійному психологічному відборі. Профвідбір ефективний лише в тих випадках, якщо йому передують психологічне вивчення конкретної діяльності та детальне наукове розроблення системи діагностики і прогнозування здібностей, коли діагностична процедура відповідає вимогам науковості, практичності, об'єктивності.

Роботу з діагностики та прогнозування здібностей може виконувати тільки особа, яка має спеціальну психологічну освіту та підготовку.

Основні поняття: Поняття психодіагностики, завдання психодіагностичного дослідження, психологічний відбір, етапи розроблення системи прогнозування успішності, валідність

Запитання для самостійного опрацювання

1. Назвіть ситуації психодіагностики.
2. Як співвідносяться поняття "психологічний відбір" і "професійний відбір"?
3. Яка структура психодіагностики?
4. Назвіть етапи розроблення системи прогнозування успішності.
5. Що включає в себе психодіагностика як теоретична дисципліна?
6. Які умови успішності проведення процедури діагностики?

Література:

5. Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика личности,- Киев, 1989.
6. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – Киев, 1989.- 199 с.
7. Введение в психодиагностику : Уч. Пособие для студ. средн. пед. учеб. заведений / М. К. Ахимова, Е. М. Борисова, Е. И. Горбачева и др.; Под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой – 3-е изд., стереотип. – М. : Издательский центр «Академия» ; 2000.- 192 с.
8. Кулагин Б. В. Основы профессиональной диагностики. - Л., 1984.- 216 с.
9. Общая психодиагностика. Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина.- М.: Издательство Московского университета, 1987. – 304с.

Тема 3. Психодіагностичні методики визначення професійної придатності

3.1. Вимоги до процедури дослідження професійно значимих властивостей.

3.2. Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи.

3.3. Емпірико-пізнавальні методи.

3.4. Методи професійної психодіагностики.

3.5. Перетворюючі методи в психології праці.

3.6. Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.

3.1. Вимоги до процедури дослідження професійно значимих властивостей

Вимоги до процедури діагностичного дослідження здібностей і методичних прийомів, які використовують у процедурі професійного відбору, сформулював В.А.Бодров (1974).

Прогностична (інформативна) цінність методик. Це показник, який характеризує міру можливості методики виявити відмінності у вираженні властивості, що вивчають в осіб із різним рівнем розвитку цієї функції, і врешті — з різним рівнем успішності навчання або практичної діяльності. Іншими словами, величина прогностичності цінності методики визначає міру можливостей правильного передбачення професійної ефективності осіб, яких обстежують.

Надійність методик. Це міра стабільності результатів, які одержали за допомогою конкретної методики при повторних дослідженнях того самого суб'єкта дослідження. Надійність заміряють коефіцієнтом кореляції між окремими рядами результатів, які одержали під час обстеження групи суб'єктів досліджень однією методикою.

Диференційованість методик. Ця вимога означає, що кожна методика повинна бути спрямована на оцінку відповідної функції. Треба, щоб кореляція між результатами вибраної методики й інших методик, які спрямовані на оцінку інших функцій, була найменшою.

Для забезпечення досить високої прогностичної цінності та надійності методик потрібно керуватися такими **принциповими положеннями**.

Принцип наукової обґрунтованості. Методика повинна допомагати досліджувати й оцінювати саме ті особливості особистості, які є професійно важливими для того або іншого виду діяльності, виявлені в результаті її психологічного аналізу. Повинно бути зрозуміло, яку властивість вивчають і чому саме її оцінюють.

Принцип об'єктивності. Реалізація цього принципу передбачає необхідність створення і підтримання в період обстеження стандартності обставин і методик обстеження, інструкцій, організаційних форм експерименту, форм реєстрації, аналізу й інтерпретації результатів дослідження. Недостатня стандартизація умов проведення дослідження приводить до зниження методик, а, отже, і їхньої цінності.

Принцип практичності. Методики повинні бути такими, щоб їх використання не вимагало якої-небудь спеціальної довготривалої підготовки суб'єктів дослідження. Бажано, щоб вони були економічними з погляду вартості апаратури. Методики повинні бути простими і за можливістю охоплювати масове обстеження при участі обмеженої кількості обслуговуючого персоналу.

3.2. Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи

Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи. В наш час існує декілька достатньо обґрунтованих **класифікацій** психодіагностичних методик.

По-перше, можна розрізняти **діагностичні** методи, засновані на завданнях, які передбачають правильну відповідь, або на завданнях, відносно яких правильних відповідей не існує. До першого типу відносяться тести інтелекту, тести спеціальних здібностей, деяких особистісних рис (наприклад, тест Равена). Діагностичні методики другої групи складаються із завдань, які характеризуються лише частотою (і спрямованістю) тієї чи іншої відповіді, але не її правильністю (опитувальники).

По-друге, можна розрізняти **вербальні і невербальні** психодіагностичні методики. Перші так чи інакше опосередковані мовною активністю досліджуваних. Другі включають мовленнєву здібність досліджуваних лише в плані розуміння інструкцій. Саме ж виконання завдання опирається на невербальні здібності – перцептивні, моторні.

Третя основа, що використовується для класифікації – це характеристика того **основного методичного принципу**, який покладений в основу даного прийому. Розрізняють: 1) об'єктивні тести; 2) стандартизовані самозвіти, які в свою чергу включають: а) тести-опитувальники; б) відкриті опитувальники з наступним контекст-аналізом; в) шкальні техніки; г) індивідуально-орієнтовані техніки типу рольових репертуарних решіток; 3) проєктивні методики; 4) діалогічні (інтерактивні) техніки (бесіди, інтерв'ю, діагностичні ігри).

Об'єктивні тести – це ті методики, в яких можлива правильна відповідь, тобто правильне виконання завдань.

Загальні для всієї групи методики **стандартизованого самозвіту** є використання вербальних здібностей досліджуваного, а також звернення до його мислення, уяви, пам'яті.

Тести-опитувальники пропонують набір пунктів (питань - стверджень), відносно яких досліджуваний виносить судження (як правило використовується двох- або трьохальтернативний вибір відповідей).

Відкриті опитувальники не передбачають стандартизованої відповіді досліджуваного.

Шкальні техніки передбачають оцінку тих чи інших об'єктів (словесних стверджень, конкретних осіб і т. д.) по вираженості в них якості, заданої шкалою (наприклад “теплий – холодний”, “сильний – слабкий”).

Індивідуально орієнтовані техніки по типу **репертуарних решіток** можуть по формі співпадати з шкалами, опитувальними методами, нагадувати бесіду або інтерв'ю. Їх основна відмінність від тестів-опитувальників у тому, що параметри, які оцінюються, не задаються ззовні, а виділяються на основі індивідуальних відповідей даного конкретного досліджуваного. Відмінність від методу інтерв'ю у тому, що репертуарні решітки дозволяють здійснювати застосування сучасного статистичного апарату і роблять надійними діагностичні висновки відносно індивідуальних особливостей суб'єкта.

Проективні методи базуються на процесах фантазії, уяви, в яких розкриваються ті чи інші характеристики суб'єкта.

Діалогічні техніки можуть бути вербальними (інтерв'ю, бесіди) і невербальними (наприклад, гра з дитиною може виступати як невербальна діагностична процедура).

3.3. Емпірико-пізнавальні методи

Біографічні методи в психології праці — це способи дослідження діагностики, корекції і проектування життєвого шляху особистості. **Біографічний метод** — це метод синтетичного опису людини як особистості й суб'єкта діяльності. Нині це єдиний метод, який допомагає вивчити особистість у процесі розвитку.

Біографічний метод — історичний і одночасно генетичний, оскільки допомагає простежити динаміку життєвого шляху, проаналізувати соціальну ситуацію розвитку особистості, основний фонд емоційних переживань у різні періоди розвитку; ціннісні орієнтації, спрямованість, інтереси, тенденції, середовище спілкування, соціальну активність особистості. Недоліки цього методу — описовість і схильність пам'яті до помилок у минулому — можуть бути скореговані об'єктивнішими деталями комплексного дослідження особистості.

Використання біографічного методу дає змогу отримати інформацію, джерелом якої є автобіографічні методики (запитальники, інтерв'ю, тести, спонтанні та скеровані автобіографії), свідчення очевидців (опитування близьких людей, спогади сучасників), вивчення продуктів діяльності (контент-аналіз щоденників і листів, побудова кривих продуктивності й діаграм життєвих змін, кривих задоволеності життям тощо).

На думку А.Анастасі (1982), біографічні запитальники були плідними для передбачення результатів діяльності в різномоментних сферах. У психодіагностиці біографічні запитальники полегшують отримання інформації про обстежуваного, яка потрібна для достовірної інтерпретації тестів (методик), які використовують у психодіагностичних дослідженнях.

Експеримент вважається основним методом у психології. Сутність його полягає в тому, що явище вивчають у спеціально створених або звичайних природних умовах. Наприклад, якщо сучасному виробництву треба визначити можливості оператора з виконання складних операцій, то використовують моделювання цієї ситуації і відповідно змінюють умови, цілі і способи виконання цієї діяльності, які передбачені планом проведення експерименту. Перевага експерименту — дослідник може скорегувати умови дослідження, точно зафіксувати отримані результати та використати їх безпосередньо в конкретних обставинах. Є також можливість створити відповідні умови, продумати систему замірів і контролювання різних змінних, гарантувати точність дотримання умов і повторити експеримент (хоч це практикується у виняткових випадках).

Можна виділити два найвідоміших і найпоширеніших види експерименту: природний і лабораторний.

Природний експеримент використовують у промисловій психології часто, особливо тому, що його зручно проводити в конкретних умовах виробництва, в яких психолог досліджує типові факти, на які може впливати. *Наприклад, змінити існуючий технологічний процес у відповідному підрозділі і зіставити досягнуту ним продуктивність праці з її рівнем у інших підрозділах.*

В природному експерименті суб'єкт дослідження працює, вчиться, навіть не знає, а частіше забуває, що він є об'єктом дослідження. Отримані результати і висновки надзвичайно важливі для вирішення практичних завдань. Недолік цього експерименту - недосконалість контролю за багатьма перемінними, які впливають на його хід, а, зокрема, саме втручання експериментатора в процес дослідження.

Своєрідним методичним прийомом є цілеспрямована зміна структури діяльності, яку вивчають. *Наприклад, робота за новою інструкцією, яку створили на основі раціональних прийомів і з врахуванням психологічних закономірностей функціонування психічних процесів у діяльності.*

Лабораторний експеримент дає змогу визначити точніший контроль за багатьма перемінними і створити умови, які можна вважати схожими з природними. Йдеться про моделювання ситуації в лабораторних умовах, що, з одного боку, допомагає проводити досліди з більшою точністю, з іншого - створює атмосферу "штучної" ситуації.

Лабораторний експеримент може бути двох видів: синтетичний і аналітичний. *Синтетичний лабораторний експеримент* намагається відтворити в лабораторних умовах точніше всі цілі й умови певного виду трудової діяльності. Здебільшого для цього використовують різні моделі кабін, стенди, тренажери.

Аналітичний лабораторний експеримент — відтворює в лабораторних умовах тільки який-небудь один елемент трудової діяльності, всі інші елементи свідомо вилучаються. Цей вид експерименту використовують для вивчення впливу різних умов на окремі трудові навички.

Негативний момент лабораторного експерименту — неприродні штучно створені умови. Незручність полягає в тому, що треба точно моделювати дійсну ситуацію: об'єкти, які досліджують, потрапляють у нові умови, які зрозуміло можуть негативно вплинути на результати експерименту. Перед тим, як застосовувати лабораторний експеримент у практичній діяльності, психологи повинні детально проаналізувати реальну ситуацію: виявити її основні моменти, загальні та спеціальні особливості.

Поряд з точністю лабораторний експеримент має й інші позитивні моменти (властивості): можливість створити необхідні умови, неодноразово повторити експеримент у тих самих умовах.

Основа експерименту — його план, який може значною мірою вплинути на якість отриманих результатів. Експериментатор повинен володіти: точними відомостями про змінні та фактори, що досліджують, їх групування, знати метод ведення експерименту, вивчити всі можливі помилки, які виникають у ході експерименту внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин.

Якщо виконано всі ці умови й експеримент успішно завершений, то виникає наступний етап - визначення і замір результатів, аналіз, опрацювання й інтерпретація.

Спостереження — важливий метод психології праці. Воно дає багато цінних відомостей у теоретичній, практичній ділянках діяльності психології. Цей метод можна розглядати як самостійний. Найчастіше його використовують у поєднанні з яким-небудь іншим методом. Суть цього методу — спостерігати, помічати всі дрібниці, стежити за виконанням відповідної діяльності, за явищами або ситуацією, систематизувати і групувати їх. Виділяють дві форми — самоспостереження і спостереження за іншими об'єктами.

Самоспостереження як науковий метод пов'язаний з початковою стадією розвитку психології, коли великого значення надають переживанням людей, оцінці та поясненню цих переживань. Сьогодні неможливо повністю заперечувати цей метод. Треба реально оцінити його переваги, зрозуміти його роль у науковому пізнанні. Правильно застосувавши цей метод, аналізуючи його результати, можна отримати багато цінної інформації. Однак треба пам'ятати, що, використовуючи метод самоспостереження, необхідно контролювати такий важливий фактор, як індивідуальність особистості.

Поширенішим є спостереження за іншим об'єктом: **спонтанне та систематичне**. Спонтанне спостереження проводять без плану і відповідної мети. **Систематичне спостереження** — це науково обґрунтований вид спостереження, для якого поряд із систематичністю характерні плановість і точність. Точність, акуратність, уважність виявляються не тільки при самому спостереженні, а й під час реєстрації показників й оформленні його результатів. Треба вміти класифікувати факти, визначати відповідні критерії, правильно вести записи. Можуть виникнути випадкові фактори, які вплинуть на процес спостереження і результати. Часто використовують різні технічні пристосування та прилади.

Психолог використовує метод спостереження в своїй практичній діяльності, розглядаючи будь-які питання. Спостереження застосовують скрізь: складаючи професіограми, аналізуючи роботи, враховуючи індивідуальні особливості особистості. Конкретні види діяльності, завдання й умови визначають, яку форму спостереження застосовують, як її виконують і записують, яке значення одержаних результатів.

Метод опитування. Принцип цього методу — отримати від опитуваних відповіді у письмовій формі на запропонований запитальник (формуляр). Застосовуючи цей метод, дослідник не контактує з опитуваними. За допомогою запитальника можна зібрати за короткий термін дані від великої кількості людей. Хоча виникають запитання про критерії відбору опитуваних: випадковий або за критерієм (робітник до 25 років, чоловік, жінка, освіта та ін.). Вміння організувати дослідження і провести збір запитальників впливає на достовірність результатів. Використовують різні **форми запитань**, які можна розбити на три групи.

Взаємопов'язані **вузькообмежені** запитання ("блоковані"), з яких той, хто опитує, вибирає лише альтернативні ("так", "ні", "погоджуюсь — не погоджуюсь" тощо).

Довільні запитання, на які треба дати розгорнуту відповідь. Наприклад, "Назвіть основні недоліки організації", "Чому, на вашу думку, звільняються працівники з організації?". Або доповнити незакінчене речення словами.

Комбіновані запитання, в яких поєднуються запитання згаданих вище груп.

Використовуючи цей метод, дотримуються таких **принципів**:

а) проінструктувати опитуваних (щоб вони знали і розуміли суть проблеми);

б) питання формулювати не тільки зрозуміло, а й так, щоб вони допомагали опитуваному скласти звіт-відповідь й у будь-якому випадку відповісти на запитання;

в) ставити запитання так, щоб вони орієнтували на питання, аналіз яких буде корисним у вирішенні завдання, що досліджують.

Метод бесіди. Інтерв'ю. Це методи, за допомогою яких отримують інформацію на основі відповідей співбесідника на питання, які ставить психолог при контактуванні. Бесіда ґрунтується на особистому спілкуванні, що усуває деякі негативні моменти, які виникають, коли використовують запитальник. Метод бесіди потрібний для вивчення професій, деяких функціональних станів людей, які формуються в трудовій діяльності, аналізуючи особисті професійні плани (в системі профконсультації), оцінюючи робочі місця (в системі ергономічної оптимізації). Цей метод застосовують у поєднанні з іншими методами. Бесіда, яку проводить професіонал-психолог, є цілеспрямованою, плановою з точним формулюванням.

Основні вимоги до бесіди як методу:

а) нежорстка, гнучка програма, яка допомагає оперативно спілкуватися залежно від суджень суб'єкта дослідження, його реакцій, психологічних станів;

б) спеціальний соціальний довірливий контакт психолога з суб'єктом дослідження;

в) бесіда не повинна перетворюватися в усну анкету, питання треба ставити природно, враховуючи контекст спілкування;

г) не ставити запитань у навіюючій, сугестивній формі;

г) ставити питання в непрямій формі, провокуючи суб'єкта на вільні міркування (наприклад, "Якби ви...?", "Як ви думаєте..?", "Що ви вважаєте за потрібне сказати про вашу професію школярам?" тощо);

д) система питань повинна допускати взаємоперевірку, відповідні взаємопояснення;

е) хід бесіди треба фіксувати, документувати (якщо можна, то записувати на магнітофон; протокольне — мова суб'єкта повинна фіксуватися дослівно, без найменшого редагування — "фотографічне");

є) не обов'язково бесіда повинна відбутися за один раз. Вона може складатися з обміну репліками, розірваними в часі та просторі.

Недолік методу бесіди порівняно з запитальником — розтягнутість, досить повільне накопичення даних при дослідженні масового характеру. Тому на практиці частіше застосовують запитальник, бо він економить час. Варто пам'ятати, що при індивідуальних бесідах, коли у психолога просять поради з того чи іншого питання, робити запис під час розмови не рекомендується. Краще записати хід бесіди після її закінчення. Хоча в цьому випадку можна втратити точність відомостей. Запис фактів при інтимній бесіді може викликати у суб'єкта дослідження негативну реакцію і небажання давати правдиві відповіді. Саме цим зумовлена складність методу бесіди для психолога, який повинен досконало проаналізувати відповіді, відкинути недостовірне і несуттєве та зосередити увагу на фактах, які в цьому випадку дають повну інформацію.

Як документальні та речові джерела аналітичного дослідження можуть бути — особова справа, атестації, документи (доповіді, атестати, посвідчення про належність до тієї чи іншої спільноти, справа й інші), знаки відзнаки, почесні грамоти, бібліотечний абонент (свідчення читацьких інтересів, їхня спрямованість), групові сучасні фотознімки, медична картка ("історія хвороби"), листування, особиста бібліотека, предмети рукоділля тощо. Оскільки анамнестичне дослідження містить систему бесід, то до вимог входять усі методи бесіди, які охарактеризовано. Специфічні **вимоги до методу анамнезу** такі:

а) крім програми кожної бесіди, повинна бути загальна програма дослідження в цілому і спеціальна програма збору відомостей за документальними та речовими джерелами (збирають не джерела, а підкреслені з ознайомлення з ними відомості);

б) суттєвими є вимоги до систематичності, різносторонності та вичерпності відомостей, які збираються;

в) факти біографії суб'єкта дослідження повинні співвідноситися з обставинами, які є його умовами життя (вони можуть суттєво відрізнятися від тих, які є на момент збору матеріалу).

Метод анамнезу має досить специфічне відношення до малодослідженої в українській науці проблеми ретроспективного аналізу ситуацій вибору професії, вивчення шляхів формування майстерності, типології професійної долі (кар'єри), а також подолання наслідків важких психічних конфліктів, і вирішення питання професійної переорієнтації (зміна професійного навчального закладу або професійного шляху у зв'язку з незадоволенням вибору або медичними обмеженнями).

Аналіз документів. Метод аналізу продуктів діяльності. Психолог на виробництві вивчає яку-небудь проблему не ізольовано, а пов'язує її з багатьма явищами і фактами, в тому числі й такими, які можуть стати потрібним вихідним матеріалом для отримання нових даних. Тому часто використовують такий метод, як аналіз продуктів діяльності. **Суть методу** - реконструкція властивостей, особливостей суб'єкта праці за проміжними та кінцевими продуктами його цілеспрямованої активності. Оскільки дуже часто психолога можуть цікавити потенційні можливості людини, яка зайнята тією чи іншою працею, то недоцільно обмежуватися розглядом продуктів діяльності спеціаліста з обов'язкового виробничого завдання.

Продукти діяльності можуть бути не тільки матеріальними. Розглянемо питання про оглядове групування результатів, продуктів діяльності.

Матеріальні, матеріалізовані, документально зафіксовані продукти діяльності. До цієї категорії належать:

а) продукти сільського господарства, лісового господарства, будівництва, промисловості, народних художніх промислів тощо. **Предмет розглядання** — внесок працівника в продукцію відповідно до своїх обов'язків (кількість і якість продукції, брак і його особливості);

б) створені працівником інструменти, пристосування, основні варіанти оформлення робочого місця;

в) підготовлені документи, ділові записи (наприклад, у передбачених на відповідних робочих посадах змінних журналах та ін.), доповідні записки, розпорядження, накази (якщо вивчають роботу керівника), плани, звіти, методичні розроблення, публікації, рукописи (якщо вивчають роботу працівника науково-технічного профілю) й інші прояви письмової мови; заявки на винаходи тощо;

г) результати образотворчої, графічної праці (рисунок, схеми, карти, ескізи, картини, гравюри);

г) результати праці з упорядкування речових й інформаційних матеріалів (набрані тексти, якщо йдеться про підібрані інформаційні матеріали, бібліографічні показники);

д) фіксовані соціальні перетворення (створені заклади, їхні підрозділи, підібрані контингенти робітників, об'єкти робіт, впроваджені та функціонуючі організаційні системи й ін.).

Функціональні продукти діяльності. Цю групу продуктів активності людини важко виявити для об'єктивного вивчення, проте її принципово треба брати до уваги. До цієї категорії продуктів діяльності можуть належати:

а) громадські настрої в контактному колективі, які створюють його члени (засобами особистого прикладу, генеруванням напруженості, конструктивними пропозиціями, "миротворчими" функціями, "закулісними" інтригами й ін.), психічний клімат;

б) усні виступи на виробничих нарадах, доповіді, лекції, цикли лекцій та інші акції, які формують думки працівників, акти ділового спілкування (починаючи від реплік, закінчуючи вчинками в критичних ситуаціях), факти активної участі у нарадах, дорадчих органах, акти обміну досвідом, консультування педагогічних, організаційних функцій тощо.

Такі результати недооцінювати не можна, оскільки вони можуть створити корисні (або негативні) соціальні ефекти ланцюгових реакцій, які виходять далеко за межі контактного трудового колективу, і спричиняти масові рухи (наприклад, страйки, різні творчі починання). З одного боку, ці явища характеризують процес діяльності, їх можна розглядати і як результат, продукт, оскільки вони є породженням психіки людини;

в) залучення до знань, умінь, навиків, ставлення людей, які створюються в ході педагогічної, організаційної, просвітницької, художньо-виховної роботи.

Продукти діяльності кожного окремого працівника (або групи людей) — це не проста, різнорівнева система. Тому під час дослідження треба складати деталізовану програму. Крім деталізованої програми аналізу, треба акцентувати увагу на такі **чинники**:

а) систематичність, всебічність при підборі фактів;

б) вивчення зазначених фактів об'єктів,

в) обов'язковість не тільки опису виявленого факту, а й констатування того, за яких умов виник цей продукт, яким був рівень підготованості суб'єкта діяльності, рівень самостійності (що було жорстко зумовлено й виникло внаслідок власної активності) та стан.

Варто зауважити, що метод аналізу (саме психологічного) продуктів трудової діяльності у своєрідній формі розвинутий у палеоархеології — є цікаві реконструкції психіки первісної людини за археологічними знахідками.

3.4. Методи професійної психодіагностики

Психодіагностичний метод — це метод дослідження в психології праці. Він має відповідну специфіку стосовно традиційних методів дослідження психології праці — неекспериментальний (описовий) і експериментальний. Основна особливість психодіагностичного методу - його вимірально-випробувальна скерованість, за рахунок якої досягається кількісна й якісна кваліфікація явища, що вивчають. Це можливо в результаті виконання відповідних вимог.

Важлива **вимога психодіагностики - стандартизація** інструментів вимірів, в основу яких покладено поняття норми. Не менш суттєві для

психодіагностичного методу вимоги до надійності та валідності інструмента виміру, а також жорстка регламентація процедури обстеження (виконання інструкції, чітко визначені способи пред'явлення стимульного матеріалу, невтручання дослідника в діяльність досліджуваного). Задача, сформульоване психодіагностичним методом, не обмежується кваліфікацією психічного явища, яке вивчають, обов'язковою є його інтерпретація.

Психодіагностичний метод має три основні підходи, які практично охоплюють всю множину діагностичних методів (тестів).

Об'єктивний підхід — діагностика відбувається на підставі успішності (результативності) і способу (особливостей) здійснення діяльності. Суб'єкт дослідження, отримавши відповідне завдання або декілька завдань, починає інтенсивно працювати, дослідники стежать за процесом діяльності і враховують виробіток. Це відкритий спосіб. Є ще скритий спосіб. При скритому способі випробування проводяться у формі тесту. Суб'єкт дослідження не здогадується про істинну мету перевірки. Він прагне досягнути позитивного результату в певному напрямі (наприклад, запам'ятати найбільшу кількість показників), психолога цікавить зовсім інший аспект (які дані та з якої галузі запам'ятав суб'єкт дослідження).

Суб'єктивний підхід — діагностику проводять на основі відомостей, які повідомляють про себе, самоопис особливостей особистості, поведінка в певних ситуаціях.

Проективний підхід — діагностують на підставі аналізу особливостей взаємодії із зовнішньо нейтральним, безособистісним матеріалом, який стає об'єктом проекції. Суб'єкт дослідження повинен повідомити, які відчуття, почуття, спонукання викликають у нього запропоновані завдання.

Для успішного застосування цих методів потрібна терпелива, довготривала перевірка одержаних результатів на практиці, щоб правильно їх інтерпретувати. Практичне використання цих методів для виконання виробничих завдань обмежене, бо для їхньої реалізації вимагається багато часу.

Об'єктивний підхід до діагностики проявів людської індивідуальності привів до утворення двох типів методик (тестів), протиставлення яких стало традиційним. Це тести особистості й інтелекту. Особистісні тести спрямовані на вимір неінтелектуальних особливостей особистості, а тести інтелекту визначають рівень інтелектуального розвитку.

Тести особистості поділяють на об'єктивні тести дії та ситуативні. **Об'єктивні тести дії** досить прості, чітко структуровані процедури, які орієнтують обстежуваного на виконання якого-небудь завдання. *Наприклад, тест замаскованих фігур (ТЗФ) EFT Віткіна, який призначений для вивчення перцептивного стилю особистості. Матеріал ТЗФ складається з 8 простих чорно-білих геометричних фігур, 23 кольорових складних фігур й однієї складної чорно-білої фігури. У кожній із складних фігур замаскована одна проста фігура. Тому накладаємо на контур простої фігури лінії так, щоб утворилась складна фігура, яка маскує її. Важливе значення має колір. Суб'єктові дослідження треба протягом п'яти хвилин знайти просту*

фігуру всередині складної. Індивідууми відрізняються своєю "залежністю від поля зору", цей показник досить стабільна величина, яка визначає перцептивний стиль особистості. "Залежність від поля зору" розуміють як перцептивний компонент досить широкого виміру особистості — узагальненого когнітивного стилю (або стилю пізнання). Експериментально доведено, що залежності-незалежності від поля тісно пов'язані з ефективністю навчання, особливостями міжособового спілкування, способами вирішення конфліктних ситуацій та іншими особистісними показниками (надійність 0,61—0,92).

Особистісні запитальники можна класифікувати за спрямованістю: а) рис особистості; б) типологічні; в) мотивів; г) інтересів; г) цінностей; д) установок.

Особливість **ситуативних тестів** — введення суб'єкта дослідження в ситуації, що близькі до реальних, в яких виявляються особливості особистості.

Тести інтелекту — це тести загальних здібностей. Наприклад, є батарея тестів: це шкала виміру інтелекту Векслера (WISC), тест структури інтелекту Амтхауера (TSI), шкільний тест розумового розвитку (ШТРР), прогресивні матриці Равена, короткий орієнтувальний тест (КОТ), тест Айзенка тощо.

3.5. Перетворюючі методи в психології праці

Проблема перетворюючих або конструктивних методів психології праці вимагає спеціального ґрунтового викладення, обговорення, логічного та морального обґрунтування. Найважливіше питання цієї теми зведено до того, що застосування конструктивних методів тісно пов'язано з ідеєю "маніпулювання" людьми, їхньою свідомістю. Не завжди легко можна сказати, де закінчується морально і юридично необхідний метод соціального впливу на психіку людини і розпочинається правопорушення — посягання на її особистість, свободу, конституційні права. Злочини, як свідчить історія, ґрунтуються на застосуванні конструктивних психічно-психологічних методів управління свідомістю людини: дезінформація, потрапляння людини в складне становище й використання злочинних дій для виходу з неї.

Своєрідність психологічних методів управління свідомістю, психічною активністю людей у праці завжди зводиться до побудови, реконструкції, корекції психічних регуляторів поведінки та діяльності або до доцільнішого їх використання. Вплив на зовнішні та внутрішні фактори, які суттєво позначаються на виконанні людиною виробничих завдань.

Зовнішні детермінанти — це форма управління, технологія виробництва, позаробочі впливи, зовнішні умови праці, організація праці, соціальна оснащеність робочого місця. **Внутрішні** фактори так званої внутрішньої детермінованості поведінки людини важко піддаються аналізу. Серед них можна виділити такі:

1) основні ознаки темпераменту, які виявляються в реакціях людини на події, навколишнє середовище й оточення;

2) основні риси характеру, які формують моральне обличчя людини, її ставлення до оточення, виконуваної роботи, різних подій життя та самої себе;

3) світогляд, який відображає систему поглядів на основні питання життя та соціального буття;

4) кваліфікований рівень, який визначає здібності, знання, вміння, досвід, навички;

5) мотиваційні виявлення, які відображаються у загальному настрої та спрямованості поведінки людини в її загальній орієнтації;

6) життєві плани, перспективи людини та зусилля для їх досягнення;

7) риси, що переважають у спілкуванні з іншими людьми, — довірливість чи настороженість, відвертість чи замкнутість, товариськість чи відлюдкуватість;

8) відносини або особливості, як, наприклад, перебільшення відчуття самотності, надмірна довірливість, хворобливе піклування про своє здоров'я, невірноваженість, інші психічні порушення.

Внутрішні фактори, від яких залежить рівень виконання працівником виробничих завдань, мають суб'єктивний характер. Здебільшого вони відображають психічний, точніше нервово-психічний і соціальний потенціал, тобто психічні можливості людини. Термін "**можливості людини**" характеризує сукупність постійних і мінливих (залежно від ситуації) факторів, які визначають рівень спрямованості та хід діяльності людини, тобто характеризують особливості цього індивіда у взаємодії з дійсністю в процесі виробництва.

Можливості людини можна диференціювати. Критерієм є результати аналізу трудової діяльності людини з урахуванням факторів, що впливають на неї. Отже, **можливості можуть бути:**

1) **професійні**, які зумовлені суб'єктивними факторами й певною мірою визначають зміст діяльності: знання, вміння, здібності, досвід, навички;

2) **продуктивні** — суб'єктивні виявлення, що впливають на процес діяльності: витривалість, здатність, життєвий темп, особистий режим;

3) **особисті** — суб'єктивні виявлення, які відображають індивідуальність або особливості поведінки працівника: якості особи, моральне обличчя, зрілість;

4) **суспільні** — відображають суб'єктивні виявлення соціальної взаємодії індивіда у трудовому процесі: становище, міжособові впливи, систему цінностей;

5) **мотиваційні** суб'єктивні фактори, які характеризують ставлення і підхід працівника до роботи та її мети — потреби, інтереси, ідеали, спрямування.

Зусилля спеціалістів, які спрямовані на раціоналізацію, перетворення об'єктивних обставин праці — її речових засобів предметного і соціального середовища, спрямовані на психіку, свідомість, поведінку, діяльність людей, що працюють: нові засоби й умови праці пред'являють нові якісні вимоги до психіки людини дещо несподівані. *Наприклад, дослідники зауважили, що*

оператор-диспетчер час від часу повинен вставати, щоб підійти до віддалених від його стільця кнопок пульта, виміряли й підраховали його маршрут, "оптимізували" робоче місце — наблизили кнопки, зробили м'яке крісло й ін. У результаті отримали: із-за обмеженості рухової активності оператор став швидше, ніж раніше відчувати стан сонливості, нудьги, щоб її подолати вимушений був вставати й ходити.

Загалом сукупність перетворюючих або конструктивних методів психології праці можна подати так.

Методи використання і формування суб'єктивних факторів праці:

а) методи професійного самовизначення, самонавчання, самовиховання, пошуку індивідуального стилю діяльності, шляхів адаптації в робочій обстановці і в трудовому колективі;

б) методи профконсультації, профосвіти, психологічної освіти працівників з метою забезпечення саморегуляції суб'єкта, трудового навчання, виховання, професійного навчання і виховання, професійного відбору, психологічного тренування, починаючи від підвищення рівня сенсорної чутливості в спеціальних вправах і закінчуючи формуванням відносин особистості, розуму, характеру, самосвідомості у спеціальних видах діяльності, наприклад, у ділових іграх, а також методи корекції функціональних станів: психологічне розвантаження, методи корекції індивідуального стилю діяльності.

Методи використання, формування та проектування об'єктивних факторів праці:

а) методи раціоналізаторської та винахідницької роботи професіоналів, яка спрямована на поліпшення засобів й умов праці;

б) методи розроблення психологічно обґрунтованих рекомендацій до технічних проектів засобів й умов праці — інженерно-психологічне, ергономічне проектування;

в) методи розроблення рекомендацій з оптимізації ділових й особистих відносин у трудовому колективі.

Реалізуючи будь-який із перетворюючих методів, виникає завдання реалізації психологічного управління активністю людей. Наприклад, під час профвідбору важливо, щоб людина внутрішньо прийняла негативний для неї результат відбирання і правильно реорієнтувалася на будь-яку іншу діяльність. Профконсультуючи, дуже важливо, щоб той, хто вибирає професію, у потрібних випадках змінив свої попередні особисті професійні плани, наміри. Впроваджуючи нові технічні засоби, треба дійти до того, щоб працівник прагнув їх опанувати, опанував або вибрав новий трудовий пост, для подальшої роботи змінив упереджене ставлення до нової незвичної техніки тощо.

Розглянемо питання про **методи психологічного впливу** на людину або групу людей. Соціальне замовлення переводиться в систему професійних категорій психолога, мови психології. Процедура такого переформулювання завдання може бути такою.

Назвати, визначити конкретний об'єкт психологічного впливу з врахуванням умов його середовища. Чи це окрема людина, член якогось колективу або, можливо, група людей, неорганізована або організована, більше або менше згуртована й ін.

Скласти, наскільки є змога, мінімальну картину психологічних регуляторів активності цієї людини (групи): чи перебуває людина в межах медичної норми фізичного та психічного здоров'я; чи визнає загальноприйняті вимоги здорового глузду, цінності, норми, ідеали, професійні цінності; які її ділові та моральні якості. Знання про це можна одержати, зробивши екскурс в історію особистості людини, її біографію (історію виникнення і функціонування групи). Визначити та виділити **три ситуації**:

а) **конкретну життєву трудову**, в якій на цей період часу існує працівник як об'єкт передбаченої дії. Позначимо цю ситуацію "збіг обставин" (ЗО);

б) **кінцеву**, до якої повинен ввійти працівник у результаті дії на нього, — "результативна ситуація" (РС);

в) **загальну соціально-виробничу**, позитивний вклад в яку може внести активність відповідного працівника, яка очікується в результаті психологічної дії — "виробнича ситуація" (ВС).

У зв'язку з ситуацією "збіг обставин" **виділити картину стану потреб** працівника, зазначити **факти його незадоволення** зі збігу обставин.

Показати працівникові, довести до його свідомості (описати словами або повідомити невербальними засобами реальні обставини, зображення), тобто, **явище невідповідності виробничої ситуації деяким ідеалам**, які визнає працівник, нормам, здоровому глузду й показати, що **покращання справи вимагає його відповідних дій, вчинків, активності**, саме він може взяти участь у покращенні справ. Описати, **показати досить привабливі сторони перспективної ситуації**, її більшу привабливість порівняно з ситуацією "збіг обставин".

Показати **реальні досягнення відповідних цілей**, розкрити або запропонувати засоби для реалізації перспективи введення людини в результативну ситуацію.

Якщо треба, **то домовитися про згоду людини поступитися заради привабливої перспективи** деякими другорядними цінностями - звичками, деякою свободою й ін.

Більш або менш офіційно, формально (документально або у вигляді словесного договору, інформування колективу) **зафіксувати факт введення людини в нову результативну ситуацію**, яка пов'язана з досить привабливими для неї перспективами.

3.6. Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних

Найважливішим засобом для одержання різноманітних показників є процедура заміру. **Вимірювання** — це приписування чисел об'єктам або

їхнім властивостям відповідно до певних правил. Ці правила визначають відповідність між деякими властивостями чисел і властивостями об'єктів:

властивості чисел \leftarrow відповідність \rightarrow властивості об'єктів.

Залежно від рівня цієї відповідності виділяють різні типи шкал.

Шкала найменувань, яка передбачає групування предметів або властивостей за класами на підставі загальної ознаки або властивості. Класам дають найменування і присвоюють числове значення.

Наприклад, працівник певного закладу — 1, непрацівник цього закладу — 0; чоловіки — 1, жінки — 0; позитивне ставлення до своєї групи — 1, позитивне ставлення до чужої групи -2, негативне ставлення до своєї групи — 3.

У цій шкалі використовують лише відмінності чисел, але нічого не стверджується стосовно того більше чи менше в об'єкта А вимірюваної властивості порівняно з об'єктом В.

Шкала порядку. Вимірювання в ній дає змогу знайти відмінності в мірі наявності ознаки або властивості. Шкала порядку доповнює властивості найменувань, містить допущення про те, що числа, які присвоюють предметам, відображають кількість властивостей, що належать предметам. Порядкове вимірювання називають також ранжуванням, тобто приписуванням рангів (або місць).

Наприклад, розподіл цінностей за місцями залежно від значущості цих цінностей для працівника.

Інтервальна шкала допускає присвоєння чисел об'єктам так, щоб рівні частини чисел відповідали рівним різницям значень ознаки або властивості об'єкта, яка вимірюється. Основна особливість інтервальних шкал - довільність вибору нульової точки на шкалі, яка зовсім не свідчить про повну відсутність вимірюваної якості. Основна складність побудови шкали інтервалів у психології полягає в обґрунтуванні рівності між її пунктами. Прикладом такої шкали у фізиці є температурна шкала Цельсія, в психології — шкала для вимірювання рівня інтелекту.

У шкалі відношень до властивостей шкали інтервалів додається властивість нуля. Нуль у такій шкалі означає, що повністю немає вимірюваної властивості. Дослідник завжди може сказати, у скільки разів у досліджуваного А вимірювана властивість більша, ніж у досліджуваного В.

У психології цю шкалу використовують дуже рідко. Прикладом змінних які вимірюють у шкалі цього типу, можуть бути ріст, вага.

Шкали вищого рівня володіють усіма властивостями шкал нижчого рівня.

Досліднику дуже важливо знати, з яким типом шкали він працює, оскільки подальше математичне опрацювання визначається саме типом шкали замірів.

У психодіагностиці виділяють **види вимірів**: нормативний, критеріальний та іпсативний.

Нормативний замір — це порівняння значень показників досліджуваного зі значеннями розподілів аналогічних показників у еталонній групі осіб.

Багато статистичних методів, які застосовують у психодіагностиці, використовують нормативний розподіл значень показників тестів оцінюваних ними властивостей.

Вимір за критерієм ґрунтується на оцінці якості виконання тесту досліджуваним без порівняння з показниками інших людей. Критеріальний вимір часто спрямовано на оцінювання компетентності досліджуваного в чітко визначеній галузі, оцінювання його знань, умінь і навичок, а не вимірювання якихось абстрактних властивостей. Оцінка результатів досліджуваного в цьому випадку полягає у порівнянні їх із визначеним експертом або емпіричним шляхом стандартом виконання завдань.

Інсативний замір орієнтований на оцінку внутрішньоіндивідуальних співвідношень і не пов'язаний з діагностикою міжіндивідуальних відмінностей. Тому значення показників порівнюють не з груповою, а з індивідуальною нормою. вплив міжіндивідуальних відмінностей.

Інсативні виміри дають змогу вивчати внутрішньоіндивідуальні психологічні співвідношення. Такі заміри потрібні для ситуативного та далекого прогнозу.

Ключові поняття теми

Теорія, методи побудови теорії, емпіричні методи, спостереження, експеримент, бесіда, інтерв'ю, опитування, експертиза, тести, конструктивні методи.

Запитання для самостійного опрацювання

1. *Які основні групи методів ви знаєте?*
2. *Які методи належать до групи професійної психодіагностики?*
3. *Які методи належать до групи емпіричних?*
4. *Які основні вимоги до застосування методу спостереження?*
5. *Суть методу експерименту.*
6. *У чому полягає суть методу тестів?*

Література

1. Асаджиоли Р. Психосинтез: теория и практика. — М., 1994.
2. Ашмарин Н. П., Васильев Н. Н., Абросов В. А. Быстрые методы статистической обработки и планирования экспериментов. — Л., 1975.
3. Блейхер В. М., Бурлачук Л. Ф. Психологическая диагностика интеллекта и личности. — К.: Вища школа, 1978.
4. Бурлачук Л. Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. — СПб.: Питер Ком, 1999.
5. Бурлачук Л. Ф., Савченко Е. П. Психодиагностика (психодиагностический инструментарий и его применение в условиях социальных служб). — К: А.Л.Д., 1995.
6. Гаврилова Т.А. Представление знаний экспертной диагностической АВАНТЕСТ // Изд. АН СССР. Тех. Кибернетика. - 1984. - № 5. -С. 168—175.
7. Дюк В. А. Компьютерная психодиагностика. — СПб.: Братство, 1994.

8. *Елисеев Н.Н., Рукавишников В. О.* Группировка, корреляция, распознавание образов (статистические методы классификации и измерения связи). — М.: Статистика, 1977.
9. *Енюков Н.С.* Методы, алгоритмы, программы многомерного статистического анализа: Пакет ППСА. — М.: Финансы и статистика, 1986.
10. *Ерофеев А.С., Клим В. И.* Компьютерная психодиагностическая система НОРТ. Практикум по педагогике и психологии / Под ред. А. К. Ерофеева. - М., 1991.
11. *Загройко Н.Г.* Методы распознавания и их применение. - М.: Советское радио, 1972.
12. *Клайн П.* Справочное руководство по конструированию психологических тестов. - К., 1994.
13. *Клейнен Дж.* Статистические методы в имитационном моделировании. — М.: Статистика, 1970.
14. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. - М.: МГУ, 1988.
15. *Климов Е. А.* Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. — М., 1983.
16. *Конопкин О. А.* Психологические механизмы регуляции деятельности. — М., 1980.
17. *Кулагин Б. В.* Основы профессиональной психодиагностики. — Л.: Медицина, 1984.
18. *Максименко С. Д.* Проблема метода в науке. — К.: Знание, 1982.
19. *Максимов Г.К., Синицин А. Н.* Статистическое моделирование многомерных систем в медицине. — Л.: Медицина, 1983.
20. *Мельников В.М., Ямпольский Л. Т.* Введение в экспериментальную психологию личности. — М., 1985.

РОЗДІЛ II

ДІАГНОСТИКА ОКРЕМИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА

Тема 4. Діагностика особистості працівника

4. 1. Психодіагностика особистості в системі диференціації.
4. 2. Методи дослідження особистості працівника.
4. 3. Діагностичне значення особистісних питальників.

4. 1. Психодіагностика особистості в системі диференціації

Складові структури особистості будуть об'єктами вивчення працівника: В неї(структуру) входять:

1) **Мотиваційно-смилова:** стиль цілепокладання визначається ідеалом, до якого прагне людина, системою потенційних і актуально діючих мотивів;

- порівняння здобутого кінцевого результату з тим, який планувався.

2) **Емоційно-вольова:** особистість переживає та організовує свою поведінку, реагує на зовнішні подразники (адаптується);

- виражені емоційно-вольові риси: рішучість, імпульсивність, наполегливість, сміливість пристрасність.

3) **Конституційна :** особливості вищої нервової діяльності, тип темпераменту, фізичні задатки.

4) **Актуалізаційно-діяльнісна сфера:** всі види практичної, теоретичної й духовно-практичної (спілкування) діяльності, втілені в цій сфері.

5) **Когнітивна сфера досвіду:** пізнавальна (когнітивна) сфера особистості виконує роль внутрішнього організатора досвіду.

Їх взаємодію можна зобразити таким чином:



Карта особистості.

В диференційній карті особистості записуються дані, які складають психолого-педагогічну характеристику особистості. Вони поділяються на такі розділи:

I. Загальні відомості (прізвище, ім'я; стать; дата народження, рік вступу до організації; склад сім'ї; стан здоров'я; примітки лікаря (психолога)).

II. Мотиваційна сфера особистості (самооцінка; загальна спрямованість інтересів і навиків; інтерес до професії; рівень соціальної адаптації; професійні наміри).

III. Характер (комунікабельність; наполегливість, працелюбність; організованість; основні риси характеру (самостійність, сила, цілісність, стійкість, моральна вихованість)).

IV. Емоційно-вольова сфера (форми виявлення емоцій, почуттів; сила вольової саморегуляції; наполегливість; імпульсивність).

V. Темперамент (екстра-інтроверт акцентуація; тип темпераменту; найбільш розвинуті якості).

VI. Задатки (співвідношення права / ліва півкуля; особливі задатки; координації рухів; швидкість реакції).

VII. Когнітивна сфера: пам'ять (продуктивність пам'яті; найбільш розвинутий вид); мислення (продуктивність розуму; самостійність; кмітливість; творчість (креативність); провідний вид: математичне; наочно-образне, просторове; словесно-логічне (понятійне)); формально-логічне; уява (вид); модальність сприйняття; мовлення (якість і культура); увага (властивості).

VIII. Інтелект (загальна оцінка; вербальний; невербальний; практичний).

IX. Досвід (творчий доробок).

X. Висновки про рівень розвитку здібностей (типологія здібностей: оціночні (психолог, лікар, юрист); суспільно-організаторські (лідер, політик, менеджер); аналітичні логічно математичні (філософ, математик, вчений); художньо образні, просторові (митець, архітектор, топограф); музичні; психомоторні; лінгвістичні (чутливість до змісту, поет, перекладач, історик, філолог); практико технічні (майстер, робітник); конструкторсько-технічні (інженер, дизайнер, конструктор); природничі (лісничий, агроном, зоотехнік, біолог); педагогічні; специфічні здібності).

4. 2. Методи дослідження особистості працівника

Групи методів вивчення особистості:

I. **Спостереження** і близькі до нього методи: (бесіда, інтерв'ю, вивчення біографії, вивчення продуктів діяльності).

Спостереження – один із основних емпіричних методів психологічного дослідження, що заключається в систематичному, цілеспрямованому сприйнятті психічних явищ з метою вивчення їх специфічних змін в певних умовах.

Стандартизоване спостереження – це спостереження за поведінкою людей, яке передбачає наявність певної схеми спостереження, в якій відображається те, яким чином вести спостереження і представляти його результати.

Види спостереження:

- 1) стороннє – є певна програма спостереження: дослідник фіксує те, що цікавить;
- 2) включене – дослідник включається в діяльність, за якою спостерігається.

II. Соціально-експериментальні. Входять різні види експериментів.

Експеримент – метод наукового дослідження, що передбачає створення деяких штучних (експериментальних) умов і спрямований на виявлення причинно-наслідкових залежностей, що існують між вивчаємими перемінними.

Види експерименту:

- 1) лабораторний – проводиться в спеціально організованих умовах: досліджуваний знає, що за ним спостерігають;
- 2) природний – проводять у звичайних для людей умовах;
- 3) формуючий – дозволяє не обмежуватися реєстрацією виявляємих факторів, а через створення спеціальних ситуацій, розкривати закономірності, механізми, динаміку, тенденції психічного розвитку, становлення особистості, визначаючи можливості оптимізації цього процесу.

III. Особистісні питальники і методи, що базуються на вивченні оцінки і самооцінки.

Питальники – обширна група психодіагностичних методик, завдання яких представлені у вигляді запитань (або ствержень). Питальники використовуються для отримання об'єктивних або суб'єктивних даних зі слів досліджуваного.

4. 3. Діагностичне значення особистісних питальників

1. **Особистісні питальники** – різновид питальників, розроблених в рамках суб'єктивного діагностичного підходу і спрямованих на вимір різних особливостей особистості.

Питальники поділяються на:

- 1) опитувальники рис особистості;
- 2) типологічні опитувальники;

- 3) мотивів;
- 4) інтересів;
- 5) цінностей;
- 6) установок.

Основні проблеми використання особистісних питальників пов'язані з можливістю фальсифікації відповідей,

Питальники рис особистості – групи особистісних питальників, розроблених на основі виділення рис особистості.

Діагностика здійснюється за степінню вираженості рис.

Риси – стійкі повторювані в різних ситуаціях особливості поведінки індивіда.

Риси бувають:

- 1) **конституційні** – обумовлені психолого-фізіологічними властивостями організму (властивості темпераменту);
- 2) **індивідуальні** – визначається досвідом життя людини, пов'язані з поняттям індивідуальності;
- 3) **особистісні** – пов'язані з особистістю зі сторони реалізації її соціальних ролей (син чи дочка, внук чи внучка, жінка чи чоловік, викладач чи студент).

2. Типологічні питальники – група особистісних питальників, що базується на виділенні цілісних типів особистості. Діагностика здійснюється на основі співставлення з відповідним типом особистості.

Прикладом є особистісні питальники Айзенка – спрямовані на діагностику темпераменту (нейротизму, екстраверсії - інтроверсії).

Типологічний питальник Г. Шмішека – розрахований на діагностику типів акцентуації особистості.

Опублікований Г. Шмішеком в 1970 р. Складається з 88 запитань, на які потрібно відповісти “так” або “ні”.

Розроблений також скорочений варіант питальника. За допомогою опитувальника Шмішека визначаються наступні 10 типів **акцентуації особистості** (акцентуація - це надмірна вираженість рис особистості):

1) **Демонстративний тип**. Характеризується підвищеною здатністю до витіснення. Суть цієї людини – бути на виду, щоб на неї постійно звертали увагу. Самооцінка завищена.

2) **Педантичний тип**. Люди цього типу відрізняються підвищеною ригідністю, інертністю психічних процесів, нездатністю до витіснення травмуючих переживань, великого значення надають дрібним проблемам, вимагають від інших точного виконання обов'язків.

3) **“Застрягаючий” тип.** Характерна надзвичайна стійкість афекту. Люди, що застрягають на позитивних і негативних подіях, не прощають образи.

4) **Збудливий тип.** Підвищена імпульсивність, послаблення контролю над захопленнями і побудженнями, керуються у своєму житті більш інстинктом, ніж розумом. Конфліктні. В спокійному стані – врівноважені, добросовісні, в збудженому можуть нагрубити, жорстокі.

5) **Гіпертимний тип.** Підвищений фон настрою в поєднанні з оптимізмом і високою активністю. Люди комунікабельні, різко вступають в конфлікт, самовпевнені.

4) **Дистимічний тип.** Понижений фон настрою, песимізм, фіксація тінювих сторін життя, заторможеність, низька контактність. Цінують своїх друзів.

5) **Тривожно боязливий.** Схильність до страхів, робкість, лякливність. Нерішучі, схильні до переживань, конфлікти від страху або несправедливості.

6) **Циклотимний тип.** Зміна гіпертимних і дистимічних фаз. Фази підйому і спаду настрою змінюють одне одного на протязі всього життя.

7) **Афективно-екзальтований.** Легкість переходу від стану захоплення до стану печалі. Люди творчої натури, нестандартні, легко міняють своє відношення.

8) **Емотивний тип.** Люди цього типу характеризуються високими емоційними почуттями, дуже вразливі і чутливі.

Максимальний показник по кожному типу акцентуації – 24 бали. Ознакою акцентуації є величина, перевищуюча 12 балів. Отримані дані можуть бути представлені у вигляді “профілю особистісної акцентуації”.

Теоретичною основою опитувальника Шмішека є концепція “акцентуєваних особистостей” К. Леонгарда.

Згідно даної концепції, всі риси особистості можуть бути поділені на основні і додаткові. Основні риси – стержень особистості, що визначає її розвиток, процеси адаптації, психічне здоров'я.

К. Леонгардом виділено 10 типів акцентуєваних особистостей, які мимовільно розділені на 2 групи: акцентуації характеру (демонстративний, педантичний, застрягаючий, збудливий) і акцентуації темпераменту (гіпертимний, дистимічний, циклотимний, афективно-екзальтований, емотивний).

3. **Питальники мотивів** – група особистісних питальників, що діагностують мотиваційно-потребову сферу особистості; яка дозволяє встановити, на що спрямована активність індивіда (мотиви як причини, що визначають вибір спрямованості поведінки). До найбільш відомих відноситься розроблений А. Едвардсом “Список особистісних переваг” (1954), який визначає вимір “сили” потреб. Наприклад, потреба в досягненні

успіху, поваги, лідерства і. т. д. “Сила” кожної потреби виражається не в абсолютних величинах, а відносно “сили” інших потреб.

4. **Питальники інтересів** – діагностика інтересів в профорієнтаційній роботі. Одним із найбільш популярних питальників інтересів є розроблений Е. Стронгом “Бланк професійних інтересів”.

5. **Питальники цінностей** – група особистісних питальників, спрямованих на вимір цінностей і ціннісних орієнтацій особистості. Цінності формуються у процесі засвоєння соціального досвіду і проявляються в інтересах, установках та інших проявах особистості, тому питальники цінностей близькі до питальників інтересів, установок і мотивів.

6. **Питальники установок** – спрямовані на вимір відносних орієнтирів людини.

Позитивне в питальниках – людина сама оцінює якості, характеристики. Негативне - можлива фальсифікація. Для того, щоб не було негативного, існують системи корективних шкал (шкала “правдивості відповіді”).

Ключові поняття теми: Карта особистості, спостереження, стандартизоване спостереження, питальник, акцентуація.

Запитання для самостійного опрацювання

7. Які основні складові структури особистості ви знаєте?

8. Які методи дослідження особистості?

9. Яке діагностичне значення особистісних питальників?

10. Які основні вимоги до застосування методу спостереження?

11. В чому суть питальника Шмішека?.

Література:

1. Асмолов А. Г. Психология личности: Учебник. – М.: Изд. МГУ, 1990.

2. Немов Р.С. Психолология : Учеб. для студ. пед. вузов: в 3кн. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – с. 328 – 330.

3. *Общая психодиагностика.* Под. Ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. М.: Издательство Московского ун-та, 1987. – 304с.

4. *Теории личности.* Хьелл Л., Зиглер Д. СПб: Питер, 2000. – 608с.

5. Ковалев С. В. Подготовка старшеклассников к семейной жизни: тесты, опросники, ролевые игры: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 143с.

6. Ковалев А. Г. Психология личности. – М.: Просвещение, 1970.

7. *Щевандрын Н. И.* Психодиагностика, коррекция и развитие личности – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999.- 512с.

Тема 5. Діагностика інтелекту працівників

5.1. Структура інтелекту.

5.2. Інтелект і спадковість.

5.3. Інтелект і соціальне середовище.

5.4. Інтелект і особистість. Діагностичне значення виміру інтелекту.

5.5. Психометричні методи виміру інтелекту.

5.1. Структура інтелекту.

Інтелект – сама дискутивна проблема.

На початку ХХ ст. почали використовувати термін “інтелект”. Існує багато точок зору на визначення інтелекту:

1) вважали, що інтелект – це загальна здібність до навчання.

Позитивне – дійсно інтелект – це загальна здібність до навчання, але лише при розвитку інтелекту;

2) інтелект – здібність до абстрактного мислення;

3) інтелект – це те, що забезпечує ефективність адаптації поведінки в складному середовищі (найпопулярніша точка зору);

4) інтелект – це те, що вимірюється тестами інтелекту. Інтелект відрізняється від інших особливостями поведінки, активізацією будь-якого пізнавального процесу.

2 позиції визначення інтелекту

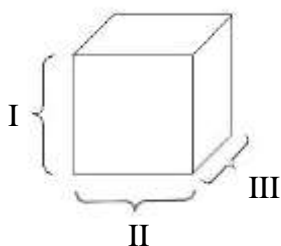
1) **позиція Ч. Спірмена** – вводить поняття генерального фактору. Цей фактор – є інтелект. *Генеральний фактор* – фактор пов’язаний з розумінням зв’язків, відношень між предметами і явищами дійсності і можливістю відтворення цих відношень в певних закономірностях. Опірається на визначення коефіцієнту інтелекту

2) **позиція Л. Терстоуна** – забезпечує загальну основу інтелекту і розробляє техніку факторного аналізу інтелекту (IQ).

Інтелект – сума компонентів. Цими компонентами є такі **фактори**:

а) розуміння слів; б) швидкість мовлення; в) легкість, швидкість і точність оперування цифровим матеріалом; г) просторова орієнтація; д) асоціативна пам’ять; е) швидкість сприймання; є) ндуктивне мислення (від конкретного до загального).

Популярні роботи Айзенка і Гілфорда. Вони розглядають інтелект у вигляді кубу.



I. Всі пізнавальні процеси;

II. Різного типу задачі – вербального характеру, з числовою опорою, на просторову орієнтацію;

III. Якість мислительних процесів (швидкість і сила).

Отже, **інтелект** – це сукупність здібностей, які характеризують рівень і якість мислительних процесів особистості. Він дозволяє людині пізнавати

суттєві для її діяльності компоненти ситуації в їх взаємозв'язках і змінювати ситуацію на основі всього пізнання у відповідності з певними цільовими установками і за певними програмами дій.

Функція інтелекту – розумове вирішення об'єктивно існуючих проблем.

5.2. Інтелект і спадковість

Типи дослідження:

1) вивчення залежності оцінок інтелекту рідних і всиновлених дітей від рівня інтелекту, розвитку батьків і усиновителів;

Рівень кореляції:

0,3 – 0,5 – зв'язок між явищами виражених помірно.

0,5 – 0,7 – зв'язок значний.

0,7 – 0,9 – зв'язок сильно виражений.

Коефіцієнт (рівень) кореляції – математично-статичний показник зв'язку або залежності, що існує між перемінними величинами.

Рівень кореляції = 0,55 – батьки, діти.

= 0,25 – прийомні діти і усиновлені.

2) вивчення внутрішньої подібності за показниками інтелекту в генетично ідентичних монозиготних і дизиготних близнюків. (Монозиготні близнюки – з 1 яйцеклітини, дизиготні – двійнята).

Параметри: Для монозиготних: 0,76 – 0,94 – подібні. Для дизиготних: 0,44 – 0,66 – подібні.

3) вивчення ступеня подібності інтелекту осіб з ідентичним генотипом, які виховуються поодинці.

Метод вивчення розлучених монозиготних близнюків. Рівень кореляції – 0,69 – 0,86

4) вивчення впливу на інтелект біологічного середовища: протікання вагітності, маса дитини при народженні.

5.3. Інтелект і соціальне середовище

Інтелект соціально детермінований. На інтелект впливають **фактори**:

1) дохід сім'ї; 2) професія батьків; 3) місце проживання; 4) можливість отримати освіту; 5) вік; 6) кількість дітей в сім'ї і послідовність їх народження.

Прямого зв'язку доходу і інтелекту немає

Середній коефіцієнт інтелекту:

I дитина – 81%

II	дитина – 83.7%
III	дитина – 78%
IV	дитина – 85%
V	дитина – 80%
VI	дитина – 81,4%
VII	дитина – 73%
VIII	дитина – 75%
IX	дитина – 71%

Вітчизняні психологи визначають інтелект не співставленням факторів соціального середовища, а через їх взаємодію.

Вони вирішують питання через учіння про задатки.

Задатки – генетично детерміновані і вроджені анатомо-фізіологічні особливості мозку і нервової системи.

Впливає: типологічні види нервової системи (сильний, слабкий), особливо кора головного мозку, співвідношення I і II сигнальної системи.

Інтелект – це відносно самостійна динамічна структура пізнавальних властивостей особистості, яка виникає на основі спадково закріплених і вроджених анатомо-фізіологічних особливостей мозку і нервової системи (здатки), що у взаємозв'язку з ними формуються і проявляються в діяльності, обумовлені культурно – історичними умовами і забезпечують адекватну взаємодію оточуючої дійсності і її цілеспрямоване перетворення.

5.4. Інтелект і особистість. Діагностичне значення виміру інтелекту. Ще Спірмен вивів основні риси характеру, які впливають на прояви інтелекту: 1) добросовісність; 2) наполегливість напористість; 3) кмітливість; 4) ступінь рівноваженості.

Активність інтелекту визначається: 1) мотивами розумової діяльності; 2) установками; 3) потребами; 4) рівнем домагань.

Характерологічні особливості інтелекту:

- 1) об'єктивність відношення до дійсності;
- 2) досвід пізнання світу.

Простежується зв'язок інтелекту з настроєм: оптимісти легше справляються з вербальними завданнями, а песимісти – з невербальними.

Значення діагностики інтелекту.

- 1) Використовується для диференційованої діагностики розумової відсталості.
- 2) Для діагностики затримки психічного розвитку.
- 3) Судово-психологічна експертиза підлітків.

4) При діагностиці хвороб головного мозку.

5.5. Психометричні методи дослідження

Тести інтелекту – це група психологічних тестів, спрямованих на діагностику стійких станів і властивостей людини як особистості.

Тести інтелекту Векслера – найбільш популярні.

Є 2 варіанти: для дорослих і дітей.

Суть тесту: розрахований на вербальний і невербальний інтелект.

Включає 11 методик: 6 – на вербальний інтелект,

5 – на невербальний інтелект.

Вербальна шкала:

1. **Субтест загальної обізнаності.** Досліджує запас відносно простих відомостей і знань. Пропонується 29 запитань, оцінка – 1 бал за правильне розв'язання кожного запитання

2. **Субтест загальної понятливості.** Оцінює повноту розуміння змісту висловлювань, здатність до судження, розуміння суспільних норм. Досліджуваний повинен дати відповідь про можливе розв'язання описаної ситуації. Пропонується 14 питань, оцінка в залежності від точності відповіді: 0, 1, 2 бали.

3. **Арифметичний субтест.** Оцінює концентрацію уваги, легкість оперування цифровим матеріалом. Досліджуваний повинен усно розв'язати серію арифметичних задач. Дається оцінка не лише точності відповіді, а й затраченого на розв'язання часу.

4. **Субтести встановлення подібності.** Оцінює здатність до формування понять, класифікації, абстрагування, порівняння. Досліджуваний має встановити скільки між парою понять. Оцінка варіює від 0 до 2 балів, в залежності від досягнутого рівня узагальнення: конкретності, функціональності, концептуального. Наприклад, при встановленні спільного між парою понять “плаття – пальто” можуть бути дані відповіді:

- 1) зроблені з однакового матеріалу, мають гудзики (0 балів);
- 2) їх носять, вони дають тепло (1 бал);
- 3) верхній одяг (2 бали).

В субтесті пропонується 13 пар понять.

5. **Субтести повторення цифрових рядів.** Спрямований на дослідження оперативної пам'яті і уваги, складається з двох частин: запам'ятання і повторення цифр в прямому і зворотньому порядку.

6. Словарний субтест: спрямований на вивчення вербального досвіду (розуміння і вміння визначити зміст слів). Пропонується пояснити значення ряду слів. Всього у завданні 42 слова: перші 10 – досить поширені, повсякденного вживання; другі 20 – середньої складності; третю групу складають 12 слів високої степені складності. Оцінка 0 до 2 балів.

Приклади: I група

II група

III група

Яблуко

Вирок

Війна

Стіл

Мікроскоп

Баласт

Деталь

Храм

Ідіосинкразія

Невербальна шкала.

7. Субтест кодування цифр. Вивчає рівень засвоєння зорово-рухових навичок. Завдання заключається в написанні під кожною цифрою в клітинці відповіді її символу. Час виконання лімітований.

Оцінка відповідає кількості правильно закодованих цифр.

8. Субтест знаходження неvistачаючих деталей. Вивчає особливості зорового сприйняття, спостережливість, здатність відрізнити істотні деталі. Пропонується 2 зображення, в кожному із них потрібно відшукати деталь, якої не вистачає. Правильна відповідь (ліміт часу не більше 20с) оцінюється 1 балом.

9. Субтест кубиків Коса. Спрямований на вивчення сенсомоторної координації, здатності до синтезу цілого із частин. Пропонується послідовно відтворити 10 зразків малюнків з різнокольорових дерев'яних кубиків. Час обмежується по кожному завданню. Оцінка залежить як від точності, так і від виконання.

10. Субтести послідовності картинок. Досліджує здатність до організації фрагментів у логічне ціле, розуміння ситуації і передбачення подій. В завданні пропонується 8 картинок. В кожній серії картинки об'єднані сюжетом, у відповідності до якого досліджуваний має розкласти їх в певній послідовності. Оцінка залежить від правильності і часу рішень.

11. Субтест складання фігур. Пропонуються в певній послідовності деталі чотирьох фігур (“людина”, “профіль”, “рука”, “слон”) без вказування на те, що із цих деталей має бути складено. В оцінці враховуються час і правильність виконання.

На відміну від шкали WAIS в тексті WISC-R є 12-й субтест, альтернативний субтексту кодування цифр. Цей субтест включає дев'ять лабіринтів, час “виходу” з який лімітований.

Завдання вербальних і практичних субтестів пред'являються в дитячому варіанті шкали в почерговій послідовності. Субтест “лабіринти”, проведення якого вимагає більше часу, експериментатор може замінити на “кодування”.

Класифікація IQ – показників по Векслеру.

IQ - показник	Рівень інтелектуального розвитку	Процент виявлення (по виборці 1.7 тис. осіб від 16 до 64рр.)
130 і вище	Досить високий інтелект	2,2
120 – 129	Високий інтелект	6,7
110 – 119	Норма	16,1
90 – 109	Середній рівень	50,0
80 – 89	Знижена норма	16,1
70 – 79	Пограничний рівень	6,7
69 і нижче	Розумовий дефект	2,2

Ключові поняття теми: інтелект, генеральний фактор, коефіцієнт кореляції, задатки, тести інтелекту, вербальний інтелект, невербальний інтелект, Тести інтелекту Векслера.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Які основні групи методів виміру інтелекту ви знаєте?
2. Що таке інтелект?
3. В чому суть соціальної детермінації інтелекту?
4. Суть позиції Ч. Спірмена.
5. У чому полягає суть позиції Л. Терстоуна?
6. В чому заключається діагностичне значення виміру інтелекту?

Література:

1. Айзенк Г. Проверьте свои способности. – М., 1972
2. Берилова Г. А. Психодиагностика умственного развития учащихся: Учебное пособие. – Новосибирск, 1990.
3. Методы изучения интеллекта : Методологические разработки по спецкурсу “ психология” – Л., 1982. – 32с.
4. Немов Р. С. Психология : Учебник для студентов педагогических вузов: В 3 кн. – 3-е изд. – М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 1999. – Кн..
5. Общая психодиагностика. Под ред. А.А Бодалева, В.В. Столина. – М.: Издательство Московского университета, 1987. – 304с.

Тема 6 . Діагностика свідомості працівників

- 6.1. Самосвідомість як об’єкт психодіагностики.
6. 2. Методи дослідження самосвідомості.

6.1. Самосвідомість як об’єкт психодіагностики.

Самосвідомість – це процес, який визначає відношення людини до самої себе і особливості пізнання самої себе. Самосвідомість визначається “**Я - концепцією**”, включає в себе 3 компоненти:

1) **когнітивний** – описовий компонент, включає наявність тих чи інших якостей, образ своїх якостей, здібностей, соціальної значимості;

2) **афективний або емоційний** – визначає відношення до себе або до окремих якостей (самоповага, самолюбство);

3) **поведінковий або оціночно-вольовий** – визначає готовність до дії по відношенню до себе, прагнення підвищити самооцінку, завоювати повагу.

У змісті “**Я - образу**” виділяють 2-і *сторони*.

1) система самоідентичності – включає знання про загальні риси і характеристики, що об’єднують суб’єкт з іншими суб’єктами;

2) диференційована система відчуття своєї унікальності і неповторності.

Такі дослідники як І.Джемс, К.Роджерс, М.Розенберг та інш. виділили різноманітні форми уявлень про себе:

за сферою прояву “Я - образу”:

– “Я - соціальне”;

– “Я - духовне”;

– “Я - фізичне”;

– “Я - публічне”;

– “Я - інтимне”;

– “Я - моральне”;

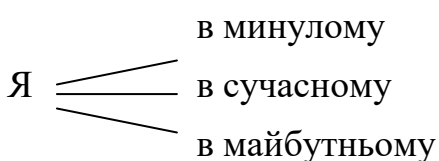
– “Я - сімейне”;

За оцінкою своїх можливостей:

– “Я - реальне”;

– “Я - ідеальне”;

В часовій перспективі:



Найбільш явно самосвідомість проявляється в самооцінці.

Самооцінка – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Від самооцінки залежать взаємовідносини з людьми, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач.

Як людина приходить до того чи іншого уявлення про себе, які внутрішні дії при цьому виконує, на що опирається в наукових дослідженнях? Психодіагностика самосвідомості традиційно спрямована на виявлення продукту самосвідомості – уявлення про себе. При цьому

допускається, а потім доводиться, що “Я - концепція” не просто продукт самосвідомості, але важливий фактор детермінації поведінки людини, таке внутрішньо-особистісне утворення, яке здебільшого визначає спрямованість її діяльності, поведінки в ситуації вибору, контакти з людьми.

Аналіз “Я - вибору” дозволяє виділити в ньому два аспекти: знання про себе і самовідношення. В процесі життя людина пізнає себе і накопичує про себе знання, які складають змістовну частину її уявлень про себе – “Я - концепцію”. Однак знання про себе їй небайдужі: те, що в них розкривається, виявляється об’єктом її емоцій, оцінок, стає предметом її більш або менш стійкого самовідношення.

Самооцінка тісно пов’язана з рівням домагань (вимог) людини, тобто степінню складності мети, яку вона ставить перед собою. Самооцінка не є постійною, вона змінюється в залежності від обставин.

6. 2. Методи дослідження самосвідомості.

В області психодіагностики самосвідомості використовуються основні класи методик:

1) **стандартизовані самозвіти** в формі описів і самоописів (тести, опитувальники);

2) **вільні самоописи** з наступною обробкою за допомогою контекст-аналізу;

3) **проективні методики.**

Стандартизовані самозвіти. До цього типу методик відносяться, перш за все, тести-опитувальники, які складаються з більш або менш розгорнутих стверджень, що стосуються відношення досліджуваного до самого себе в різних життєвих сферах; почуттів, думок відносно тих або інших подій або обставин в житті суб’єкта; поведінкових проявів; взаємовідношень з іншими людьми. Спосіб відповіді широко варіює в різних опитувальниках: використовується двох-, трьох-, чотирьох-, п’яти-, семиальтернативний вибір, вербальна або невербальна згода.

Шкала самоповаги Розенберга – опитувальник для підлітків на вияв самовідношення. Складається із 10 стверджень. Опитувальник передбачає 4 варіанти відповідей: (“повністю згідний”, “згідний”, “не згідний”, “абсолютно не згідний”). Факторний аналіз результатів дослідження виявив два незалежних фактори, що впливають на відповіді: самоповага і самоприниження. Показники, що вирівнюються з його допомогою, можуть бути пов’язані з депресивним станом, тривожністю, активністю в спілкуванні, лідерством, відношенням до досліджуваного зі сторони батьків.

Тест двадцяти стверджень на самовідношення – техніка, заснована на використанні нестандартного самоопису з наступним контент-аналізом.

Досліджуваного просять на протязі 12 хв. дати 20 різних відповідей на питання звернене до самого себе: “Хто я такий?” Досліджуваному також дається інструкція відповідати в тому порядку, в якому вони спонтанно виникають, і не думати про послідовність, граматику і логіку. Аналіз даних досліджень дозволяє виділити ряд категорій, які використовуються в контент-аналізі: соціальні групи (стать, вік, національність, релігія, професія), ідеологічні переконання (філософські, релігійні, політичні і моральні), інтереси і захоплення, цілі, самооцінки.

Без знання соціокультурних і статевовікових норм інформативним виявляються лише найбільш нетипові випадки, як, наприклад, вказування тільки своїх недоліків або своїх індивідуальних ідентичностей.

Символічні завдання на вияв “соціального Я”. Діагностичний інструмент представляє собою серію оригінальних символічних проєктивних проб, спрямованих на вимір самовідношення і самоідентичності.

Розрахунки методики виходили із припущення, що фізична дистанція на листі паперу між кругами, що символізують “Я” і значимих інших може бути інтерпретована як психологічна дистанція, позиція лівіше інших – як переживаєма цінність “Я”, в середині фігури складеної із кругів “інших” – як включеність і залежність, зовні – як незалежність “Я”.

Самооцінка визначається як сприйняття суб’єктом його цінності, значимості в порівнянні з іншими. Досліджуваному на листі паперу пропонується рядок, що складається із восьми кругів, і пропонується вибрати круг для себе і для інших людей із оточення досліджуваного. Чим лівіше розміщений круг, що означає себе, тим вище самооцінка досліджуваного.

Сила визначається як перевага, рівність або підлеглість у відношенні до певних авторитетних фігур. Мірою сили є більш високе положення круга, що означає “Я”, в порівнянні півкільця, що складається із інших кругів, той, який означає іншу людину (батька, вчителя, начальника).

Індивідуалізація – переживання, мисленна схожість або відмінність від інших людей. Досліджуваному пропонують лист паперу з розміщеними на ньому у випадковому порядку кругами, що позначають інших людей; внизу розміщуються два круга, штриховка одного із них співпадає зі штриховкою інших кругів. Досліджуваному пропонують визначити, який із двох лишніх кругів означає його “Я”.

Соціальна зацікавленість – сприйняття себе частиною групи або окремим від інших. Досліджуваному пред’являється лист паперу з зображеним на ньому трикутником, вершинами якого є круги, що позначають інших людей (наприклад: батьків, учителів, друзів). Досліджуваний має розмістити круг, що позначає його “Я”. Якщо круг розміщується в середині трикутника, досліджуваний сприймає себе як частину цілого, якщо зовні – то він сприймає себе окремим від соціального цілого.

Ідентифікація – включення або не включення себе в “Ми”, утворене з конкретним іншим. Досліджуваному пред’являються горизонтальні ряди кругів, ліві крайні з яких позначають конкретних людей (матір, батька, друга, вчителя і т. д.). Досліджуваний повинен вибрати круг в кожному ряду, що позначає його “Я”. Чим більше кругів між “Я” і “іншими”, тим слабше “Ми”.

В другому завданні досліджуваному пропонується намалювати в будь-якому місці два круги, що позначають його самого і другого (друга, батька, матір і т. д.). Чим ближче круги один від одного, тим більша ідентифікація з іншою людиною.

Егоцентричність – сприйняття себе “фігурою” або “фоном”. Досліджуваний розміщує круг, що позначає “Я”, і круг, що позначає іншого, всередині великого круга. Якщо свій круг досліджуваний розміщує ближче до центру, ніж круг іншого, це свідчить про егоцентричність.

Простота і оригінальність “символічних завдань”, можливість їх застосування на різних контингентах досліджуваних (починаючи з трирічних дітей і закінчуючи дорослими) звернули на цю методику велику увагу. В літературі представлені значні дані, що свідчать про надійність і валідність завдань.

Проективна методика “Намалюй людину”.

Досліджуваному пропонується олівцем намалювати людину. При інтерпретації отриманих даних береться до уваги, що малюнок є вираженням “Я” досліджуваного. Значна увага приділяється аналізу різних деталей малюнка, перш за все, особливостям зображення основних частин тіла. Діагностичне значення мають: стать, форма частин, пропуск деталей, орієнтація малюнка на листі.

Проте ці особливості часто не мають достатнього теоретичного і емпіричного обґрунтування.

Тематичний аперцептивний тест – опис героя відображає уявлення оповідача про себе.

Питальник самовідношення (Столін В.В., 1985) представляє собою багатомірний психодіагностичний інструмент, заснований на принципі стандартизованого самозвіту; містить 62 пункти у вигляді стверджень типу “Інколи я сам себе погано розумію”, “Випадковому знайомому я скоріше всього покажусь людиною приємною”, “Постороння людина на перший погляд знайде у мені багато відштовхуючого”, “Навряд чи мене можна любити по-справжньому”.

Даний опитувальник може використовуватися в “ситуації клієнта” для вироблення цілей психотерапевтичного впливу, тобто в умовах добровільного звернення за психологічною допомогою, а також для наукових цілей. Пряма форма більшості запитань і відсутність корекційних шкал не дозволяють поки що використовувати опитувальник в експертних ситуаціях.

Методика керованої проекції. Основний принцип методики в тому, що досліджуваному представляють його власний словесний портрет під іменем портрета нашої особи, а також портрет під іменем портрета іншої

особи, а також портрет його видуманої протилежності (Столін В.В.,1981). Портрет має бути коротким і складати не більше 3-4 машинописних рядків.

Словесний портрет досліджуваного складається на основі його відповідей на опитувальник Р. Кеттела, підписується видуманим іменем і видається за портрет реальної людини, що раніше проходила тестування (персонаж А). В портреті вказується вік, близький віку досліджуваного, така сама стать, подібна професія або соціальний статус та ін.

Портрет протилежної статі (персонаж В) складається за тими ж значимими факторами, але за їх протилежними значеннями (наприклад якщо в портрет А ввійшла характеристика “емоційно стриманий”, то в портрет В має ввійти характеристика “слабо володіє своїми емоціями”), приписується така сама стать, вік, що і в досліджуваного, однак професія повинна бути контрастною професії досліджуваного (наприклад якщо “А” – “лікар”, то “В” – “фізик” і навпаки).

Експериментальні дослідження показали, що більшість досліджуваних ідентифікуються зі схожою на них особою (“А”), причому більша частина свідомо, менша – несвідомо.

Критерієм “включеності” досліджуваного в ситуації діагностики є явне привнесення в опис подробиць, відсутніх у портреті, об’єм тексту, емоційна насиченість тексту.

Відношення, виражене до схожого персоналу “А”, відображає, таким чином, самовідношення, а до персоналу “В” – відношення до відсутніх у досліджуваного особистісним рисам, до “не-Я”.

Методика може бути використана в умовах психологічного консультування, тобто в “ситуації конфлікту”, і може давати важливу інформацію про форму і характер самовідношення.

Ключові поняття теми: Самосвідомість, “Я – концепція”, “Я – образ”, самооцінка, стандартизовані самозвіти, шкала самоповаги Розенберга, Тест двадцяти стверджень на само відношення, вільні самоописи, ідентифікація, ексцентричність, методика кривої проекції.

Запитання для самостійного опрацювання

- 1. Які основні компоненти самосвідомості ви знаєте?*
- 2. Назвіть форми уявлень про себе за І.Джемсом, К.Роджерсом, М.Розенбергом.*
- 3. Які методи дослідження самосвідомості?*
- 4. Суть методу стандартизованих самозвітів.*
- 5. У чому полягає суть методу вільних самоописів?*
- 6. У чому полягає суть проективних методик?*

Література.

1. *Общая психодиагностика.* Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М. : Издательство Москов. Ун-та, 1987.

2. *Практикум по психодиагностике:* Учебно – методологическое пособие. – Балаков, 1992.

3. *Психологические тесты* / Под ред. А. А. Карелина: в 2т. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000.- 248с.

4. *Немов Р. С.* Психология : Учебник для студентов педагогических вузов: в 3кн. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999 – кн. 3.

Тема 7. Діагностика синдрому «професійного вигорання» працівників організацій

7.1. Соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання».

7.2. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників.

7.3. Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання.

7.4. Методи дослідження синдрому «професійного вигорання» працівників організацій.

7.1. Соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання»

Проблема вигорання персоналу привертає все більше уваги в організаційній, педагогічній та віковій психології. Це пов'язано, насамперед, зі зростанням вимог до професійної діяльності. Сучасний фахівець повинен не тільки досконало знати предмет своєї роботи, володіти високими інформаційними технологіями, а й мати відповідні професійні якості. Такі якості, як правило вміщують у себе навички, вміння працювати з людьми, порядність, ступінь лояльності, ініціативність, стресову стійкість, високу працездатність тощо.

Перелічені - далеко не всі! - високі вимоги до особистості фахівця часто не відповідають умовам, у яких відбувається його діяльність:

- психологічні,
- санітарно-гігієнічні,
- наявність соціально-професійних груп підтримки тощо.

Існують також особистісні якості, що роблять суб'єкта більш уразливим до синдрому «професійного вигорання».

Х.Дж.Фройденберг називає схильними до вигорання людей, що перевантажені відповідальністю і повсякденними обов'язками, тих, хто працює занадто багато протягом тривалого періоду часу з великою інтенсивністю.

Іншими особливостями особистості, котрі збільшують вірогідність вигорання, є такі:

- прагнення до неодмінного успіху,
- гіпервідповідальність;
- наявність невеликої кількості інтересів, крім роботи чи їхня відсутність;
- упевненість людини в тому, що вона є єдиною, яка спроможна

впоратися із завданням.

Наслідками такого процесу є утворення постійно діючих стресових ситуацій, і якщо людина не володіє навичками подолання стресу, то згодом розвивається остання фаза перенапруження - фаза виснаження - із її патологічними проявами, зокрема, у вигляді синдрому «професійного вигорання».

Х.Дж.Фройденберг, автор ідеї вигорання, вважає, що професійне вигорання є виснаженням енергії у професіоналів, що працюють у сфері соціальної допомоги, коли вони почувають себе перевантаженими проблемами інших людей. Це, як він стверджує, супроводжується виникненням цинічної настанови «Навіщо турбуватися? Це не має ніякого значення». Коли співробітник вигорає за будь-якої причини, він стає неефективним працівником та витрачає багато зусиль на те, щоб досягти мети.

Інший прибічник теорії вигорання К. Маслач визначала це поняття як «синдром фізичного й емоційного виснаження» і долучала до розгляду розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи й втрату співчуття до клієнтів.

Доктор К. Маслач підкреслювала, що вигорання - це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше «емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням».

Т.В.Решетова визначає професійне вигорання як психологічно захисну поведінку, що полягає у зменшенні витрат на емоції. Водночас зменшується сила волі, зазнають змін риси характеру. Вигорання можна зіставити з дистресом у його крайньому прояві та з третьою стадією загального синдрому адаптації - стадії виснаження. Адже момент, коли стрес переходить у вигорання, чітко не визначений.

Г.Сельє визначає загальний адаптаційний синдром як наявність ознак стресу у всьому тілі, що розвиваються через визначений час. На стадії виснаження індивідуум нездатний до будь-якого пристосування чи опору. Вигорання є складною психофізіологічною реакцією, обумовленою частими, іноді надмірними, але, як правило, малоефективними зусиллями, спрямованими на те, щоб задовольнити надмірні власні або соціальні потреби. Вигорання призводить до психологічного, емоційного та фізичного відходу від активності у відповідь на надмірний стрес чи незадоволеність.

Коли Х.Дж.Фройденберг запропонував термін «вигорання» для ідентифікації станів деморалізації, розчарування і крайньої втоми, що він спостерігав у працівників психіатричних установ, він розробив нову модель розгляду дистресу і функціональних порушень, пов'язаних з цією роботою.

Сам термін «вигорання», на думку Г.Робертс, є неточною метафорою, хоча нині він є визнаним та загальноживаним психологічним терміном. Натомість вчений стверджує, що це «нова назва старої проблеми» - загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певного різновиду професійної кризи.

Вигорання визначають як утрату творчого потенціалу, відсутність нових ідей. Інколи вигоранням називають професійні стреси будь-якого роду, але це занадто широке визначення. Вигорання є емоційним виснаженням, яке є наслідком стресів у міжособистісній взаємодії.

У теоретичних роботах симптоматику вигорання поділено на три групи (рівні, етапи, стадії). Тому розглянемо, якого виразу набувають вияви «вигорання» на кожному із цих рівнів.

На **першому рівні** професійного «вигорання» виявляються лише помірні, недовгі і випадкові ознаки цього процесу, а саме:

- відчуття потреби у релаксації,
- прагнення зробити перерву у роботі, взяти відпустку тощо.

На **другому рівні** вигорання вияви симптомів є чіткішими. Негативні психологічні стани мають затяжний характер, і їх складніше подолати. Звичайні способи релаксації тут виявляються неефективні: на цій стадії людина може відчувати виснаження навіть після відпочинку (міцного сну, вихідних тощо).

На **третьому рівні** вияви симптомів вигорання є вже хронічними. Мало того, на цьому рівні можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми (депресія, невроз, сумніви щодо обраної професії, сенсу життя, особистісної значущості, хвороби «нервового походження» на кшталт виразки, гастриту тощо).

К. Маслач здійснює аналіз симптоматики професійного вигорання, увиразнюючи стадіальність розвитку цього процесу. Наприклад, на першій стадії вигорання індивідуум виснажений емоційно і фізично, може скаржитися на головні болі, застуду і різні болі.

Для другої стадії вигорання характерні більша сукупність симптомів. Наприклад, у працівника може розвинути негативне, цинічне і знеособлене ставлення до колег, з якими він працює, що тягне за собою виникнення негативних самоцінок, пов'язаних із суперечливістю почуттів, з одного боку, до колег, з другого - усвідомленням несумісності цих почуттів із професійною діяльністю. Щоб уникнути цих негативних почуттів, індивід «закривається у собі», виконує лише мінімальні обсяги роботи, уникає дискусій та суперечок збудь-якого приводу.

Заключна стадія - повне вигорання, що, згідно з К.Маслач, зовні виявляється не часто, однак внутрішньою формою його вияву є відчуття повної відрази до усього на світі. Людині важко виражати свої емоції, складно зосередитися над розв'язанням робочих та особистих проблем, життя здається йому некерованим.

На перших двох стадіях вигорання, на думку К.Маслач, індивідуум може відновити і фізичні, і психологічні сили, але для цього йому необхідно або змінити своє ставлення до ситуації, або змінити ситуацію.

Автор зауважує також, що успішність релаксації тих, хто перебуває на останній стадії професійного вигорання, є проблематичною, однак це ще потребує детального вивчення .

Російський вчений Л.О.Китаєв-Смик численні прояви вигорання зводить до трьох типів.

Перший тип - «притухання» емоцій, для якого є характерним зникнення гостроти почуттів і насолоди переживань.

Другий тип - виникнення конфліктів із людьми.

Спочатку ці конфлікти приховані та мають «локальні» точки спалахів, наприклад, у колі своїх колег той, хто почав «вигорати», із зневагою чи глузуванням розповідає про деяких своїх учнів або клієнтів. Надалі стає помітною динаміка ворожого ставлення до оточення - від роздратування до вибухів злості.

Третій тип - втрата уявлень про цінності життя. Людина за звичкою може зберігати й апломб, і респектабельність, але світ для неї є байдужий.

Т.В. Решетова виокремлює такі **стадії синдрому вигорання**:

1. **Напруги**: приглушення емоцій, зникає гострота відчуттів, з'являється незадоволеність собою.

2. **Резистенції**: почуття загнаності, негативні почуття до колег і пацієнтів, неадекватні емоційні реакції, що інтерпретуються партнерами як неповага до них, зниження якості виконання професійних обов'язків, хоча професійні навички збережені.

3. **Виснаження**: відсутність емоцій, вольових зусиль, хронічна фізична втома, озлобленість, переоцінювання професійних цінностей, відстороненість, усамітнення.

Виявляються також психосоматичні симптоми: головні і спинні болі, безсоння чи сонливий стан, апатія, депресія, нудота, а потім і будь-які інші психосоматичні хвороби.

Працівники, у яких почалося емоційне вигорання, часто нездатні переборювати емоційні стреси, пов'язані з роботою.

Згодом виникають інші негативні зміни. Наприклад, існує висока кореляція вигорання з прогулами і високою плинністю кадрів.

Часто реакцією на вигорання є відхід, зміна роботи, перехід на адміністративний вид діяльності чи остаточна зміна професії.

Крім того, зафіксована значуща кореляція з деякими індексами особистісного стресу: індивідуми, піддані вигоранню, часто підсилюють його своїми діями, зловживаючи палінням і алкоголем як засобами зняття напруженості й порятунку від депресії.

Наразі зазначимо, що **симптоми** вигорання, перераховані вище, можна поділити на **фізичні, поведінкові, і психологічні**.

Серед перших симптомів:

- загальне почуття втоми,
- ворожого ставлення до роботи,
- загального невизначеного почуття занепокоєння,
- зниження успішності результатів роботи.

Людина може легко впасти в гнів, роздратування, починає відчувати себе розбитим, приділяти посилену увагу деталям, настроєний до усього надзвичайно негативно. Гнів згодом може призвести до розвитку підозрливості:

він починає думати, що колеги хочуть від нього позбутися. Крім того, кожен, хто намагається надати пораду, викликає роздратування. Серйозними проявами вигорання є поведінкові зміни, наприклад, комунікабельна й емоційна людина перетворюється на мовчазну та відчужену.

Мало того, у жертв вигорання може розвинутися ригідність мислення: у такий спосіб людина «закривається» від змін, оскільки останні вимагають енергії і ризику, будучи істотною загрозою для виснаженої особистості.

Працівник підприємства, підданий вигоранню, може намагатися впоратися із ситуацією, уникаючи колег, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення і дистанціювання можуть виявлятися багатьма способами. Наприклад, він може бути часто відсутнім на роботі. Він може спілкуватися без інтересу з колегами, може знижувати міру своєї залученості у контактах з ними. Він може використовувати лише наукові терміни при розмові з колегами. Зрештою, перестає бачити в колегах особистості. Однак, якщо колеги залучають його до вирішення проблем, він відчуває себе цілком відповідальним за них.

На думку К. Маслач, проблема зосереджена більшою мірою у ситуації, ніж у людини. Тому проблему легше зрозуміти і знайти з неї вихід, використовуючи терміни соціальних і ситуаційних джерел професійних стресів. Тому аналіз негативних ситуацій, у яких працюють чимало фахівців, виявляється більш ефективним, ніж спроби знайти «поганих» людей, що працюють в закладі.

Слід своєчасно вміти виявляти працівників, у яких дана проблема з'являється та запобігти заходів на виробничому підприємстві з метою профілактики даного явища.

А якщо виявлено працівників, у яких високі показники «професійного вигорання», то допомогти їм вийти з даного становища.

7.2. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників

Про наявність великої кількості стресорів у діяльності говорять вже давно як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Прояви стресу в роботі різноманітні й численні. Серед найбільш поширених можна вирізнити такі, як: фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість.

Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» - виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

Синдром «професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Зважаючи на визначення стресового процесу за Г. Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження), «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований

рівень збудження. **«Вигорання»** - це не просто результат стресу, а наслідок некерованого стресу.

Існує сумна тенденція роботодавців і співробітників негайно покласти відповідальність за «професійне вигорання» на індивіда. Однак значна кількість значущих компонентів стресу притаманна професії чи посаді. **«Професійне вигорання»** як таке - є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів.

Отже, **синдром «професійного вигорання»** - один із проявів стресу, з чим стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін - загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили, що професійне вигорання можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Термін «професійне вигорання» з'явилося у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно завантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це - люди, які працюють у системі «людина - людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи тощо. Як зазначають зарубіжні дослідники з Канади, США, Західної та Центральної Європи, а також вчені з Росії та України, фахівці, які працюють у згаданій системі, змушені постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів (пацієнтів, вихованців), а тому мимоволі стають залученими до цих переживань, через що й зазнають підвищеного емоційного напруження.

З 1974 року вийшло друком понад 2500 статей і книг, присвячених вивченню синдрому «професійного вигорання». Але переважна більшість із них - описового й епізодичного характеру. Літератури, що розкривала б науково-практичні дослідження в цій галузі, ще недостатньо. Проте дослідження синдрому триває. Нині він має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб - 10»: «Z73 — проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Дослідження цього синдрому розпочалося зі співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі - професор Школи догляду при Університеті штату Невада - проводила дослідження цього феномену на медсестрах, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання в творчу форму, відсутній.

Професор психології Каліфорнійського університету К.Маслач деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки,

негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів. Доктор К. Маслач підкреслює, що «професійне вигорання» - це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням. Нині відомі *три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання»*.

Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. «Професійне вигорання» тлумачиться туї приблизно як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе. Але найпоширенішим є **третій підхід**, запропонований дослідниками К.Маслач і С.Джексон. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень. «Виснаження» - це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак, усі симптоми в жодній людині не проявляються одночасно, оскільки «професійне вигорання» - процес дуже індивідуальний.

Г. Робертс класифікує вищенаведені симптоми як: 1) зміни у поведінці; зміни в мисленні; 3) зміни у почуттях; 4) зміни в здоров'ї.

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Може легко впасти в гнів, дратуватися і почувати себе розбитим, зосереджувати увагу на деталях і бути налаштованим надзвичайно негативно до усіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрілості. Працівник може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше він брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний працівник закритий до змін, оскільки це вимагає енергії й ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Людина, яка відчуває на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, може часто бути відсутнім на

роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами, може зменшувати власну залученість до контактів з ними, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

Російський вчений В.В.Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання»

В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так:

1. Перший компонент - **«напруження»** - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1) переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

3) «загнаність у кут» - відчуття безвихідності ситуації, бажанню змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

2. Другий компонент - **«резистенція»** - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою.

На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків - згорання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

3. Третій компонент - **«виснаження»** - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Тут виявляються такі симптоми, як:

1) емоційний дефіцит - розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо. Отже, за В.В. Бойко, кожен компонент синдрому складається з 4 симптомів.

Згідно з Д.Спаньол і Р.Кепьюто, «професійне вигорання» може складатися з трьох стадій. В індивіда, що відчуває на собі дію «професійного вигорання» першої стадії, проявляються помірні, недовгі й випадкові ознаки цього процесу. Ці ознаки і симптоми є незначними і проявляються у турботі про себе, наприклад, шляхом розслаблення та організації перерв у роботі.

На другій стадії «професійного вигорання» симптоми проявляються регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення тут неефективні. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Для турботи про себе йому необхідні додаткові зусилля.

Ознаки й симптоми третьої стадії «професійного вигорання» є хронічними. Можуть виникати фізичні й психологічні проблеми на кшталт виразки чи депресії. Спроби піклуватися про себе, як правило, є нерезультативними, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. Працівник починає сумніватися у цінності своєї роботи, професії і життя як такого.

7.3.Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання

Найбільшою проблемою стосовно професійного вигорання, на думку Карамушки Н.В., Зайчикової Т.В., Решетової Т.В., Китаєва-Смика Л.В., є незворотність «вигорання», тобто вихід із стресового стану дуже часто є неможливим.

Виснаження (як психічне, так і фізичне) насамперед виявляється у втраті інтересів, енергетичних ресурсів, працездатності тощо.

Воно є причиною інших негативних реакцій (зниження рівня самооцінки, відчуття невдачі й депресії).

Тому зусилля особистості сконцентровуються на пошуках методів самозахисту, які допоможуть запобігти вигоранню.

Одним з методів психологічного виходу з важких ситуацій є **опанування методами раціоналізації.**

Людина намагається здійснити перегляд проблем у більш інтелектуальному і менш особистісному світлі, що дозволяє мати справу з абстрактними якостями інших і уникнути руйнівного впливу емоцій.

Інший методом є **створення фізичної дистанції** — людина намагається стати або сісти якомога далі від колег, намагається рідше дивитися в очі колегам.

Для розмов обираються загальні теми, а на питання надаються стандартні відповіді, котрі дозволяють зекономити особистісні ресурси.

Ще одним методом є **прагнення створювати короткі перерви, робити тайм-аути, коли ситуація заходить у тупік.**

Наприклад, працівник може вийти із приміщення під приводом одержання матеріалу, послатися на потребу зайти у приймальню, на потребу пошукати додаткову інформацію тощо.

Зайчикова Т.В. зазначає також, що першим кроком до вигорання є

- розмивання кордонів між роботою і домом,
- між професійним і приватним життям.

Вигорання підсилюється кожного разу, коли ці межі починають зникати, і робота починає займати велику частину життя.

Понаднормативна робота, робота узятя в дім, робочі вечори й вихідні, термінові виклики - усе це сигнали того, особистість схильна до вигорання.

Для психологічного благополуччя абсолютно необхідно обмежувати перенесення робочих проблем у інші площини, насамперед вирішувати їх за рахунок домашнього життя, відпочинку, фізичних вправ тощо.

Вигорання є надзвичайно підступним на початкових етапах, адже людина, яка піддана вигоранню, часто мало усвідомлює його симптоми. Колеги, як правило, більш чітко усвідомлюють те, що відбувається.

Іноді може виявитися корисною розмова із шанованим співробітником, який спробував би допомогти йому побачити те, що відбувається останнім часом.

Ще однією проблемою, яка постійно нині перебуває під увагою фахівців, є питання про те, чи можна уникнути вигорання.

К.Маслач вважає, що вигорання не є неминучим, тобто можна послабити чи виключити його виникнення.

Основним аргументом на користь цієї тези є, на думку К.Маслач, те, що причини вигорання полягають переважно не в особистісних особливостях людини, а у соціальних і ситуаційних факторах».

Отже, час від часу загрози вигорання зазнає кожна людина.

Якщо ж подібне відбувається регулярно, кожного дня, слід говорити про «професійне вигорання».

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що вигорання - це реакція на професійний стрес.

Психологічний зміст синдрому «професійного вигорання» виявляється в емоційному виснаженні, яке містить у собі розвиток негативної самооцінки, негативне ставлення до роботи і втрату інтересу до неї.

Схильними до вигорання є працівники, які перевантажені відповідальністю і повсякденними обов'язками, які працюють занадто багато протягом тривалого періоду часу з великою інтенсивністю.

Іншими особливостями особистості, які збільшують ризик професійного вигорання, є такі: прагнення до неодмінного успіху, гіпервідповідальність; наявність невеликої кількості інтересів крім роботи чи їхня відсутність; упевненість в тому, що лише він може впоратися з завданням.

7.4. Методи дослідження синдрому «професійного вигорання» працівників організацій

З метою вивчення синдрому «професійного вигорання» можна використати «**Методику діагностики рівня емоційного вигорання**» **В.В. Бойка**. Дана методика складається з опитувальника, що містить 84 питання, ключ, інтерпретацію отриманих даних. На запропоновані запитання досліджуваним потрібно було дати відповідь «так» або «ні».

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0-9 балів - симптом не сформований;
- 10-15 балів - симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів - симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика також дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників фаз розвитку «вигорання» працівників: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів.

Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні –

- реакція на зовнішні і внутрішні фактори,
- прийоми психологічного захисту,
- стан нервової системи.

За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів - фаза не сформована;
- 37 - 60 балів - фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів - фаза сформована.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які підраховані для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить змістовну характеристику особистості, а також, що не менш важливо, визначити індивідуальні заходи профілактики і психокорекції.

Для якісної інтерпретації даних ми використовували такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо воно виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли до симптоматики «вигорання» або суб'єктивними факторами;
- який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу атмосферу, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне «вигорання» не робило збитків їй, професійній діяльності і партнерам.

Також використовується в дослідженні методика **«Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова**. Досліджуванім пропонується відповісти на низку запитань-тверджень щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Бланк відповідей складається з 74 запитань.

Ця методика має три шкали:

- психоемоційного виснаження (ПВ),
- особистісного віддалення (ОВ) і
- професійної мотивації (ПМ).

Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ».

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснювалася шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснювалася за «сирим» балом.

Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація — рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та

зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях (див. табл.1.).

Таблиця1.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	Мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри
ПМ	Незадоволеність роботою і стосунками в колективі	Знижена самооцінка; незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Отримані результати за вказаними вище методиками дослідження дають можливість оцінити особливості прояву всіх компонентів синдрому «професійного вигорання» у працівників:

- напруження,
- резистенція.
- виснаження.

Ключові поняття теми

Професійне вигорання, синдром «професійне вигорання», симптоми вигорання, професійний стрес, напруження, резистенція, виснаження, методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання, методи дослідження синдрому «професійне вигорання».

Запитання для самостійного опрацювання

1. Що включає в себе соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання»?
2. Які симптоми вигорання ви знаєте?
3. Суть синдрому «професійного вигорання»?
4. . У чому полягає суть компоненту «напруження»?
5. . . У чому полягає суть компоненту «резистенція»?
6. . У чому полягає суть компоненту «виснаження»?

Список використаної літератури

1. *Генов Ф.* Психология управления: Основы проблемы. М.: Прогресс, 1982. - 422 с.
2. *Зайчикова Т.В.* Діагностика та профілактика синдрому «професійного «вигорання» у вчителів: Методичні рекомендації. - Київ - Рівне, 2003. 24с.
3. *Зайчикова Т.В.* Передумови розвитку синдрому «професійного вигорання» у працівників закладів середньої освіти //Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. -Ч. 1. -С. 136 -141.
4. *Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В.* Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології // Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. 4.5. - С. 210 - 217.
5. *Китаев-Смык Л. А.* Стресс и психологическая экология // Природа. - 1989.- №7.-С.98 - 105.
6. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебн. пособие. - М.: Изд-во Московск. ун-та, 1988. -198 с.
7. *Корнєв М.Н., Коваленко А.Б.* Соціальна психологія: Підручник. - К.: Вид-во Київського ун-та ім. Тараса Шевченка, 1995. - 304 с.
8. *Котелова Ю.В.* Очерки по психологии труда: Учебн. Пособие / Под. ред. Е.М.Ивановой. — М.: Изд-во Московск. ун-та, 1986. - 119 с.
9. *Кузьмин И.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. - М.. Технологическая школа бизнеса. 1994. - 192 с.
10. *Лукашевич Н.П., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И.* Психология труда: Учебн.-метод. пособие. -К.: МАУП, 1997. -104 с.
11. *Москвичев С.Г.* О личности руководителя и мотивации его деятельности: Учебн. пособие. - К.: Респ. ин-т подг. менеджеров, 1991. 96с.
12. *Не повторит ошибок:* Практические советы руководителю / Сост. И.В.Липсиц. - М.: Экономика, 1988. -253 с.
13. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психологія управління: Навчальний посібник. - Івано-Франківськ: «Плай», 2001. - 695 с.
14. *Основи психолого-управлінського консультування:* Навч. Посібник / За наук, ред. Л.М. Карамушки. - К.:МАУП, 2002. - 136 с.

15. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* / Под ред Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. - СПб: Речь, 2001. - 448 с.

Тема. 8. Діагностика особливостей професійного стресу в організаціях

8.1. Поняття про стрес та основні підходи до його дослідження.

8.2. Професійний стрес та чинники, що впливають на його виникнення в організаціях.

8.3. Діагностика проявів професійного стресу в освітніх організаціях.

8.1. Поняття про стрес та основні підходи до його дослідження

Постійні зміни в економічній, політичній та соціальній сферах держави так чи інакше накладають свій відбиток на освітню галузь, яка, у свою чергу, також зазнає перетворень. При цьому, як свідчить досвід інших країн, такі явища й процеси сприяють тому, що персонал організацій, а особливо таких, що перебувають під впливом реформ, зазнає великого психологічного навантаження. Як наслідок, у значної кількості працівників організацій виникають ознаки професійного стресу.

Термін «**стрес**» об'єднує широке коло явищ, пов'язаних із його зародженням, особливостями розвитку, проявами та наслідками, у зв'язку з чим у нього вкладають різний зміст. Вивченням феномену стресу займаються різні науки, а саме: психологія, фізіологія, медицина тощо.

Ще починаючи з перших досліджень У.Кеннона, Г.Сельє і до цього часу існує багато точок зору щодо розуміння сутності стресу.

Стрес як термін (з англ. - тиск, напруження) запозичений з матеріалознавства й означає силу, яку прикладають до фізичного об'єкта і яка викликає його напруженість (Бодров В.А.).

Цей термін використовують у фізіології, психології, медицині для пояснення ряду станів людини, які виникають унаслідок негативної дії зовнішніх і внутрішніх факторів.

У сучасній науковій літературі термін «стрес» використовується в декількох значеннях. Узагальнені значення цього феномена зазначені у таблиці 1.

Велика кількість причин виникнення стресу та багатоаспектність його проявів зумовили появу багатьох теорій і моделей стресу.

Таблиця 1.

Узагальнені значення використання терміну «стрес»

	1. Якісно відмінний відносно гомеостазу фізіологічний стан, викликаний негативним впливом довкілля (Гессен Л.Д.)
	2. Будь-які зовнішні або внутрішні стимули, які викликають збудження або напруження (в останніх дослідженнях почали використовувати термін «стрес-фактори»),

Стрес	«стресори») (Бодров В.А.)
	3. Комбінація стресора та фізіологічних змін (стресова реактивність) в організмі під дією цього стресора (Грінберг Дж.)
	4. Комплекс емоційних станів як наслідок дії негативних факторів (Наєнко Н.І.)
	5. Суб'єктивна реакція, що відображає стан напруги і збудження (Семиченко В.А.)

Першу теорію стресу запропонував канадський фізіолог Г.Сельє. Статтею в журналі «Nature», яку опублікували у 1936 році і яка містила всього 74 рядки та мала назву «Синдром, який викликається різноманітними агентами, що наносять шкоду», він справив велике враження на фізіологів, лікарів і інших спеціалістів. Повне ж висвітлення теорії відбулося у 50-х роках ХХ століття.

Стрес, або загальний адаптаційний синдром (за положенням Г.Сельє) - це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів.

Зміст усієї теорії можна звести до чотирьох **основних положень**:

1. Усі біологічні організми володіють вродженими механізмами підтримки рівноваги функціонування своїх систем. Підтримка стану внутрішнього балансу є життєво важливим завданням організму.

2. Сильні зовнішні подразники, або стресори, порушують внутрішню рівновагу. На будь-який вплив, позитивний чи негативний, організм реагує специфічним фізіологічним збудженням. Ця реакція має пристосувально-захисний характер.

3. Розвиток і пристосування до такої адаптаційної реакції відбувається у декілька стадій. Час перебігу й переходу на кожен етап залежить від рівня стійкості організму, інтенсивності й тривалості дії стресора,

4. Організм має обмежені резерви адаптаційних можливостей попередження і подолання стресу - їх виснаження може призвести до захворювання й смерті.

За результатами своїх досліджень Г.Сельє обґрунтовано довів існування трьох стадій **тривалості загального адаптаційного синдрому**.

Стадія тривоги виникає при першій появі стресора. Помітне швидке зниження рівня стійкості організму. Порушуються деякі вегетативні й соматичні функції. У відповідь організм мобілізує резерви і включає механізми саморегуляції захисних процесів. Якщо вони ефективні, то тривога зникає й організм повертається до нормальної активності. Більшість стресів і вирішуються на цій стадії.

Стадія резистентності (опору) настає в результаті тривалої дії стресора й необхідності підтримки захисних сил організму. Організм намагається збалансувати витрати адаптаційних резервів на фоні адекватного зовнішнім умовам напруження функціональних систем.

Стадія виснаження настає у випадку порушення захисних пристосувальних механізмів при надмірно сильному і тривалому виливу стресора. Дуже різко знижуються адаптаційні резерви та опір організму. Як наслідок з'являються функціональні та морфологічні порушення.

Підсумовуючи, можна сказати, що Г.Сельє наголошував на обмеженості адаптаційних можливостей організму, які полягають у попередженні й подоланні стресів, їх виснаження може призвести до захворювань і смерті.

Крім того, він вказав на існування двох **рівнів адаптаційної енергії (АЕ)**. **Перший рівень** - «*поверхнева*» АЕ, яка активізується при первинній зустрічі зі стресором. Вона може поповнювати свій резерв за рахунок другого рівня - «*глибокої*» АЕ. Виснаження останньої носить незворотний характер і призводить до серйозних змін в організмі.

Теорія Г.Сельє породила як хвилю захоплення, так і критики. Це сприяло розширенню розуміння стресу та появи нових досліджень, які ставили за мету глибше зрозуміти це явище, внаслідок чого фокус уваги постійно змінювався. В одних моделях він був спрямований на з'ясування причин стресу, в інших - досліджувалися наслідки. Окремі дослідження ставили за мету встановити механізми подолання та управління стресом.

Глибокий аналіз теорій стресу проведений російським дослідником В.Бодровим. На основі його даних **класифіковано основні моделі стресу** залежно від чинників, що обумовлюють виникнення стресу (табл.2) та способів управління стресом (табл. 3).

Таблиця 2.

Класифікація основних моделей стресу залежно від чинників, що його обумовлюють

Чинники стресу	Моделі стресу
I. Біологічні чинники	1. Генетично-конституційна модель Дж. Фуллера
	2. Модель схильності П.Парсона
II. Біологічні та психологічні чинники	3. Інтегративна модель Р.Скотта
III. Психологічні чинники	4. Модель Х.Воффа
	5. Когнітивна модель Р.Лазаруса
IV. Психологічні та соціальні чинники	6. Міждисциплінарна модель Х.Басовіч та ін.
V. Соціальні чинники	7. Теорія конфліктів Д.Дуулі
	8. Модель Д.Доренвенда

Таблиця 3.

Класифікація основних моделей стресу залежно від способів управління стресом

Способи управління стресом	Назви моделей
I. Способи управління стресом на основі механізмів адаптації	1. Модель Д.Мечанік

II. Способи управління стресом за допомогою системної саморегуляції	2. Системна модель Д.Форда і Г.Шварца
III. Способи управління стресом на основі копіngu	3. Модель допінгу Р.Лазаруса і С.Фолкмана

Кожна із зазначених моделей зробила значний внесок у розуміння сутності та особливостей стресу.

Щоб не акцентувати увагу на фізіологічних проявах стресу, а глибше з'ясувати психологічне функціонування організму в складних умовах, деякі вітчизняні дослідники почали використовувати інший термін - *«психічна напруженість»* (Занковський А.Н., Наєнко Н.І.).

Специфіка психічної напруженості полягає в тому, що вона відображається в діяльності, яка детермінована мотивами. Мотиваційна сфера, взаємодіючи з афективною, спричиняє появу сильних емоційних переживань, які відповідно також грають велику роль у психічній напруженості. Завдяки цьому у психологічній структурі психічної напруженості дослідник Н.І. Наєнко надала особливої ролі мотиваційним і емоційним компонентам, а психічну напруженість розділила на два види: операційну й емоційну.

Операційна напруженість (ОН) виникає в результаті домінування процесуального мотиву, коли актуалізована потреба в активному ставленні до завдання, у діяльності як такій. У результаті сам процес діяльності забезпечує безперервне збудження і стимулює людину до її продовження.

Емоційна напруженість (ЕН) виникає в результаті домінування мотиву самоствердження, коли з'являється потреба в актуалізації своїх можливостей, у визнанні, престижі, самоповазі. Такий вид напруженості характеризується інтенсивним емоційним переживанням, оцінювальним ставленням до умов його перебігу.

Особливістю операційної напруженості є злиття мотиву з метою, здійснення мобілізуючого впливу та збереження працездатності, тоді як при емоційному помітним є різке неспівпадання мети з мотивом діяльності, що дезорганізує сам процес діяльності та супроводжується різкими емоційними реакціями.

Дослідники, аналізуючи психічну напруженість і розмежовуючи її з поняттям «стрес», зупинились на **критерії** характеристики ступеня вираженості цих станів.

Психічна напруженість — це неспецифічна реакція організму й особистості у відповідь на вплив складної ситуації, яка залежить не тільки від характеру факторів складності, але й від ступеня чутливості до них організму, а також індивідуальних особливостей відображення ситуації.

Стрес визначають як крайній ступінь психічної напруженості, що дезорганізує діяльність, на відміну від стану напруженості, який дає змогу організму посилено й адекватно функціонувати.

Важливою з точки зору аналізу феномену стресу була поява *психологічної моделі стресу*, яку запропонував американський дослідник

Р.Лазарус. Його модель передбачала врахування активної ролі суб'єкта у відображенні складної ситуації. На думку Р.Лазаруса, між стресором і реакцією на нього є проміжні елементи психологічного походження. Стрес розглядається як індивідуальне сприйняття складної ситуації. Результатом цього процесу є формування **«оцінки загрози»** — оцінювання можливих негативних наслідків ситуації, яка впливає на індивіда. Саме вона запускає індивідуальні адаптивні механізми, спрямовані на подолання цієї загрози.

Якщо перші моделі стресу описували цей стан на основі реєстрації об'єктивних ознак, які виникали в результаті впливу значущих для індивіда ситуацій, то Р.Лазарус розглядав **стресову реакцію як результат відмінностей між вимогами, що висуває середовище, та ресурсами, якими володіє індивід.** Якість цих відносин опосередкована процесами пізнання. Тобто, згідно з цією теорією, організм людини завжди перебуває у стані бадьорості, очікуванні змін та постійному оцінюванні довкілля. Сукупність цих процесів названа автором **«первинною оцінкою»**, **«вторинною оцінкою»** - процеси оцінювання внутрішніх ресурсів, які можливі для розв'язання проблеми.

Коли співвідношення між оцінкою вимог середовища й оцінкою внутрішніх ресурсів врівноважується, то ситуація оцінюється як позитивна. Такий стан називають **«еустресом»**.

У випадку, коли ситуація оцінена як загрозна, небезпечна, такий стан прийнято називати **«дистресом»**.

Теоретичний аналіз когнітивної моделі стресу Р.Лазаруса дав змогу зробити висновок, що основою когнітивної моделі стресу є процеси оцінювання як зовнішнього середовища, так і власних ресурсів.

Він також указав на потребу враховувати індивідуальну неповторну структуру особистості кожної людини, яка обумовлює відмінності при оцінці загрози та подоланні стресу.

Врахування цих факторів дозволяє зробити такі **висновки**:

1. Певна складна ситуація для однієї людини може бути стресовою, а для іншої - ні. Це залежить від того, наскільки людина цю ситуацію оцінює як загрозу.

2. Для однієї і тієї ж людини та ж ситуація в певні періоди часу може сприйматись як стресова, а в іншому випадку - не викликати дискомфорту. Це пов'язано зі змінами як у фізіологічному стані, так і психологічному статусі індивіда.

Таким чином, стрес є **динамічним процесом**, а не статичним явищем. І його виникнення залежить як від мінливого навколишнього середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей.

Другим, не менш важливим, компонентом цієї моделі є **адапційні механізми**, спрямовані на подолання складних ситуацій.

У зарубіжній літературі для визначення способів подолання використовують поняття **«копінг»**, яке походить від англійського **«cope»** - долати.

Уперше поняття було вжито у психологічній моделі стресу Р.Лазаруса і С.Фолкмана та визначено як *суму когнітивних і поведінкових зусиль, які витрачає індивід для послаблення впливу стресу..*

Російська дослідниця С.К.Нартова-Бочавер, трактуючи широке вживання поняття копінгу, вказує, що воно «існує на перехресті» двох виражених тенденцій сучасної психології особистості.

По-перше, увага переходить із суб'єкта на ситуацію, в якій він діє в цілому, тому що саме ситуація в багатьох випадках визначає логіку поведінки індивіда.

По-друге, це ілюстрація ідеографічного підходу в психології, що орієнтує не на загальне й постійне в особистості, а на особливе й мінливе, що властиве конкретному індивідові за певних умов.

В останніх світових дослідженнях є помітним зростання інтересу до процесів копінгу. На сьогодні під **копінгом** розуміють великий спектр активності індивіда, починаючи з неусвідомлених психологічних захистів і завершуючи цілеспрямованими способами подолання кризових ситуацій.

Згідно з дослідженнями С.К.Нартової-Бочавер, існує декілька підходів для пояснення копінгу.

За Р.Лазарусом і С.Фолкманом, **копінг** - динамічний процес, специфіка якого визначається не тільки ситуацією, а й стадією конфлікту, що викликаний **зіткненням** із зовнішнім світом.

Психологічне значення копінгу полягає в ефективній адаптації індивіда до ситуації, що викликає труднощі.

Головне завдання копінгу - *забезпечення й підтримка стану психічного та фізичного благополуччя, повна адаптація у соціумі.*

Існує безліч форм психологічного подолання і кожна з них специфічна. Загальноприйнятої класифікації також не існує. Але в цілому, за дослідженнями Р.Лазаруса і С.Фолкмана, усі форми реакцій мають **два основних напрямки впливу:**

- 1) *на навколишній світ або на проблему;*
- 2) *на себе або на емоції.*

Дослідники А.Біллінг і Р.Муус запропонували ввести ще третій - **уникнення.**

Із вищесказаного випливає, що копінг передбачає велику варіативність реакцій і велику мінливість поведінки. Тому одним зі способів фіксації видів копінгу на рівні професійного середовища є побудова *копінг-профілю*. Така ідея була запропонована і втілена у дослідженні професійних середовищ П.Віталіно.

8.2. Професійний стрес та чинники, що впливають на його виникнення в організаціях

Проблема професійного стресу як окремого напрямку досліджень особливо інтенсивно почала розроблятися у психологічній науці в останні два десятиріччя. Це пов'язано з тим, що було з'ясовано його негативний вплив на рівень працездатності, якість праці та стан здоров'я працівників. У

багатьох публікаціях йшлося про наявні у працівників різних типів професій психічні перевантаження, психосоматичні розлади, негативні поведінкові реакції, які виникали внаслідок впливу робочих (професійних) стресорів (Бодров В.А., Урбанович А.А., Шульц Д., Шульц С.).

У результаті пошуку впливу тих чи інших професійних ситуацій на фізичне й психологічне здоров'я працівника виникло багато теорій, моделей, підходів щодо тлумачення суті професійного стресу. Але незважаючи на їх велику кількість, до цього часу не прийнята єдина концепція, яка змогла б пояснити багатогранність цього явища.

Професійний стрес - це багатовимірний феномен, який виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію (Дж. Шаріт, Г. Салвенді).

Російський вчений А.Леонова, аналізуючи основні моделі професійного стресу в дослідженнях сучасної прикладної психології, виокремила три **основні підходи**, які дали змогу поділити усі моделі та теорії на три великі групи, - екологічний, транзакційний, регуляторний.

Екологічний підхід почав розроблятися із середини 60-х років. Згідно з цим підходом **стрес** розуміється як результат взаємодії індивіда з довкіллям. Стверджується, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності вимог професійного середовища та індивідуальних ресурсів людини, що працює. Сам факт стресу встановлюється на основі пошуку закономірності між факторами напруженості праці та її негативними наслідками. Обмеженістю цього підходу є існування розриву між причинами й наслідками стресу.

Транзакційний підхід сформувався у середині 70-х років. Професійний стрес трактується як індивідуальна пристосувальна реакція людини на ускладнення ситуації. Фокус інтересів змістився з традиційного вивчення механізмів гомеостатичного реагування під час адаптації на аналіз індивідуально-пристосувальних факторів, що обумовлюють розвиток стресу. Центральне місце в аналізі займають суб'єктивна значущість ситуації, в якій діє людина, і стратегії подолання труднощів. Обмеженість цього підходу полягає у неможливості визначення моменту настання тієї чи іншої фази стресу.

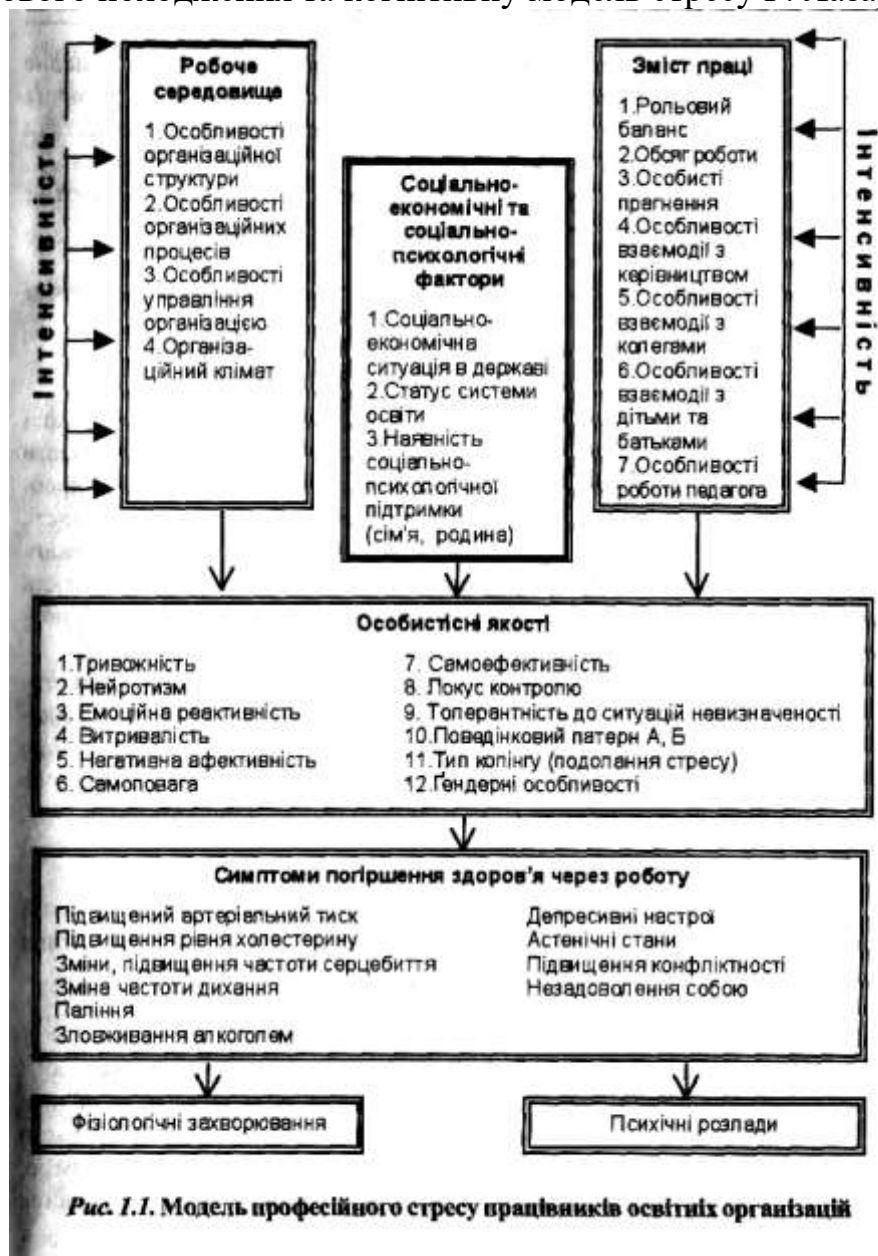
У рамках **регуляторного** підходу стрес розуміється як особливий клас станів, що відображає механізми регуляції діяльності в ускладнених умовах. Основним предметом дослідження є деталізація уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних факторів, а також визначення їх «ціни» з точки зору внутрішніх витрат.

Такі підходи, незважаючи на всі розбіжності, можна ототожнити з різними рівнями єдиного процесу - аналізу механізмів стресу.

Екологічний підхід відповідає рівню макроаналізу, **транзакційний** дає інформацію про проміжний рівень, а **регуляторний** займається мікроаналізом механізмів професійного стресу.

Така ієрархічна побудова дає змогу більш об'єктивно поставитися до проблеми професійного ефесу та сприяти розробці прикладних досліджень у цьому напрямку.

При створенні моделі професійного стресу працівників організацій дослідники використали дослідження Д. Фонтана, В. Бодрова, Дж. Грінберга, підходи А.Леонової щодо пояснення причин виникнення захворювань стресового походження та когнітивну модель стресу Р. Лазаруса (рис. 1.).



Розвиток професійного стресу в освітній організації відбувається нижчезазначеним способом.

Блок «Соціально-економічні та соціально-психологічні фактори», діючи через особливості «Робочого середовища» (навчального закладу) та складні ситуації, які трапляються у діяльності педагога (блок «Зміст праці»), моделює певне стресове середовище.

Залежно від інтенсивності дії цих трьох умовних блоків стресорів та індивідуально-особистісних якостей (блок «Особистісні якості»), які на різних етапах розвитку стресу помітні через «симптоми».

Розглянемо детальніше кожен з елементів моделі, оскільки саме вони є чинниками виникнення стресу на робочому місці.

Блок стресорів «Соціально-економічні та соціально-психологічні фактори».

1. Соціально-економічна ситуація в державі

Залежність стану освіти від соціально-економічного потенціалу держави відома з давніх часів. Високий потенціал економіки дає можливість вкладати гроші та розвивати бюджетні галузі. Освітня галузь має залежати від виробничої сфери, оскільки самостійно заробляти власні кошти немає можливості. Тому ресурси, а відповідно і забезпеченість освітньої галузі, дуже залежать від економічного стану держави в цілому. Фінансові вклади дають можливість підвищувати заробітну платню вчителям, покращуючи їх статус, що безумовно впливає на загальне емоційне здоров'я професійно зайнятої людини.

Мирне, без різких революційних перетворень, існування держави стабілізує соціальні настрої. Стабільність сприяє поступовому розвитку держави та емоційному спокою більшості верств населення. Звідси висновок про те, що стабільний поступовий розвиток сприяє збереженню позитивного емоційного стану та зниженню рівня розвитку професійних стресів.

2. Статус системи освіти

Такі явища, як низька заробітна платня у більшості освітян, низький соціальний статус працівника освіти, недостатня кількість перспективи кар'єрного зросту спричиняють появу стресу у професійній діяльності.

3. Наявність соціально-психологічної підтримки

Соціальні взаємини відіграють величезну роль в житті кожної людини, і тому багато досліджень було присвячено впливу соціально-психологічної підтримки на психічне здоров'я людини. Під соціальною підтримкою часто розуміють розгалужену систему соціальних зв'язків, яка містить сім'ю, близьких родичів, друзів, членство в громадських організаціях, церковних общинах, інші формальні та неформальні зв'язки. Існують цікаві і разом з тим протилежні результати досліджень про існування конфлікту інтересів між сім'єю й роботою. Метааналіз 50 результатів досліджень дозволяє твердити про існування стабільної зворотної кореляції між конфліктом інтересів роботи й сім'ї та задоволеності роботою і життям у цілому. Наскільки гостріше сприймалися протиріччя інтересів, настільки нижчим був рівень задоволеності, причому наслідки такого конфлікту жінки сприймали гостріше, ніж чоловіки. А це свідчить про високий рівень стресу серед цих обстежуваних. Також з'ясувалися цікаві позитивні залежності між сім'єю і роботою. Для здоров'я чоловіка шлюбний стан більш корисний, ніж для здоров'я жінки. Але зв'язки з друзями, рідними для жінки можуть бути більш сприятливі, ніж для чоловіка. Це вказує на низький рівень ризику виникнення стану стресу у людей, які мають широкі соціальні зв'язки та можливість отримати психологічну допомогу. Серед них виявили нижчий рівень смертності, кращий загальний стан здоров'я.

Блок «Робоче середовище» об'єднує всі явища, які мають місце в освітній організації та викликають психічну напруженість і за певних обставин спричиняють виникнення професійного стресу.

1. Особливості організаційної структури

Такі явища, як низька або відсутня поінформованість про можливості кар'єрного зросту, непрозорість кадрової політики, рівень участі в управлінні навчальним закладом кожного члена колективу, неефективне використання усіх ланок структури управління тощо, спричиняють появу психічної напруженості у діяльності членів колективу.

2. Особливості організаційних процесів

Нечітка постановка цілей і завдань перед кожним членом колективу, що особливо виражається під час реформ, коли організація починає працювати у змінених умовах; неефективна або низько ефективна система отримання зворотного зв'язку про особливості роботи кожного члена колективу; не завжди високоякісний рівень підвищення кваліфікації працівників організації; низький рівень інформаційно-методичного забезпечення діяльності педагога (наявність нових методичних рекомендацій, підручників, ЕОМ та ін.) - ці явища також підвищують, рівень психічної напруженості у діяльності членів колективу.

3. Особливості управління організацію (школою)

Неефективна організація навчально-виховного процесу (неефективне використання кабінетного фонду, часті зміни в розкладі, наявність змін колег тощо); низька психологічна забезпеченість організаційних процесів, наявність заорганізованості, формалізму є дуже потужним стресором як у діяльності керівництва школи, так і всіх його членів.

4. Організаційний клімат

Наявність конфліктних міжособистісних стосунків у колективі, перевага негативних емоційних станів серед членів колективу, рівень сприятливості психологічної атмосфери та знижена кількість міжособистісних стосунків між членами колективу у позаробочий час поряд з невеликою кількістю культурно-масових заходів, що проводять спільно всі учасники колективу, - з одного боку, є ситуаціями, які будуть викликати стрес, з іншого - вони є показником рівня стресу персоналу.

Розглянемо **блок «Зміст праці»**, який об'єднує всі стресогенні явища, що пов'язані з діяльністю професії педагога.

1. Рольовий баланс

Багато дослідників указують на те, що працівники, які повністю усвідомлюють і відчують свою роль в організації, як правило, мають такий рівень напруженості, який дозволяє ефективно працювати. Коли з'являється відчуття неможливості фізично у необхідний термін виконати всі вимоги своєї ролі та відчуття недостатньої кількості навичок і вмінь для її виконання або ж потреба виконувати одночасно дві ролі («заступник» і «вчитель», «директор» і «завгосп»), то дуже швидко у такого працівника розвивається стан професійного стресу.

2. Обсяг роботи

Зазвичай у сучасного вчителя спостерігається велика перевантаженість щодо обсягів робіт, які необхідно виконати. Як наслідок відбувається інформаційне перенасичення, а, з іншого боку, педагог часто змушений витратити свій особистий час на виконання посадових обов'язків. Такі тенденції цілеспрямовано ведуть до виникнення стресу.

3. Особисті прагнення

Значний відсоток учителів (ця тенденція особливо помітна у молодих спеціалістів) часто очікує від себе надмірно багато. Таким чином, примушуючи себе працювати понад міру, можна залишатися незадоволеним результатами. За таких обставин вчитель не спроможний усвідомити і відчувати, що виконаний великий обсяг роботи. За нереалістичною оцінкою перспектив обов'язково мають бути негативні відчуття, які переобтяжують емоційний стан, надають йому негативного забарвлення. Таким чином, ця ситуація призводить до стресу.

4. Особливості взаємодії з керівництвом

Взаємини з керівництвом можуть викликати напруженість і стрес, тому що керівник може впливати на життя та діяльність працівника матеріально й морально (преміювання, визнання). Крім того, керівники можуть ігнорувати думку і пропозиції працівників, у результаті останні не відчувають своєї значущості та цінностей своїх думок, ідей.

5. Особливості взаємодії з колегами

У сучасних умовах вчитель не обмежений у спілкуванні з колегами. Така взаємодія дає можливість обговорити професійні проблеми, отримати підтримку, пораду, заохочення, оцінку - іншими словами - зворотний зв'язок. Але разом з тим серед молодих спеціалістів може зустрічатись і така тенденція, коли ще не стале коло колег часто не дає вичерпної, об'єктивної інформації, або вчитель із якоїсь вузької галузі має колег, які перебувають далеко. Ці чинники ускладнюватимуть професійне спілкування та отримання якісного зворотнього зв'язку, що теж може призвести до стресу.

6. Особливості взаємодії з дітьми та батьками

Потреба передачі навчального матеріалу вимагає від педагога великих емоційних та інтелектуальних зусиль, які, залежно від індивідуальних якостей, вичерпуються більш або менш повільно. Ці ж зусилля потрібно розподілити і на виховання учнів, додаткові заняття та на зустрічі з батьками учнів. Разом з тим є учні, які потребують посиленої уваги з боку педагога. Тому, як наслідок, часто серед вчителів таке постійне виснаження призводить до серйозних змін в емоційній сфері - виникає так званий синдром «професійного вигорання», який є видом професійного стресу.

7. Особливості роботи педагога

Кожна професія має свою специфіку. Однією з особливостей роботи педагога є постійна потреба у самовдосконаленні та професійному вдосконаленні. Якщо така самостійна внутрішня робота не проводиться, то час від часу може з'являтися відчуття професійної невідповідності. Інформаційні зміни настільки великі, що кількість знань, яка необхідна для того, щоб не відставати від темпів життя, досягає величезних розмірів. Тому

можлива поява відчуття нестачі досвіду, навичок, часу, енергії, яке також призводить до виникнення стресу. Разом з тим наявність частих емоційних розумових перевантажень і, з іншого боку, монотонності у роботі ще сильніше загострює стан стресу, який за таких обставин виникає дуже швидко.

Ось коротко неповний огляд стресорів, які постійно можуть чинити вплив як у професійній діяльності, так і в соціальному середовищі на кожного індивіда. Кожен із цих стресорів має різну силу, тривалість у часі та інтенсивність дії. За моделлю психологічного стресу Р.Лазаруса, стресори, впливаючи на рецептори, вмикають процеси оцінювання, які залежно від індивідуального досвіду, індивідуально-типологічних рис **сприймаються** як позитивні (еустрес) або як негативні (дистрес) фактори.

Саме завдяки когнітивним процесам стрес або розвивається й має згубний вплив, або розв'язується на стадії зустрічі із стресором і не викликає негативних змін.

У блоці «Особистісні якості» відображені основні характеристики особистості, які відіграють важливу роль у розвитку стресу.

1. Тривожність як індивідуальна особливість, що відображається у схильності людини до частих інтенсивних переживань, тривоги та у низькому порозі її виникнення. Високий рівень особистісної тривожності підвищує ризик виникнення професійного стресу.

2. Нейротизм - властивість темпераменту, яка характеризує швидкість виникнення нервового збудження. Високий рівень нейротизму підвищує ризик виникнення професійного стресу.

3. Емоційна реактивність — це властивість темпераменту, яка характеризує швидкість виникнення емоційного збудження. Високий рівень нейротизму підвищує ризик виникнення професійного стресу.

4. Витривалість - переконаність і вміння контролювати події власного життя і впливати на них. Висока витривалість пом'якшує вплив стресорів і, відповідно, підвищує стресостійкість.

5. Негативна ефективність особистості із яскраво вираженою цією характеристикою схильні почувати себе нещасливими і незадоволеними життям узагалі. Почасти вони акцентують свою увагу на всіх негативах власного життя. Високий рівень негативної ефективності позитивно корелює з високими показниками професійного стресу.

6. Самоповага відображає ставлення до самого себе. Результати досліджень переконливо стверджують, що індивіди з розвиненим почуттям самоповаги більш стресостійкі.

7. Самоефективність - це впевненість професіонала в тому, що він вирішить завдання адекватним йому способом. Індивіди, що мають цю рису, більш стійкі до психологічних стресів.

8. Локус контролю - схильність індивіда пояснювати виникнення значущих подій особистого життя зовнішніми причинами (екстернали) або внутрішніми власними зусиллями (інтерналі). Професіонали з внутрішнім локусом контролю більш стійкі до стресів.

9. Толерантність до ситуацій невизначеності - схильність індивіда фрустраційно реагувати на складні ситуації. Згідно з дослідженнями, низька толерантність, тобто швидке виникнення стану фрустрації, позитивно корелює з високим рівнем стресу.

10. Поведінкові патерни А, Б: поняття «поведінковий патерн А» виникло завдяки дослідженню схильності до коронарних захворювань серця; для типу А характерна висока амбіційність, агресивність, бажання змагатись, нетерплячість. *Особистість типу Б* має протилежні характеристики. За проведеними дослідженнями тип А відзначається низькою стресостійкістю.

11. Тип копіngu: як згадувалося вище, копіng - спосіб подолання стресових ситуацій; зважаючи на високу варіативність способів подолання, низький рівень стресу мають ті професіонали, які володіють повним арсеналом типів копіngu та навчилися використовувати ці способи адекватно до ситуації. Іншими словами, вони володіють високою варіативністю способів поведінки.

12. Гендерні особливості - згідно із закордонними дослідженнями, існує декілька різноманітних даних. Як правило, жінки частіше скаржаться на стресогенність життя, ніж чоловіки, вони більше страждають від таких наслідків стресу, як головні болі, зниження апетиту, порушення сну. Разом з тим, чоловіки в чотири рази частіше вмирають від серцево-судинних захворювань. Але до цього часу невідомо, що визначає реакцію на напруженість: стать чи різниця у стимулах довкілля.

Як видно з моделі професійного стресу, блок особистісних якостей відіграє дуже важливу роль у виникненні стресу. Саме він є тим буфером, який сприймає вплив стресорів, посилюючи їх дію чи гальмуючи її.

За допомогою блоку «Симптоми погіршення здоров'я через роботу» можна з'ясувати, чи перебуває індивід у стані професійного стресу, чи ні.

Якщо не відбулося ефективного втручання, то таке постійне перебування у зміненому стані призводить до значних наслідків, які відображаються на органічному рівні, зокрема у фізіологічних чи психічних розладах.

8.3. Діагностика проявів професійного стресу в освітніх організаціях

Для дослідження рівня професійного стресу в освітніх організаціях використовується методика **К.Ваймана «Визначення рівня професійного стресу»**.

Методика має форму опитувальника, питання якого стосуються особливостей професійного життя. Обстежуваному необхідно оцінити за допомогою 5-бальної шкали частоту виникнення того чи іншого явища у його професійному житті. За структурою - це методика-самозвіт. Вона оцінює індивідуальне сприйняття складних професійних ситуацій, які можуть мати місце у робочому середовищі.

Згідно з цією методикою, стрес розглядається як надмірна психічна напруженість, що призводить до дезорганізації діяльності та появи наслідків

у вигляді захворювань. Захворювання розглядається як таке, що має стресову етнологію.

Згідно з інтерпретацією такої методики розрізняють 5 рівнів вияву стресу.

1-й рівень - дуже низький рівень стресу

Характеризується низькою психічною напруженістю, яка виникає на робочому місці. Поведінка обстежуваного має адекватний характер. Індивід у такій ситуації достатньо комфортно себе почуває. Водночас, такий рівень стресу може бути пов'язаний з невисоким рівнем вимог до працівника, внаслідок чого останній може недостатньо продемонструвати свої можливості. Тому в певних ситуаціях варто говорити про відсутність задоволення від процесу діяльності на робочому місці.

2-й рівень — низький рівень стресу

Характеризується низьким рівнем психічної напруженості. На більшість складних ситуацій, що трапляються у професійній діяльності, індивід швидко знаходить адекватне вирішення, внаслідок чого збудження, яке виникає при зустрічі із такими складнощами, швидко минає і організм знову повертається до стану рівноваги. Йдеться про високий рівень оволодіння професійними якостями, які дозволяють швидко знаходити вихід зі складних професійних ситуацій.

3-й рівень - середній (оптимальний) рівень стресу

Цей показник свідчить про високу психічну напруженість, яку витрачає індивід на подолання складних ситуацій, однак це дає змогу підвищено й адекватно функціонувати організму. У результаті такий індивід відчуває повне задоволення від своєї професійної діяльності. Можна говорити, що такий індивід отримує оптимальний рівень навантаження, яке не призводить до згубних наслідків. Саме в цьому випадку вживають поняття «оптимальний (робочий) рівень напруженості», який є необхідним для активної діяльності, що буде сприяти поступальному професійному зростанню.

4-й рівень - високий рівень стресу

У цьому випадку показник рівня стресу свідчить про неадекватно підвищене функціонування організму і психіки професіонала, внаслідок чого таке напруження починає дезорганізовувати професійну діяльність. Адаптаційна енергія, за теорією Г.Сельє, яка витрачається для досягнення стану рівноваги - гомеостазу, починає вичерпуватися. У результаті можуть з'являтися симптоми емоційного, фізичного виснаження, різноманітні захворювання. Такий рівень психічного напруження вже є згубним для здоров'я.

5-й рівень - дуже високий рівень стресу

Цей рівень характеризує повне емоційне та фізичне виснаження. Можлива поява хронічних захворювань унаслідок тривалої дії професійних стресорів. Як наслідок, організм, реагуючи на постійні психічні збудження, вичерпує свої резерви. Тому помітною стає часта дезорганізація у будь-якій діяльності та тривале відчуття втоми. Якщо не застосовувати

профілактичних, антистресових заходів, можуть настати незворотні фізіологічні зміни в організмі та психічні розлади.

Ключові поняття теми: Стрес, стадія тривоги, стадія резистентності, стадія виснаження, рівні адапційної енергії, основні моделі стресу, операційна напруженість, емоційна напруженість, психічна напруженість, копінг, рівні стресу.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Які основні підходи до визначення стресу ви знаєте?
2. Назвіть стадії тривалості загального адаптаційного синдрому.
3. Які рівні адаптаційної енергії?
4. Які основні моделі стресу?
5. Назвіть чинники, що впливають на виникнення професійного стресу.
6. Що входить до блоку стресорів «Соціально-економічні та соціально-психологічні стресори»?
7. Що входить до блоку стресорів «Робоче середовище»?
8. Що входить до блоку стресорів «особистісні якості»?

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Бодров В.А. Информационный стресс. - М.: ПЕРСЭ", 2000. - 352с.
2. Брайт Д.ж., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования, мифы. — СПб.: Еврознак, 2003. -352 с.
3. Гессен Л.Д. Время стрессов.-М.: Физкультура и спорт, 1990.-192с.
4. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С. 238-275.
5. Гинзбург М. Стресс-менеджмент // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг: Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. - С. 154-170.
6. Гринберг Дж. Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. - 496 с.
7. Занковский АН. Психическая напряженность как свойство личности // Психическая напряженность в трудовой деятельности. -М.: Наука. -С. 225-237.
8. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти. - К.: ІЗМН, 1997. -180 с.
9. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Подред.Л. Леви.-Л.: Медицина, 1970.-С. 178-208.
10. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология.- 2000 -№3.- С. 4-19.
11. Маршук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. - СПб.: Сентябрь, 2001. - 260 с.
12. Наенко Н.И. Психическая напряженность. - М.: Из-во Москов. ун-та, 1976.-112с.

13. *Нартова-Бочавер С.К.* «Coping behavior» в системі понять психології особистості // Психологічний журнал.- 1997.-Т. 18.-№5.-С.21-30.
14. *Психологія здоров'я: Учебник для вузів /* Под ред. Г.С. Никифорова. -СПб.: Питер,2003.-С. 548-572.
15. *Сельє Г.* Стрес без дистреса.-М.: Прогрес, 1979.- 124с.
16. *Семиченко В.А.* Психічні стани. К.: Магістр-5,1998. - 208 с.
17. *Урбанович А.А.* Психологія управління. -М.: Харвест, 2003. - 640с.
18. *Шульц Д., Шульц С.* Психологія і робота. - СПб.: Питер, 2003. - 560 с.

Тема 9. Діагностика психологічних детермінант професійного стресу і професійного вигорання в організаціях

9.1. Загальна характеристика технології профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

9.2. Групова та індивідуальна технологія профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

9.2.1. Групова технологія профілактики та подолання професійного стресу і синдрому «професійного вигорання»

9.2.2. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

9.1. Загальна характеристика технології профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

Важливою умовою профілактики синдрому «професійного вигорання» є розробка спеціальної технології профілактики та подолання цього явища, яке може реалізуватися на двох основних рівнях;

а) **на рівні освітньої організації** (технологія для організаційної профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання», які можуть використовуватися керівниками освітніх організацій та шкільними психологами);

б) **на рівні особистості** (технологія для індивідуальної профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання», які можуть використовуватися конкретними вчителями).

На підставі аналізу літератури та досвіду здійснення консультативної роботи в освітніх організаціях розроблені основні принципи та прийоми таких технологій, які можуть бути покладені в основу профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Ці технології можуть бути певним чином модифіковані для розв'язання конкретних професійних та особистісних проблем.

Тренінг «Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» і здійснення успішної кар'єри жінок та чоловіків у закладах середньої освіти», є складовою технології, що впроваджується на рівні організації. Він може проводитися шкільними психологами для формування

у вчителів готовності для **профілактики** та подолання синдрому «професійного вигорання».

У процесі розробки та реалізації **технології профілактики** та подолання синдрому «професійного вигорання» необхідно **враховувати низку теоретичних положень**, які розкривають природу стресу:

- Слід враховувати, що *стрес* є реакцією на життєву (професійну) ситуацію, котра сприймається з прикрістю та образою, що відображається в емоційному та психічному реагуванні.

- За своєю структурою стрес є комбінацією стресора та стресової реактивності.

Стресори - це фактори, здатні потенційно викликати стресову реакцію.

Стрессова реактивність є зміною фізіологічного стану організму (збільшення напруження м'язів, підвищення серцебиття, підвищення артеріального тиску, збільшення потовиділення, підвищення рівня холестерину в крові, соляної кислоти в шлунку тощо).

- **Модель стресу** складається з таких основних складових:

- 1) *професійна ситуація* (яка послідовно або несподівано виводить людину зі стану рівноваги);

- 2) *сприймання професійної ситуації як стресової* (такої, яка викликає стурбованість);

- 3) *емоційне збудження* (страх, гнів, почуття загрози, стан потрясіння тощо) як реакція на події, що примушують страждати;

- 4) *фізіологічне збудження* (підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, пониження ефективності імунної системи тощо);

- 5) *наслідки* (занедужання; хвороби; зниження продуктивності праці; міжособистісні конфлікти тощо).

- **Управління стресом** - це можливість використовувати особистістю наявні важелі управління, не перекладаючи їх на інших людей або обставини. Важливою складовою комплексної моделі управління стресом є *втручання* - встановлення особистістю бар'єрів (за допомогою спеціальних прийомів) на всіх фазах розгортання стресу з метою протидії йому.

Основна мета втручання полягає в тому, щоб попередити негативні наслідки, які можуть викликати стрес-фактори. Когнітивна оцінка ситуації, вибіркоче сприймання, релаксація, фізичні вправи є основними бар'єрами, які може виставити особистість на певних фазах протікання стресу.

9.2. Групова та індивідуальна технологія профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

Однією з найбільш ефективних **групових технологій** профілактики та подолання професійного стресу і синдрому «професійного вигорання» на рівні освітньої організації є **тренінгова робота**.

Тренінг, спрямований на роботу з цими проблемами, загальна структура якого наведена нижче.

9.2.1. Групова технологія профілактики та подолання професійного стресу і синдрому «професійного вигорання».

Тренінг «Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» і здійснення успішної кар'єри жінок та чоловіків у закладах середньої освіти»

«Вступ до тренінгу»

- Знайомство учасників тренінгу.
- Вивчення та аналіз очікувань учасників тренінгу.
- Визначення основної мети та завдань тренінгу.
- Аналіз загального дизайну змісту тренінгу.
- Розробка правил групової роботи.

Частина 1

«Сутність та природа стресу. Причини виникнення професійного стресу в освітніх організаціях»

- *Метод незакінчених речень:* «Сутність та природа стресу».
- *Робота в мата групах та групова дискусія:* «Професійний стрес як вид стресу та причини його виникнення в освітніх організаціях».
- *«Мозковий штурм»:* «Аналіз стрес-факторів, які обумовлюють виникнення професійного стресу в конкретному освітньому закладі».

Частина 2

«Синдром «професійного вигорання» та його гендерні аспекти»

- *Навчально-рольова гра:* «Професійно вигорілий» учитель: основні характеристики та особливості взаємодії з учнями, вчителями, адміністрацією».
- *Міні-лекція:* «Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у жінок-учителів та чоловіків-учителів».
- *Групова дискусія:* «Взаємозв'язок синдрому «професійного вигорання» та професійної кар'єри жінок та чоловіків у закладах середньої освіти».

Частина 3

«Модель профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів»

• *Групова дискусія:* «Професійне вигорання» вчителів: неминучість чи лише ймовірність? Аналіз факторів та умов, врахування яких може сприяти профілактиці та подоланню синдрому «професійного вигорання».

• *Міні-лекція:* «Комплексна модель профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Втручання (створення бар'єрів на шляху стресу) - основний компонент моделі. Реалізація моделі на двох рівнях: освітньої організації; окремої особистості. Роль індивідуальних програм».

Частина 4

«Зміст та основні складові Індивідуальної технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів»

• *Аналітичний практикум:* «Розпізнавання стресу, визначення основних стрес-факторів».

• *Міні-лекція (з елементами психологічного практикуму та групової дискусії):* «Використання власних психологічних ресурсів для зниження дії

стрес-факторів (*перша фаза комплексної моделі профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання»*):

- аналіз мотивів та значущості обраної професійної діяльності та прийняття рішення про її продовження або зміну;
- визначення критеріїв успіху в професійній діяльності та можливості здійснення професійної кар'єри;
- оволодіння вмінням управляти своїм часом;
- зміна в разі необхідності іміджу «трудоголіка»;
- реалізація впевненої (асертивної) поведінки; створення мережі соціальної підтримки тощо.

• *Міні-лекція (з елементами психологічного практикуму та групової дискусії): «Використання власних психологічних ресурсів для зниження сприймання ситуації як стресової, зниження емоційного та фізичного напруження (друга, третя та четверта фази комплексної моделі профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання»)*:

- оволодіння прийомами вибіркового сприймання ситуації (уміння бачити в ситуації не лише негативні, а й позитивні моменти; уміння радіти життю та дякувати долі за те, що маєш; уміння ставитися з гумором до подій тощо);
- оволодіння прийомами підвищення самооцінки та подолання тривожності;
- оволодіння прийомами здійснення внутрішнього локусу контролю, реалізації рішучої поведінки;
- оволодіння прийомами релаксації, аутогенного тренування, розробки індивідуальної програми фізичних вправ тощо.

Частина 5

«Гендерні аспекти підготовки та реалізації індивідуальної технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів»

• *Групова дискусія:* «Чи доцільно говорити про «жіночий» та «чоловічий» варіанти програми профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання?»»

• *Мозковий штурм:* «Що слід враховувати жінкам-учителям та чоловікам-учителям при розробці **власної програми** профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання?»»

• *Групова дискусія:* «Гендерна толерантність та тендерне партнерство як умова і наслідок профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» та здійснення успішної кар'єри жінок і чоловіків у закладах середньої освіти».

Рефлексія заняття.

9.2.2. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

Для профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання» на **рівні особистості** розроблено **індивідуальну технологію** профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох *послідовних фаз та системи конкретних прийомів, які наводяться нижче.*

Фаза аналізу професійної ситуації

Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з *аналізу професійної ситуації*. Вона полягає в *когнітивній оцінці ситуації* (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу:

1. Навчіться розпізнавати стрес. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес. До основних з них належать:

Робота:

- людина не виконує роботу своєчасно, не приходять на призначені зустрічі або не виконує інші зобов'язання;
- людина припускається помилок через неуважність;
- знижуються кількісні та якісні показники роботи;
- людина довго вагається, приймаючи рішення;
- затримується на роботі, але більш «одержима» роботою, ніж завжди;
- усні або письмові доповіді мають нечіткий, незв'язний характер;
- частіше, ніж звичайно, трапляються нещасні випадки.

Стосунки з колегами:

- неадекватно сприймає гумор;
- проявляє роздратування, недружелюбність, демонструє реакції гніву;
- раптово почалися ускладнення в спілкуванні та підтриманні дружніх стосунків з іншими людьми;
- висловлює незрозумілу або надмірну недовіру до колег.

Особистість:

- виглядає втомленою, не здатна «розслабитися».
- байдуже ставиться до життя; не виявляє ні до чого зацікавленості.
- часто відчуває себе хворою або такою, що ось-ось захворіє.

2. Якщо Ви знайшли в собі ознаки стресу, то здійсніть глибшу когнітивну оцінку ситуації: з'ясуйте основні стрес-фактори у Вашій професійній ситуації та спробуйте «усунути» їх. Це можна зробити таким чином:

- назвіть 5 найважливіших джерел стресу (стресорів);
- опишіть коротко Ваші реакції на них;
- подумайте, як можна знизити вплив цих стресорів або повністю усунути їх дію.

3. Якщо виконання цього завдання не дало Вам можливості глибоко проаналізувати основні стрес-фактори у Вашому професійному житті, то

використайте складніший прийом: почніть вести «Щоденник стресових подій», збираючи інформацію за 7 компонентами щоденно:

1. Стресори цього дня:
 - звичні стресори (які відчуються часто);
 - незвичні стресори (які відчуються рідко).
2. Реакції на кожен стресор, що з'явився:
 - фізіологічні реакції (потовиділення, м'язове напруження, підвищення артеріального тиску тощо);
 - психологічні реакції (страх, тривога, хвилювання тощо).
3. Способи адаптації до стресора.
4. Кращі способи адаптації.
5. Прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день.
6. Ефективність цих прийомів релаксації.
7. Відчуття, які були в цей день:
 - фізичні;
 - психічні.

Спробуйте вести цей щоденник протягом 3 тижнів, а після цього проаналізуйте вплив стресу на Ваше життя та Вашу реакцію на стрес за допомогою таких питань:

- Які стресори виникають у Вашому житті найчастіше?
- Чи хочете Ви й надалі відчувати вплив цих факторів?
- Якщо ні, то подумайте, яких стресорів Ви можете уникнути. Яким чином?
- Як зазвичай реагує на стресори Ваш організм?
- Чи використовуєте Ви певні прийоми подолання стресу частіше, ніж інші?
- Ці прийоми працюють «на Вас» чи «проти Вас»?
- Чи існують інші прийоми подолання стресу, які Ви використовуєте рідко.

4. При аналізі стрес-факторів зверніть увагу, чи мають місце в конкретній ситуації **глобальні професійні (життєві) зміни** (наприклад, реорганізація на роботі; перехід на нову посаду; зміна режиму або графіка роботи; зміна роботи дружиною (чоловіком); зміна місця проживання; хвороба близьких тощо), оскільки одна або кілька з них можуть виявитися для Вас серйозними стрес-факторами в аналізованій період. Спробуйте осмислити їх зміст, сконцентруватися на умовах нейтралізації їх негативного впливу, заручіться соціальною підтримкою близьких для Вас людей. Не посилюйте вже наявний стрес, не плануйте нові види активності, які можуть додатково вивести Вас зі стану рівноваги, постарайтеся адаптуватися до наявного - вже й так складного - періоду Вашого життя.

Визначте **повсякденні рутинні побутові справи, а також конфлікти, пов'язані з ними**, які найчастіше є стрес-факторами (наприклад, перевантаження професійними справами; необхідність взаємодії з великою кількістю людей під час роботи; несвоєчасне виконання колегами їх професійних зобов'язань; оволодіння новою технікою; перестановка або

втрата речей; сімейні конфлікти тощо). Спробуйте контролювати їх та не додавати до них нових. Пам'ятайте, що повсякденні проблеми більш згубно діють на здоров'я, ніж глобальні життєві зміни, внаслідок їх хронічного характеру.

5. Визначивши основні стрес-фактори, які викликають професійний стрес, прийміть на себе певні зобов'язання щодо подолання стресу. Укладіть **контракт із самим собою** щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначте певну систему винагород або покарань для самого себе.

6. **Визначте основні мотиви** здійснення Вами професійної діяльності. Для цього складіть перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають Вас виконувати цю роботу. Визначте мотивацію, цінність та значущість своєї роботи, можливості професійної кар'єри, основні етапи її здійснення.

7. Якщо Ви зрозумієте, що ця робота для Вас не є дуже значущою, вона Вам не подобається та не дає можливості розв'язати Ваші професійні та сімейні проблеми, то **прийміть мужнє рішення - змініть роботу.**

8. **Якщо ж робота є для Вас значущою, але Ви відчуваєте, що починаєте «вигорати», то - хоча б тимчасово - зробіть такі кроки:**

- попросіть керівництво тимчасово знизити Вам навантаження;
- не беріть роботу додому;
- не розмовляйте про справи під час обіду та у вільний час.

9. **Навчіться управляти своїм часом** за допомогою таких прийомів:

- визначте основні цілі та завдання Вашої професійної діяльності на певний період;
- співвіднесіть результати їх виконання з можливостями здійснення певних етапів Вашої професійної кар'єри;
- визначте пріоритетність цілей та завдань;
- складіть розклад виконання справ;
- навчіться говорити «ні!»;
- делегуйте свої повноваження; доручайте завдання іншим;
- визначайте те, як Ви розподіляєте свій час, та ін.

10. Якщо Ви визначили, що одним зі стресорів, які обумовлюють виникнення у Вас професійного стресу, є дуже великий обсяг роботи, то навіть якщо робота Вам дуже подобається, **спробуйте змінити свій імідж «трудоголіка».** Щоб подолати трудоголізм, використовуйте такі засоби:

- сконцентруйтеся на тому, що Вам подобається найбільше, та спробуйте знайти способи припинити або мінімізувати виконання того, що Вам не подобається;

- спитайте себе «Чим би я хотів займатися безкоштовно?» і потім спробуйте спрямовувати у це русло свою роботу;

- використовуйте свій час, не дозволяйте часу використовувати Вас. Вирішіть для себе, скільки часу Ви приділятимете відтепер роботі, потім скоротіть свій робочий час до цього рівня. Використайте для цього так звані

«штучні» прийоми (призначте відразу після закінчення робочого дня зустріч з другом, заплануйте відвідування басейну, похід у театр тощо);

- залишіть вільний час у Вашому робочому розкладі;
- навчіться говорити «ні!» новим вимогам до Вашого часу. Якщо Вам важко це зробити, скажіть, що Вам потрібно подумати над цим, і відмовтеся пізніше;
- оформіть своє робоче місце за своїм смаком, зробіть так, щоб воно приносило Вам задоволення. Ви заслуговуєте на це;
- постарайтесь не забувати про приємні моменти своєї роботи: задоволення від виконаного завдання, свобода та можливість бути корисним іншим тощо;
- надмірна захопленість роботою передбачає широкий обсяг звітності про те, як Ви працюєте. Подумайте, як можна переструктурувати роботу, щоб вона приносила Вам більше задоволення;
- визначте час для сімейних справ (розділіть із домашніми побутові турботи, виїдьте на природу тощо).

11. Визначте ті речі, якими Ви хотіли б займатися, окрім роботи.

Складіть список під назвою «Я дійсно хочу цим займатися». Перерахуйте все, чим Ви хочете займатися, в послідовності від найбільш до найменш бажаних дій. А тепер пригадайте, коли Ви востаннє займалися тим чи іншим з Вашого переліку. Створіть умови, щоб такі заняття стали для Вас реальністю.

12. Намагайтеся у своїй професійній діяльності демонструвати **асертивну (впевнену) поведінку**. Впевненість у собі - це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби, водночас не створюючи незручностей для інших. Тому відмовляйтеся від *невпевненої поведінки* (відмова від власних потреб заради допомоги іншій людині, ігнорування власних потреб) та *агресивної поведінки* (спроби домінування або досягнення своїх цілей за рахунок інших людей).

13. Визначте **своє розуміння успіху в житті** (що для Вас означає успіх), визначте власний рівень успіху. Проаналізуйте свої позитивні сторони, які сприяють досягненню Вами успіху, а також назвіть уразливі сторони, які не сприяють цьому. Опишіть стресові професійні (життєві) ситуації, в яких Ви використали свої сильні сторони. Опирайтесь на них і в цій ситуації, щоб забезпечити профілактику синдрому «професійного вигорання». Тримайтесь подалі від випробовувань, які вимагають від Вас відсутніх у Вас умінь та характеристик.

14. Створіть **групу соціальної підтримки**. Соціальна підтримка - це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось. До групи соціальної підтримки можуть ввійти Ваші друзі, члени сім'ї, з якими Ви духовно близькі і з якими Ви поділяєте свої радощі, проблеми, страхи та любов. Включіть до групи соціальної підтримки і Ваших колег, потоваришуйте з ними, організуйте спільне позитивне проведення часу.

15. Потурбуйтеся про правильне харчування. Визначте для себе збалансовану дієту. Не дозволяйте «зайвому» шумові з Вашого оточення вибивати Вас зі стану рівноваги.

Фази сприймання ситуації як стресової та виникнення емоційного і фізичного напруження. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу:

1. Оволодійте **стратегією вибіркового сприймання** (процесом прийняття рішення про те, на чому сконцентрувати увагу: на поганому чи хорошому). Не давайте думкам оволодівати Вами. Навчіться усвідомлювати позитивні аспекти ситуації та знижувати (не відкидати!) значущість неприємних аспектів. З цією метою використовуйте такі прийоми:

- складіть перелік ситуацій, які Вас зараз турбують, та перерахуйте їхні позитивні сторони;

- перед сном (або в інший зручний для Вас час) пригадайте все гарне та приємне, що відбулося з Вами сьогодні;

- якщо Ви досягли успіху на попередньому етапі професійного життя, зверніться до стану, який виник у Вас у той момент, актуалізуйте попередній позитивний досвід.

2. Зробіть своє життя **святом** (навчіться «нюхати троянди»). Життя може стати святом, якщо Ви знайдете час для його святкування. Для цього:

- сконцентруйтеся на всьому гарному, що є у Вашому житті;

- сформууйте у себе звичку дякувати долі (радіти тому приємному, що Ви маєте);

- якщо Ви досягли якоїсь мети, навіть маленької, дозвольте собі насолодитися успіхом її досягнення, не починайте зразу ж ставити перед собою нову мету;

- сприймайте життя у всій повноті. Для цього докладіть свідомих зусиль, змініть звичні способи дій (наприклад, вибір різних маршрутів до місця роботи, форм проведення семінарів, нарад, звітів, взаємодії з учнями тощо).

3. Навчіться використовувати **гумор** як буфер між стресовою ситуацією та Вами. Подивіться кінокомедію, журнал коміксів, поспілкуйтеся в групі соціальної підтримки тощо.

4. Визначте, який **тип поведінки в ситуації стресу** притаманний для Вас - тип А чи тип Б. Для *поведінкового типу А* характерна така сукупність особистісних характеристик, до складу якої входять виключне прагнення до змагання, агресивність, нетерпіння, постійний поспіх, а також вільно виражена, але раціональна ворожість і практично завжди - прихована беззахисність. Для *поведінкового типу Б* характерні протилежні характеристики: ці люди не виражають ворожості, для них не характерний поспіх, вони не прагнуть до змагання. Констатовано, що тип А більше пов'язаний з розвитком ішемічної хвороби серця. Окрім того, встановлено, що у жінок типу А народжуються діти, які також належать до типу А.

Тому насамперед важливо усвідомити, що необхідно схвалювати поведінку типу Б та ігнорувати й не стимулювати поведінку типу А. Якщо Ви визначили, що у Вашому житті переважає поведінка типу А, то намагайтеся використати **низку прийомів, які вам допоможуть позбутися поведінкових патернів типу А:**

а) правила, які стосуються безпосередньо Вас:

- визнайте, що в житті немає нічого завершеного. Ви помиляєтеся, якщо вважаєте, що зможете закінчити абсолютно все, що потрібно, вчасно й нічого не забувши.

- якщо перед Вами стоїть якесь завдання, то запитайте себе: «А чи повинен я це зробити прямо зараз і чи буде це важливо через п'ять років?»

- зосередьтеся лише на одній справі протягом певного проміжку часу.

- намагайтеся не викопувати кілька справ одночасно, читаючи книги, що потребують максимальної зосередженості, уваги і терпіння. намагайтеся зробити Ваш графік гнучким.

- запам'ятайте, що Ваш час - дорогоцінний і що його потрібно цінувати. Якщо маєте можливість, то заплатіть іншій особі за виконання роботи, яка Вас особливо втомлює.

- заплануйте перерви в заняттях, які втомлюють Вас через тривалість або інтенсивність. Робіть перерви до того, як відчуєте напруження і втому.

- перед тим, як щось сказати, запитайте самого себе:

а) чи дійсно це наскільки важливо, що я без сумніву маю це сказати'

б) чи хто-небудь хоче це почути?

в) чи доречним буде моє висловлювання?

- пам'ятайте, що Ваші переконання істинні лише протягом деякого часу, а тому будьте відкриті для нових ідей.

- щоразу нагадуйте собі про те, що не є важливим, та про те, що Вам дійсно потрібно. (Але зауважте: якщо те, що Вам потрібно, не сприяє розвитку Вашого духу й розуму, то це — марні витрати часу).

- регулярно намагайтеся побути на самоті.

- вибирайте час, щоб згадати минуле та ті складнощі й проблеми, що Ви колись мали. («Не весь перелік!»).

б) правила, які стосуються Вашої взаємодії з іншими людьми:

- посміхайтесь якомога більшій кількості людей для того, щоб знизити рівень ворожості;

- дякуйте людям, якщо вони роблять Вам щось приємне.

- зміцнюйте стосунки з друзями та знайомими, намагайтеся зробити їх більш близькими.

- не заважайте іншим людям робити те, що Ви б зробили швидше.

- послухайте розмову інших людей мовчки, не дозволяючи собі втручатися, підштовхувати їх якимось чином.

5. Пам'ятайте, що суттю управління стресом є **впевненість у собі та своїх рішеннях**, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям. Якщо Ви поганої думки про себе, то втратите довіру до власних рішень та переконань, а отже, потрапите у тенета залежності від оточення.

Якщо Ви не «йдете в ногу з самим собою», то, скоріше за все, станете підлаштовуватися під поведінку тих людей, з якими часто спілкуєтеся. Як же Ви зможете стверджуватися та відстоювати свої права, якщо вважаєте себе недостойними цих прав?

6. Врахуйте, що важливу роль в управлінні стресом відіграє **локус контролю** - це ступінь контролю, що, на Вашу думку, дає можливість вам керувати подіями Вашого життя. Зовнішній локус контролю свідчить, що Ви мало контролюєте своє життя (контроль поза Вами); внутрішній локус контролю доводить Вашу впевненість у контролі над подіями Вашого життя. Як і самоповага, локус контролю складається протягом довгого періоду часу і не може змінитися миттєво, але усвідомлення цієї концепції відкриває перед людиною чудові можливості управління стресом, збільшує почуття відповідальності за свій успіх та свої невдачі.

7. З метою профілактики виникнення фази емоційного та фізичного напруження важливим є застосування **різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ**, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей.

Ключові поняття теми: Стрес, технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання», індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу.

Запитання для самостійного опрацювання

1. *Яких рекомендацій слід дотримуватися на фазі сприймання ситуації як стресової та виникнення емоційного і фізичного напруження?*

2. *Назвіть рівні спеціальної технології профілактики та подолання синдрому професійного вигорання.*

3. *Назвіть чинники, що впливають на виникнення професійного стресу.*

4. *Вкажіть теоретичні положення, які розкривають природу стресу.*

5. *Назвіть особливості розробки та реалізації технології профілактики та подолання професійного стресу.*

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Бодров В.А. Информационный стресс. - М.: ПЕРСЭ", 2000. - 352с.

2. Брайт Д.ж., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования, мифы. — СПб.: Еврознак, 2003. -352 с.

3. Гессен Л.Д. Время стрессов.-М.: Физкультура и спорт, 1990.- 192с.

4. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С. 238-275.

5. Гинзбург М. Стресс-менеджмент // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг: Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. - С. 154-170.

6. Гринберг Дж. Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. - 496 с.

7. Зайчикова Т.В. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління

8. *Організаційна психологія.*: Зб. наукових праць Інституту психології

ім. Г.С.Костюка АПН України / Заред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Міленіум, 2003.-Ч. 9.-С. 103-108.

9. *Занковський АН.* Психическая напряженность как свойство личности // Психическая напряженность в трудовой деятельности. -М.: Наука. -С. 225-237.

10. *Карамушка Л.М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти. - К.: ІЗМН, 1997. -180 с.

11. *Лазарус Р.* Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Подред.Л. Леви.-Л.: Медицина, 1970.-С. 178-208.

12. *Леонова А.Б.* Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московського ун-та. Серия 14. Психология.- 2000 -№3.- С. 4-19.

13. *Марищук В.Л., Евдокимов В.И.* Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. - СПб.: Сентябрь, 2001. - 260 с.

14. *Наенко Н.И.* Психическая напряженность. - М.: Из-во Москов. ун-та, 1976.-112с.

15. *Нартова-Бочавер С.К.* «Coping behavior» в системе понятий психологи личности // Психологический журнал.- 1997.-Т. 18.-№5.-С.21-30.

16. *Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова.* -СПб.: Питер,2003.-С. 548-572.

17. *Селье Г.* Стресс без дистресса.-М.: Прогресс, 1979.- 124с.

18. *Семиченко В.А.* Психічні стани. К.: Магістр-5,1998. - 208 с.

19. *Урбанович А.А.* Психология управления. -М.: Харвест, 2003. - 640с.

20. *Шульц Д., Шульц С.* Психология и работа. - СПб.: Питер, 2003. -560 с.

Тема 10. Психологічна діагностика кандидатів при прийомі на роботу

10.1. Прогнозування успішності діяльності працівника.

10.2. Технології професійного підбору працівників в організаціях.

10.1. Прогнозування успішності діяльності працівника.

Прогнозування успішності діяльності на підставі показників (до початку діяльності) має значення для оптимізації процесу навчання:

підбір груп, які навчаються,

організація індивідуального підходу,

диференціація навчання.

Прогнозування успішності діяльності виконують з метою визначення придатності людини до певного виду діяльності при професійному відборі.

Спеціальні психологічні **професіограми** за структурою схожі зі схемою психологічного профілю. Професіограми дають уявлення про умови праці на певній ділянці роботи, про психічні якості, які вимагають для цієї професії, про види праці або фактори виробничого середовища, які впливають на психіку працюючого.

Порівняння профілю та професіограми дають змогу виявити, чи володіє певний працівник потрібними для відповідного виду праці якостями і немає у нього особливостей, які несумісні з цією діяльністю. Якщо виявиться, що людина має всі потрібні для цієї професії здібності, то можна вважати, що цей працівник може бути прийнятий без всяких застережень і обмежень.

У випадку виявлення недостатності здібностей або негативних рис, треба з'ясувати наскільки це важливо, щоб виключити або допустити кандидата з претендентів на цю професію з відповідними обмеженнями. Для того треба забезпечити критичний мінімум вимог, які ставить певний вид праці, витримувати ліміт допустимих недоліків, які не МОЖЕ компенсувати за рахунок переваг.

Оцінюючи професійні здібності осіб із суттєвими недоліками, важливо дати відповіді на такі запитання: "В якому напрямі, за який період і за яких умов можна допустити додатковий розвиток здібностей, які ще не досягнули необхідного рівня? Яка ймовірність підвищення рівня професійних якостей, які не відповідають нормам?". Тому треба кваліфіковано і детально розглянути існуючі, проте невиявлені повною мірою задатки здібності, психічна адаптованість, особливості інтелекту, волі та характеру, від яких залежить наполегливість у виникненні нових прийомів роботи і витримка у набутті потрібних навиків. Особливе значення має мотивація до праці з тією чи іншою спеціальністю (або професією). Для визначення цілей мотивації потрібно вивчити й об'єктивно оцінити інтерес працівника до професії, ставлення до праці та професійного престижу, особисті плани та життєві цілі.

Якщо виявиться, що можливість подальшого позитивного розвитку особистості досить реальна, то кандидатів можна довіряти таку роботу, вимоги якої в цей момент дещо перевищують його можливості. Звичайно, психолог у своєму заключенні повинен звернути увагу і дати пораду, як з допомогою психолого-педагогічних засобів, виконуючи систематичне керівництво процесом навчання і виховання, уникнути випадкових зривів.

Отже, зіставляючи показники продуктивності цього працівника з відповідними показниками інших осіб, які займаються тим самим видом діяльності, а також із критеріями оцінок професіограми, що склалися суттєво, можна з певною мірою точності охарактеризувати й оцінити його здібності, враховуючи етап навчання або міру професійної кваліфікації. В отриманій оцінці завжди є елементи прогнозу здібностей, тобто допустимий рівень їх подальшого виявлення.

Психологічні рекомендації та поради. Вирішуючи питання про розташування працівників, мають на увазі всестороннє і комплексне обстеження особистості для виявлення позитивних рис характеру, особливостей акцентуації, недоліків. Психологічний профіль повинен бути повним і детальним, відображати різні аспекти характеристики особистості. Відзив (або рекомендації) спеціаліста може бути ґрунтовним або звичайним залежно від обсягу відносності про можливі варіанти працевлаштування людини відповідно до її здібностей.

Порада, консультація психолога потрібні тоді, коли розташовують нових співпрацівників, вибирають для учнів найсприятливіші форми навчання, переміщуючи працездатного працівника (із-за похилого віку, після виробничої травми або хвороби), формуючи групи (команди) для виконання завдань, які вимагають спеціальних здібностей від кожного члена групи й особливих якостей від всього колективу.

Психологічний відбір обстежує вузькоспеціалізовано, і виявляє ті особливості та якості, які відіграють важливу роль у забезпеченні успішної роботи на конкретному місці. У психологічному профілі зазначають найвагоміші характеристики, несуттєві опускають. Висновок експертизи короткий, формулювання однозначне або більш диференційований підхід з розподілом обстежуваних осіб на три — чотири групи залежно від прогнозу наступних успіхів у навчанні та діяльності. Наприклад,

перша група — має найбільші переваги під час зарахування до осіб, що навчаються (8—9 балів);

друга група — рекомендують до зарахування на загальних підставах (5—7 балів);

третья група — рекомендують тільки при досягненні високих показників у конкурсних екзаменах, випробуваннях (3—4 бали);

четверта група — не рекомендують для зарахування на навчання з цієї спеціальності (1—2 бали).

10.2. Технології професійного підбору працівників в організаціях

Проблема професійного становлення — найважливіша в житті людини. Професія дає змогу людині задовольнити основні потреби, стає головним стержнем побудови відносин з людьми і найважливіше — допомагає актуалізувати свої здібності, реалізувати себе.

Професійний психологічний підбір — це система психологічної оцінки професійної придатності, яка складається з заходів, які допомагають вибрати для відповідної професії осіб, які найбільше підходять за своїми психологічними якостями до специфіки й умов праці цього виду діяльності.

Іншими словами, **професійний психологічний підбір** — це науково обґрунтований допуск людей до відповідного виду діяльності або професійного навчання з не простим набором операцій і методик.

Професійний психологічний підбір — це технологічна система, яка спрямована на формування найбільш працездатного складу працівників. Для досягнення цієї мети можна використовувати різні методи та процедури, які специфічні для різних етапів розвитку організації і конкретних завдань управління працівниками. Однак вони залежать від оцінювання кадрів.

Незважаючи на те, що є багато різних підходів до оцінювання працівників, усі вони мають загальний недолік - суб'єктивність. Оскільки рішення залежить від того, хто використовує метод.

Проблему об'єктивності оцінки можна було б сформулювати у вигляді окремих **вимог до оціночної технології**, її треба побудувати так, щоб оцінити персонал:

а) **об'єктивно** - незалежно від чиєїсь окремої думки або окремих суджень;

б) **надійно** — досить вільно від впливу ситуативних факторів (настрою, погоди, минулих успіхів і невдач);

в) **достовірно** стосовно діяльності — розцінювати реальний рівень володіння навичками — наскільки успішно людина справляється зі своєю справою;

г) **з можливістю прогнозу** — оцінка повинна давати дані про те, до яких видів діяльності і на якому рівні людина здатна потенційно;

г) **комплексно** - оцінюється не тільки кожний із членів організації, а й зв'язки і ставлення всередині організації, а також можливість структури в цілому;

д) процес оцінювання та критерії оцінки повинні бути **доступні** не вузькому колу спеціалістів, а **зрозумілі** і тим, хто оцінює, і спостерігачам, і тим, кого оцінюють (тобто володіти властивостями внутрішньої очевидності);

е) проведення оціночних заходів повинно **вбудовуватися в загальну систему кадрів роботи** в організації так, щоб реально допомогти її розвитку й удосконаленню.

Як приклад технології оцінювання, яка задовольняє зазначені вимоги, можна подати технологію центрів оцінки. Вона полягає в тому, щоб у модельних ситуаціях, що типові для діяльності, яку виконують, провести спостереження за кандидатом і виявити наявність або відсутність у нього необхідних для успішної роботи якостей, дати опис його особливостей і сформулювати завдання на навчання.

Уперше центр оцінки як процедуру кадрової роботи застосували в компанії AT@T у 1954 р. у рамках програми дослідження. З 1958 р. його почали постійно використовувати для оцінювання готовності працівників до управлінської діяльності. У 60—70-ті роки ХХ ст. багато американських фірм створили в себе центр оцінки персоналу (ІВМ, "Стандарт ОЙЛ оф Огайо", "Сире Робакс" й ін). У 1970 р. центрами оцінки володіли 100 фірм, а в 1980 — вже близько 2000.

Суть методу — створити вправи, які моделюють ключові моменти діяльності того, кого оцінюють, і виявили б у нього важливі якості, які є. Міру їх вираженості оцінюють підготовані спеціалісти. На підставі цієї оцінки роблять висновок про міру придатності атестованого до цієї роботи, просування по службі, необхідності індивідуальних психологічних консультацій, психокорекції або соціально-психологічного тренування.

Щоб реалізувати програми центру оцінки треба: затвердити систему оцінок, яка допоможе виявити потенційних працівників; учасників випробувати різними вправами і техніками; оцінити поведінку атестованих; кожного учасника повинні оцінювати декілька спеціалістів; фази "спостереження" й "оцінки" різні у часі для досягнення більшої об'єктивності

У технічному плані підготовка і реалізація програми центру оцінки охоплює шість **основних етапів**.

1) *підготовка проекту* охоплює роботу з визначення цілей, термінів, обсягів, можливих результатів оцінки, перспектив кадрових проектів у конкретному закладі;

2) *аналіз діяльності і формування критеріїв оцінки* — досліджує особливості діяльності оцінюваних працівників, специфіку організаційної культури і схем взаємодії, які використовують в організації, а також формування списку критеріїв оцінки;

3) *конструювання процедур оцінки* полягає у визначенні релевантних процедур і методів оцінки, а також у створенні організаційного плану реалізації програми;

4) *навчання експертів організації* охоплює відбір і спеціальну підготовку багатьох основних співробітників організації для роботи експертами, спостерігачами, інтерв'юерами у рамках конкретної програми ЦО;

5) *реалізація програми ЦО* — виконання програми оцінюючих процедур для збирання персональної кадрової інформації;

6) *аналіз результатів* і оформлення матеріалів для передачі замовнику; Залежно від конкретних завдань, які вирішує ЦО, можливі й інші етапи. Розглянемо детальніше зміст кожного з перелічених етапів.

Перший етап — підготовка проекту.

Технологія центрів оцінки може входити в різні проекти кадрового менеджменту як один з етапів. У табл. 1 наведено опис завдань і зміст робіт у рамках першого етапу при підготовці програм, які різні за цілями ЦО:

Таблиця 1.

Особливості підготовки програми залежності від типу центру оцінювання

Типи ЦО за цілями	Визначення потреб замовника
Набір нових співробітників	Мета — конкретизувати образ бажаного працівника (без врахування специфіки діяльності), аналізуючи організацію (історія, період розвитку, традиції, філософія — культура організації, умови їх проведення, взаємозв'язку, перспективи, самурозвитку)
Оцінювання потенціалу працівників	Мета — уточнити оцінки та перспективи використання отриманих у ході ЦО результатів. Варіанти цілей у рамках оцінки потенціалу: атестація звільнення, просування, ротація, формування гнучкої структури (робочих груп)

Оцінювання для навчання	Мета — проаналізувати цілі навчання і способи підготовки, доступних організації. Цілі навчання: предметна, професійний розвиток, особистісний ріст
-------------------------	--

Як свідчить досвід, підготовка оцінки може займати від одного до трьох тижнів, аналіз діяльності близько 15 днів, проведення програми (1-денного ЦО) для 200 працівників від трьох до п'яти днів (залежно від кількості запрошених експертів), опрацювання результатів і підготовка звіту (для 200 людей) до двох тижнів. Отже, середня тривалість проекту центру оцінки для 200 працівників може становити приблизно 1,5 місяця.

Другий етап — аналіз діяльності і формування критерію оцінки.

У межах цього етапу закладають змістовну основу оцінки. Залежно від специфіки діяльності, яку описують, і пов'язані з нею набори оціночних критеріїв пізніше будуть вибирати конкретні методи, методики і процедури. У табл. 2 наведено опис завдань і зміст робіт у межах другого етапу підготовку програми за цілями ЦО:

Таблиця 2.

Аналіз діяльності та формування критеріїв оцінювання залежно від типу центру оцінки

Типи ЦО за цілями	Цілі та зміст роботи	
	з аналізу діяльності	з формування критеріїв оцінки
Набір нових співробітників	Конкретизація професійних завдань, які виконують працівники. Мета — формування опису діяльності через перерахування основних завдань, умов, формальних вимог до кандидата	Переведення опису діяльності у вимоги до кандидата. Мета — опис критеріїв оцінки формування підходів до набору співробітників (виділення ареалів і ключових ознак для первинного відбору).
Оцінювання потенціалу співробітника	Аналізують діяльність з погляду визначення: а) індикаторів успішності виду діяльності, яку виконують; б) перспектив умов діяльності; в) Індикаторів успішності нових видів діяльності; г) соціально-	Формування цільових наборів критеріїв: а) відповідність вимогам діяльності і "духу" організації; б) гнучкість, адаптивність, здатність до навчання; в) здатність до навчання, управлінські та міжособові навички; г) сумісність кандидатів,

	психологічного "портрету" групи	рольова диференціація, толерантність
--	---------------------------------	--------------------------------------

Третій етап — конструювання процедур оцінювання.

Відповідно до цілей, завдань, кількості учасників, термінів й умов проведення ЦО складають організаційний план. На основі елементів розробляють програму проведення оціночних процедур, набір яких співвідноситься з критеріями оцінки. Суть проектування полягає у врахуванні всіх потрібних умов для організації і проведення оптимальної кількості процедур, які забезпечують отримання необхідного обсягу інформації для виведення підсумкової оцінки.

Суттєві моменти при створенні конкретної програми ЦО: кількість оцінюваних; кількість спеціалістів різного профілю, яких залучають до роботи; терміни проведення оцінки; матеріально-технічне забезпечення.

Ключові поняття теми: Професійна успішність, критерії оцінювання здібностей, прогнозування професійної успішності, професійний відбір і підбір кадрів, задатки, психічна адаптованість.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Як пов'язані між собою психологічний відбір і атестація кадрів через центри оцінювання?
2. Дайте якомога повнішу характеристику психологічному відбору працівників?
3. Опишіть процедуру розроблення системи прогнозування успішності діяльності працівника?

Література

1. Автоматизированная система прогнозирования профессиональной пригодности рабочих на предприятиях. — Рига: Лат. НИИНТИ, 1979.
2. Ананьев Б. Г. О соотношении способностей и одаренности // Проблемы способностей. — М., 1962.
3. Базаров Т. Ю., Асенова Е. А. Технология центров оценки персонала Прикладная психология. — М.: Магистр, 1997.
4. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих и проблемы конкретного отбора. — М., 1995.
5. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М.: Наука, 1970.
6. Карцев И.Д., Холдеева Л.В. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. — М.: Медицина, 1968.
7. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности. - Учен. Зап. Пермского пед. ин-та. — Перм, 1970. — Т. 77.
8. Милерян Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда оператора. — М., 1974.
9. Мясищев В.Н. Проблема способностей в психологии и ее ближайшие задачи // Проблемы способностей. — М., 1972.

10. Подшивалкина В.И., Золотава Н.П. Технологии профессионального подбора персонала. — Кишинев: ИПФ "Центральная типография", 1997.
11. Проблемы профориентации и профотбора. — К.: Наук, думка, 1974.
12. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. — М., 1961.
13. Утюжников М. Д. К проблеме количественной оценки личных и деловых качеств руководителей производства. — М., 1970.

Тема 11. Діагностика професійної придатності при розподілі посад

11.1. Основні методи, які застосовують у центрах оцінки.

11.2. Психологічний відбір команди керівника.

11.1. Основні методи, які застосовують у центрах оцінки

Спеціальні вправи — змоделювати найтипівіші ділові ситуації, які притаманні діяльності, яку оцінюють. Вони дають змогу оцінити, передусім, рівень професіоналізму учасників ЦО, а також їхні мисленнєві й організаційні здібності.

Інтерв'ю. Мета проведення інтерв'ю — отримати інформацію про професійні цілі та цінності, організаційні здібності, комунікативні й особистісні якості від самого оцінюваного для досягнення максимальної об'єктивності кінцевої оцінки. В інтерв'ю можна з'ясувати: реалістичність і професійну спрямованість цілей, які ставить перед собою учасник, оцінку рівня власних досягнень і невдач, орієнтованість, професійний ріст і просування по службі, коло спільних інтересів.

Групові вправи. Групові вправи в центрах оцінки використовують для моделювання ситуацій колективної діяльності й отримання інформації про типові способи і засоби поведінки людини в них, а також про особливості взаємодії людей у групі при вирішенні спільного для них завдання.

У ході спостереження за взаємодією учасників дані фіксують у спеціальні бланки, інколи застосовують технічні засоби запису: аудіо- та відеоапаратуру.

За результатами спостережень оцінюють комунікативні й організаційні навички учасників, здатність аргументувати свій погляд, систематичність, динамічність і гнучкість мислення, креативність. Визначають позицію кожного учасника у груповому обговоренні: організатор дискусії, захисник професійних цінностей, захисник моральних цінностей, критик, генератор ідей тощо. Якщо вправу виконують у колективі реально працюючих людей, то можна побачити й оцінити ефективність взаємодії типових схем у цій групі.

Психологічні тести. Мета використання стандартизованих психодіагностичних методик (тестів) ЦО — отримати інформацію про якості, які суттєво впливають на поведінку працівника в організації. Застосування добре перевірених психодіагностичних "інструментів" дає змогу зіставити результати різних кандидатів між собою, а також із загальними та груповими

нормами. Крім того, застосування тестів допомагає уточнювати інформацію, яку одержали у межах інших методик, а також доповнювати її за короткий термін.

Організаційно-управлінські ігри. Особливий вид діагностичної процедури у межах оцінки — організаційно-управлінська гра. У грі моделюють управлінську ситуацію з метою вироблення рішень з стратегії розвитку організації й окремих її частин. На відміну від інших методів, гра ґрунтується на матеріалі реальних проблем конкретної організації, які важливо обговорити в певний момент, і дає змогу оцінити мисленнєві й управлінські здібності кандидатів, а також запропоновані ними конкретні програми дій.

Можна виділити такі основні професійні позиції, які потрібні для підготовки та проведення центру оцінки: менеджер проекту, проектувальник, супервізор, психодіагност, організатор групової роботи, інтерв'юер, експерт-спостерігач, оператор первинної обробки даних (табл.1):

Таблиця 1.

Опис діяльності та вимог до спеціалістів ЦО

Зміст діяльності	Особистісно- ділові характеристики та вимоги
<p>Менеджер проекту Організація роботи зі замовником (збирання Інформації про мету оцінювання, узгодження умов проекту), фінансовий , кадровий менеджмент проекту, організаційно-технічне забезпечення оцінювання, організація роботи спеціалістів</p>	<p>Уміння планувати проектувати, оперативно обробляти інформацію, організаційні здібності, уміння вести переговори, Ініціативність, досвід менеджерської роботи у галузі науково-прикладних розроблень</p>
<p>Проектувальник Підготовка програми проведення оцінки відповідно до умов, які подав менеджер проекту: обсяг, терміни, способи подання результатів оцінювання, технічне забезпечення, кількість і склад експертів</p>	<p>Уміння планувати та проектувати, аналітичні здібності, нестандартність, креативність, орієнтація на досягнення результатів, досвід роботи як спеціаліст ЦО, досвід організації групових заходів і міжгрупових взаємодій</p>
<p>Супервізор Керівництво проведення ЦО і підготовка персоналу, який запрошують, забезпечення якості діагностичної інформації</p>	<p>Уміння організувати роботу групи, - опанувати прийомами контролю, комунікативні вміння, досвід роботи як спеціаліста ЦО, теоретична та практична підготовка з основних професій, ролей ЦО</p>
<p>Психодіагност Збір тестової Інформації (проведення тестових процедур), Інтерпретація одержаних результатів, переведення</p>	<p>Уміння працювати з великими обсягами суперечливої інформації, аналітичні здібності, орієнтація на досягнення результатів,</p>

первинної текстової інформації в описи (оцінки) за критеріями	переконливість у взаємодії, знання в галузі психології особистості, загальної і соціальної психології, досвід психодіагностичної, дослідної і методичної роботи
Організатор групової роботи Організація проведення групових процедур, збір інформації про поведінку, переведення первинної інформації в описи (оцінки) за критеріями	Комунікабельність, гнучкість у спілкуванні, якості подання себе, вміння організувати роботу групи, не беручи на себе лідерських функцій, спостережливість, про досвід проектування проведення групових поведінку
Інтерв'юер Підготовка і проведення фокусованих інтерв'ю з метою збирання інформації, спостережливість, переведення первинної інформації в описи (оцінки) за критеріями	Комунікабельність, гнучкість у спілкуванні, якості подання себе, проникливість, уміння працювати за заданими правилами
Експерт-спостерігач Збір інформації про поведінку в процесі участі піддослідних — тестуванні, груповій роботі, інтерв'ю, переведення інформації про поведінку в описи (оцінки) за критеріями	Увага, деталізованість, спостережливість, уміння деталізувати, здатність до навчання, орієнтація на розуміння партнера
Оператор первинної обробки даних Введення в комп'ютер даних тестових процедур, організація первинної обробки даних, введення інформації в бази даних	Точність, увага, високий темп роботи, володіння комп'ютером

Четвертий етап — навчання експертів організації.

Перед тим, як зарахувати експертів до ЦО, проводять спеціальний відбір і навчання кандидатів експертів-спостерігачів. Під час проведення програми оцінюють особистісно-ділові якості кандидатів (часто зі застосуванням елементів програми центру оцінки з метою занурення майбутніх експертів у саму процедуру, отримання ними досвіду чуттєвих переживань), знайомляться з їхнім переліком і описом критеріїв оцінки, застосованих процедурами, програмою оцінки. Особливу увагу приділяють тренінгу спостереження й оцінювання.

П'ятий етап — реалізація програми ЦО.

Програма ЦО розпочинається з введення в процедуру роботи. Мета цього етапу — ввійти в контакт з обстежуваним, ознайомлення їх з метою та принципом роботи, персоналом, регламентом дня, очікуваними результатами. На цьому етапі дуже важливо налагодити контакт між групою

спеціалістів і групою обстежуваних, зняти напруження, яке обов'язково виникає в експертній ситуації.

Залежно від цілей і конкретного набору критеріїв оцінювання, склад оціночних процедур, порядок їх проведення, конкретні інструкції та завдання можуть суттєво змінюватися.

На відміну від консультаційної ситуації оцінювання дуже напружує обстежуваних. У цих умовах треба, з одного боку, мінімізувати спотворюючий вплив емоційного стану на результати, які одержуємо, а з іншого - не втратити діагностично важливу інформацію. Наприклад, якщо ми хочемо знати міру емоційної стійкості людини, рівень працездатності в екстремальних ситуаціях, то програму проведення оцінювання можна побудувати так, щоб персональна інформація збиралась і в стані відносного комфорту, і в напруженій ситуації.

Тести, які застосовують у програмах ЦО, спрямовані, передусім, на збір попередньої інформації, — побудову гіпотез про рівень розвитку особистісно-ділових якостей, психологічних особливостей, суттєвих для ефективної професійної діяльності. Цю інформацію можна уточнювати в ході проведення спеціальних вправ, групових взаємодій, інтерв'ю, рольових ігор.

Закінчувати роботу учасників центру оцінювання доцільно загальною зустріччю. Мета подібної зустрічі — підвести підсумки дня, символічно завершити роботу, зняти напруження, не контактувати. Учасники ЦО, суб'єкти дослідження, експерти після цілого дня інтенсивної роботи відчують як психічну, так і фізичну втому. Виконуючи деякі процедури, в учасників може виникнути почуття незадоволеності. Щоб зняти напруження, треба відповісти на всі запитання, які виникли, дати додаткову інформацію, якщо вона вимагається. Якщо є змога, провести процедуру "зворотного зв'язку" — подання індивідуальних результатів, то треба домовитись про день, час і місце її проведення.

Шостий етап — аналіз результатів і оформлення матеріалів для передачі замовнику.

Інформацію, яку одержали за результатами ЦО, можна використовувати в різних кадрових програмах. Залежно від мети проведення ЦО спосіб подання результатів можна варіювати. У табл. 2. наведено основні способи подання підсумкової інформації залежно від того, з якою метою проводять цю програму.

Таблиця 2.

Способи подання результатів залежно від цілей ЦО

Типи цілей ЦО	Можливі способи подання результатів
Набір нових працівників	Ранжовані списки кандидатів, таблиці оцінок за якість
Оцінювання потенціалу працівників	Розгорнуті характеристики рекомендацій для використання

	потенціалу та розвитку у кожного учасника
Оцінювання для навчання	Звіт про участь у навчанні, характеристики з рекомендаціями з використання

Після проведення програми ЦО дані про обстежених, які одержали під час проведення різних процедур, треба проаналізувати, зіставити, перетворити повноцінну інформацію.

Результати тестів оцінюють спеціалісти психодіагностики, які готують свій проект висновків про міру вираженості оцінюваних особистісно-ділових якостей. Таку саму індивідуальну оцінку проводять спеціалісти, які обробляють результати спеціальних вправ. Для підвищення об'єктивності оцінювання доцільно використовувати строгі методики оцінювання, або запрошувати спеціалістів і зіставляти одержані результати.

Результати групових вправ спочатку узагальнюють у групах фасилітаторів і спостерігачів, які зіставляють результати діагностики поведінки, уточнюють і зіставляють між собою факти, формують гіпотези про міру виявлення якостей, які оцінюють.

Підсумкове обговорення — порядок зведення результатів оцінювання за різними процедурами. Його проводять у формі групового обміну міркуваннями. У ході такого загального обговорення з'являється можливість співставити прояви одних і тих же якостей, що показані в різних процедурах, перевірити гіпотези, які сформулювали окремі спеціалісти, прийти до кінцевого рішення про те, як може бути оцінений рівень розвитку якостей обстежуваного, що може допомагати або заважати ефективній роботі, побудувати допущення про перспективи росту і доступний обсяг діяльності працівника.

Досвід проведення програми ЦО персоналу свідчить: якщо робота закінчується підготовкою індивідуальних висновків, то інформацію, яку одержують, використовують частково. У багатьох випадках можна використовувати одержані результати, провести спеціальний аналіз кадрового стану організації — кадровий аудит.

Поняття **кадровий аудит** — нове в практиці кадрового менеджменту — містить такі **елементи: оцінювання рівня професійної забезпеченості організації:**

1. Кількість і якість спеціалістів, які працюють на різних рівнях і напрямках;
2. Оцінювання міри готовності організації до змін;
3. Виявлення існуючих в організаціях типів організаційної культури;
4. Побудова прогнозу розвитку організації й оцінювання міри реалізації поставлених цілей;
5. Підготовка рекомендацій за конкретними кадровими програмами (набору, розвитку персоналу, планування кар'єри й навчання, оцінювання та стимулювання праці).

11.2. Психологічний відбір команди керівник

За С.І.Макшановим (1991), **діяльність по управлінню людьми** визначається як цілеспрямована, багатофункціональна активність її суб'єкта в системах людина — людина — група — організація, результатом якої виступають стани і параметри психологічних і соціально-психологічних змінних об'єктів управління, що відповідають цілям управління.

У вітчизняній літературі є значна кількість досліджень різних сторін професійної діяльності по управлінню людьми, представлені вимоги до якостей такого професіонала і рівня його підготовки (Практическая психология / под ред. М. К. Тутушкиной, 1997; Макшанов С. И., 1991; В. П. Третьяков, 1993). Автори приходять до висновку про нестандартізованість і нестереотипність діяльності по управлінню людьми. А це вимагає диференційованої діагностики здібності до управління людьми в різних видах діяльності.

Беляцький Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. пишуть. «Менеджмент персоналу має три рівні: оперативний, тактичний і стратегічний. Вони обумовлені різними масштабами задач і часом їх виконання.

Оперативний рівень охоплює безпосередню область ділової активності персоналу і відповідну сферу впливу менеджменту персоналу. Тут представлені всі функції управління персоналом, починаючи від аналізу даних про співробітників і кінчаючи розрахунком їх вартості, а також керівництво персоналом.

Тактичний рівень підкреслює приналежність роботи з персоналом загальним процесам менеджменту персоналу.

Стратегічний рівень включає дві найважливіші орієнтації виробничого менеджменту персоналу: на відносини і на інформацію. Він покликаний підвищити готовність до конкурентної боротьби, підтримати ділову стратегію, забезпечити прогнозування сегментів зовнішнього ринку робочої сили».

Психологічний відбір команди керівника. Професійний відбір передбачає оцінку конкретного індивідуума (стан здоров'я, фізичний розвиток, рівень освітньої підготовки, соціальні дані, професійні здібності) і включає медичний, освітній, соціальний і психологічний відбір.

Задача психологічного відбору — визначення людей, індивідуально-психологічні особливості яких відповідають вимогам, що пред'являються специфікою діяльності по конкретній спеціальності.

Традиційний спосіб рішення задачі психологічного відбору полягає в побудові психограмми професії, тобто у виявленні професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності, і діагностиці рівня розвитку цих властивостей у претендентів. Проте для вирішення поставленої перед нами задачі формування команди такий метод представляється нам недостатнім. Річ у тому, що **структуру управлінської системи** повинна визначати **ієрархія керівних ступенів**, тобто відносини між *посадовими*

ступенями і зв'язки і відносини між *реальними суб'єктами*, що посідають ці посади. Це може бути сукупність неформальних міжособових відносин, соціальних форм, «джентльменських угод», приречених суспільною системою, ситуацією, індивідуальними особливостями конкретних людей.

Оцінка відповідності уявлень людини про посаду з уявленнями керівника може служити одним з критеріїв при формуванні команди. Таким чином, суть підходу полягає в наступному. Керівник, що підбирає команду, **будує образи вакантних посад в своїй команді**. Такі образи можуть бути побудовані керівником до будь-якого рівня ієрархії системи управління. Кандидати, у свою чергу, будують образи посад, на які вони претендують. Далі визначається міра відповідності цих уявлень (керівника і підлеглого). Така процедура може здійснюватися не тільки в напрямі зверху вниз, але і в напрямі від низу до верху. Процедура оцінки адекватності уявлень в напрямі зверху вниз дає можливість керівникам формувати свою команду. Аналогічна процедура в напрямі знизу - вгору дозволяє керівникам різного рівня враховувати уявлення і очікування своїх підлеглих і на основі цієї інформації коректувати взаєностосунки з ними, стиль керівництва і т.д. Запропонований алгоритм є **експрес-методикою формування команди**.

Другий етап рішення цієї задачі полягає в **психологічній діагностиці претендентів** з метою виявлення необхідно рівня розвитку **професійно важливих психофізіологічних і особистісних властивостей**. При цьому як еталон портрета посади використовується образ, побудований вищестоящим керівником. На підставі цього образу підбирається батарея тестів. За наслідками тестування будується реальний психологічний портрет претендента, який порівнюється з еталоном. Критерієм придатності служить міра схожості еталона і реального портрета. Іншою не менш важливою проблемою формування команди є проблема **психологічної сумісності її членів**.

Соціологи визначають **соціальну групу** як тип соціальної спільності людей, об'єднаних в процесі спільної діяльності. Ця спільність володіє рядом істотних **ознак**:

- внутрішньою організацією, яка складається з органів управління, соціального контролю і санкцій;
- загальними цілями і задачами діяльності;
- груповими цінностями, на основі яких розвивається соціальне почуття спільності і формується громадська думка групи;
- власним принципом відособлення, відрізняючим її від інших груп;
- груповим тиском, тобто дією на поведінку членів групи;
- прагненням до стійкості завдяки відносинам, що виникають між людьми в ході розв'язання групових задач.

Кожна соціальна група має свою соціальну **структуру**, яка ґрунтується на **статусно-рольових відносинах, професійно-кваліфікаційних характеристиках і статевовіковому складі**.

Статусно-рольові відносини відображають систему взаємозв'язків, яка складається в групі. Кожна людина займає певне соціальне положення в

своїй групі: по вертикалі — керівництво і підпорядкування (керівник і підлеглий), по горизонталі — співпраця (співробітник). Це відображається на статусі кожного члена групи.

Статус людини розкривається в цілому в наборі ролей, які вона грає в даній групі. **Роль** — це соціально-психологічний феномен, пов'язаний з входженням особистості в ту або іншу діяльність і виконанні цієї діяльності відповідно до її психологічних можливостей. Без розуміння своєї ролі і основних функцій людині дуже важко справитися з тією діяльністю, яку необхідно виконати.

Виконання рольової функції має дві сторони: поведінка людини, **виконуючої роль, і оцінка цієї поведінки**. Остання виробляється як самою людиною у вигляді самооцінки, так і іншими людьми, що займають різне статусне положення по відношенню до оцінюваного: зверху (керівником), збоку (співробітниками) і знизу (підлеглими). При експертному оцінюванні використовують ці три типи оцінки. Нерідко самооцінка і оцінка іншими людьми дуже розходяться. Тому, наприклад, керівнику слід знати, що про нього думають «зверху, збоку і знизу», і відповідно до цього коректувати свою поведінку.

Друга складова в соціальній структурі групи — **професійно-кваліфікаційні характеристики**. У них включаються освіта, професія і рівень кваліфікації членів групи. Ця важлива складова говорить про інтелектуальний і професійний потенціал групи.

Третя складова — **статевовіковий склад групи**. Для керівника дуже важливе розуміння особливостей цієї складової. Кожен віковий період має свої психологічні особливості, які не можна не враховувати керівнику. Крім того, при формуванні групи повинні розглядатися перспективи її розвитку по віковому складу і періоду професійної діяльності. Особливості чоловічої і жіночої психології також накладають відбиток на характер внутрішньогрупових відносин. Жіночі колективи більш емоційні, ситуативні, в них частіше виникають рольові конфлікти. Чоловічі групи більш жорсткі, раціональні, але і ригідні (інертні), прагматичні, тобто мають тенденцію до ділових і престижних конфліктів. Тому поєднання чоловіків і жінок в групі є сприятливим чинником для розвитку групи і психологічного позитивного клімату.

Чинники, що детермінують психологічний клімат в групі. Психологічний клімат в групі багато в чому визначається міжособовими відносинами: як між керівником і підлеглими, так і між членами групи одного статусу. Міжособові відносини в колективі істотно впливають на ефективність праці. Встановлено, що втрати часу від конфліктів і післяконфліктних переживань складають до 15% загального робочого часу. До 52% конфліктів виникає з вини керівників, 33% — через психологічну несумісність співробітників, 15% — через неправильний підбір кадрів

В процесі взаємодії групи формується ставлення групи до кожного її члена, тобто кожна людина одержує свій соціометричний статус. **Соціометрія** — це вимірювання відносин усередині групи по соціальних

критеріях: з ким би я хотів проводити час, у кого б запитав ради, хто мені подобається або не подобається і т.д. Цей метод був запропонований американським психологом Джекобом Морено. Соціометричний статус має певні градації — від позитивної через нульову до негативної. У відповідності з ним група диференціюється всередині таким чином:

лідери (найвищий позитивний соціальний статус),
яким віддають перевагу, приймаються (різного рівня позитивний статус),
ізолювані (нульовий статус),
знехтовані і відкинені (негативний статус).

Впровадження методу соціометрії в дослідження вітчизняних психологів пов'язане з іменами Е. С. Кузьміна (1965), В. А. Ядова (1972), І.П. Волкова (1970) і ін.

Для практичних цілей можна скористатися методом соціометричних вимірювань, описаним у А.Ф. Кудряшова (Кращі психологічні тести..., 1992).

Коли в групі склалася певна система міжособистісних відносин, формуються малі **психологічні групи** (по термінології теорії людських відносин — неформальні групи). Вони мають свої **особливості**:

- включають невелике число людей — від трьох до десяти, що визначається можливістю особистих контактів, безпосередніх зв'язків;
- складаються на основі почуття симпатії, єдності інтересів і захоплення, загальних рис вдачі і поведінки;
- мають своїх лідерів;
- у них виникають свої традиції, правила, обов'язки і санкції.

Сила малих психологічних груп у тому, що їх важко юридично і організаційно уловити, в них є неписані правила, обов'язкові для всіх членів групи. Ці групи можуть як допомагати офіційному керівництву колективу, так і ставати до нього в опозицію, чинити постійний опір. Знищити малі групи адміністративними актами дуже складно, майже неможливо: це викликає відкрите вороже ставлення до керівництва. Керівникам треба вчитися співробітничати з цими групами, а також уміти створювати малі групи, об'єднуючи людей загальними справами, задачами, інтересами. Це допомагає створенню сприятливого психологічного клімату в групі.

Загальне лідерство в групі складається з трьох **компонентів: емоційного, ділового і інформаційного.**

«Емоційний» лідер — це людина, до якого кожен член групи може звернутися за співчуттям.

«Діловий» лідер може організувати роботу, налагодити потрібні ділові взаємозв'язки, забезпечити успіх справи.

«Інформаційний» лідер все знає, може пояснити і допомогти знайти потрібну інформацію.

Найкращим буде керівник, що поєднає всі три компоненти. Найчастіше зустрічається поєднання двох компонентів: емоційного і ділового або інформаційного і ділового (В Крічевській Р. Л., Дубовська Е. М., 1991).

У психологічній літературі розрізняють лідерство і керівництво в колективі. **Керівництво** — чинник офіційної структури, що забезпечує соціальну організацію і управління діяльністю групи.

Лідерство — це процес соціально-психологічної самоорганізації і самоврядування в групі, чинник впорядкування системи неформальних відносин. Ефективне керівництво повинне включати в себе і лідерство. З другого боку, навіть визнаний лідер може бути неефективним керівником.

Основні функції керівництва такі:

- організація;
- планування (цілепокладання);
- прийняття рішень (прийняття відповідальності за результат);
- регулювання відносин із зовнішнім середовищем (комунікації з керівником, іншими організаціями);
- координація діяльності підрозділу (визначення ієрархії, функцій підлеглих, розподіл ролей, надання допомоги);
- облік і контроль;
- мотивування, виховання (оцінювання, покарання, заохочення).

Стиль керівництва виражає відносини, що складаються між керівником і підлеглими, і є важливим чинником, що детермінує ефективність діяльності групи і психологічний клімат в колективі. Складність і різноманітність відносин між керівником і підлеглими визначають високу варіативність конкретних стилів керівництва, які можуть класифікуватися за різними ознаками. Найпоширенішою класифікацією є диференціація саме за характером відносин між керівником і підлеглими. З цієї позиції прийнято виділяти три стилі керівництва: *директивний, демократичний і ліберальний* (Омарів А. М., 1987).

Директивний (автократичний) стиль роботи відрізняється надмірною централізацією влади, прихильністю до єдиноначальності в гіпертрофованих формах, самовладним рішенням більшості не тільки основних, але порівняльно дрібних питань життя і діяльності колективу, свідомим обмеженням контактів з підлеглими.

Керівник, що дотримується цього стилю, догматичний, неодмінно жадає підпорядкування людей своїй волі, не терпить заперечень і не прислухається до іншої думки, часто втручається в роботу підлеглих і жорстко контролює їх дії, вимагає пунктуального дотримання його вказівок. Критику не виносить і не визнає своїх помилок, проте сам любить покритикувати. Дотримується тієї думки, що адміністративні стягнення — кращий спосіб дії на підлеглих в цілях досягнення необхідного результату. Може йти на ризик, але обачливо.

На практиці директивний стиль в такій явній формі виявляється досить рідко. Причому часом властиві автократу методи і прийоми роботи можуть викликати симпатію і повагу завдяки оперативному розв'язанню задач.

Становлення керівника-автократа нерідко пов'язане з властивостями його особистості, з особливостями його характеру. В більшості випадків це владні люди, наполегливі і настирні, пихаті і з перебільшеними уявленнями

про власні можливості, з непомірно розвиненим прагненням до престижності. За темпераментом вони переважно є холериками, хоча автократом може стати людина будь-якого типу темпераменту.

У наші дні жорстко автократичний стиль керівництва стає все більш неприйнятним. Не буде перебільшенням сказати, що зараз бути автократом — ознака швидше слабкості керівника, ніж його сили.

Демократичний (колегіальний) стиль керівництва на відміну від автократичного передбачає надання підлеглим самостійності, відповідній їх кваліфікації і виконуваним функціям; залучення їх до таких видів діяльності, як постановка цілей, оцінка роботи, підготовка і прийняття рішень; створення необхідних для виконання роботи передумов і справедлива оцінка їх зусиль, поважне ставлення до людей і турбота про їх потреби.

Керівник демократичного стилю особисто займається тільки найскладнішими і важливішими питаннями, надаючи підлеглим вирішувати все інше. Він прагне радитися з ними, прислухається до думки колег, не підкреслює своєї переваги, розумно реагує на критику, не йде від відповідальності ні за власні розв'язання, ні за помилки виконавців, сміливо йде на розрахований ризик.

Заохочуючи ініціативу знизу, такий керівник дає вказівки не у формі розпоряджень, а у вигляді пропозицій, порад або навіть прохань. Контроль над діяльністю підлеглих здійснює не одноосібно, а із залученням членів колективу. Він вважає, що у вміло організованому процесі обговорення завжди можуть бути знайдені оптимальні розв'язання.

Керівник демократичного стилю набагато менш стереотипний, він варіює свою поведінку згідно змінам ситуації, структури колективу і т.п. Конфлікти він сприймає як закономірне явище, прагне отримати з них користь і зробити висновки на майбутнє, вникаючи в їх причину і суть. Там, де автократ діяв би наказом, керівник демократичного стилю добивається бажаних результатів за допомогою переконання виконавців в доцільності і значущості зобов'язань, що покладаються на них. Він вважає своїм обов'язком постійно і докладно інформувати підлеглих про стан справ і перспективи розвитку колективу.

Демократичний стиль заохочує творчу активність підлеглих, сприяє створенню в колективі атмосфери взаємної довіри і співпраці. Демократичний стиль зовсім не утрудняє здійснення єдиноначальності і ні в якій мірі не послаблює владу керівника.

Ліберальний стиль керівництва відрізняють відсутність розмаху в діяльності, безініціативність і постійне очікування вказівок зверху, небажання прийняти на себе відповідальність за розв'язання і їх наслідки, коли вони несприятливі. Керівник, що користується цим стилем, мало втручається в справи підлеглих і взагалі не проявляє особливої активності, виступає в основному в ролі посередника у взаємостосунках з іншими колективами. Як правило, він дуже обережний, мабуть, внаслідок того, що не упевнений в своїй компетентності, а значить, і в положенні, займаному в

службовій ієрархії. Він непослідовний в діях, легко піддається впливу оточуючих, може без серйозних підстав відмінити раніше ухвалене рішення.

У взаємостосунках з підлеглими керівник-ліберал відмінно ввічливий і доброзичливий, відноситься до них шанобливо. Прагне допомогти в дозволі їх проблем. Готовий вислуховувати критику і міркування. Недостатньо вимогливий до підлеглих, часто уникає рішучих заходів і умовляє підлеглих виконати ту або іншу роботу. Здатний нехтувати своїми ж принципами, якщо їх дотримання загрожує його популярності в очах вищестоящего начальства або підлеглих. Не може відстоювати свою позицію в складних і тим більше екстремальних управлінських ситуаціях.

Керівник ліберального стилю не проявляє виражених організаторських здібностей, нерегулярно і слабо контролює і регулює дії підлеглих, і, як наслідок, його розв'язання не відрізняються достатньою результативністю.

Становлення керівника-ліберала може пояснюватися багатьма причинами. У їх числі тип темпераменту і характеру: переважно такі керівники за вдачею люди нерішучі і добродушні, що бояться сварок і конфліктів. Інша причина може полягати в недооцінці значущості діяльності колективу і свого обов'язку перед ним. Нарешті, він може бути високотворчою особистістю, цілком захопленою якоюсь конкретною сферою своїх інтересів, але позбавленою організаторських здібностей, внаслідок чого обов'язки керівника виявляються для нього непосильними. Той або інший тип стилю керівництва звичайно не зустрічається в чистому вигляді. У реальному житті в поведінці майже кожного керівника спостерігаються риси, властиві різним стилям, при домінуючій ролі якого-небудь одного з них.

Ключові поняття теми: психічна адаптованість, особливості інтелекту, волі і характеру, мотивація до праці, інтерес, ставлення до праці та професійного престижу, особисті плани, життєві цілі, професійне становлення працівника.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Дайте визначення поняттю "центр оцінювання".
2. Назвіть шість основних елементів системи атестації кадрів.
3. Охарактеризуйте цілі та зміст роботи центру оцінювання працівників.

Література

1. *Автоматизированная система прогнозирования профессиональной пригодности рабочих на предприятиях.* — Рига: Лат. НИИНТИ, 1979.
2. *Ананьев Б. Г. О соотношении способностей и одаренности // Проблемы способностей.* — М., 1962.
3. *Базаров Т. Ю., Асенова Е. А. Технология центров оценки персонала Прикладная психология.* — М.: Магистр, 1997.
4. *Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих и проблемы конкретного отбора.* — М., 1995.
5. *Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы.* — М.: Наука, 1970.

6. Карцев И.Д., Холдеева Л.В. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. — М.: Медицина, 1968.

7. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности. - Учен. Зап. Пермского пед. ин-та. — Перм, 1970. — Т. 77.

8. Милерян Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда оператора. — М., 1974.

9. Мясищев В.Н. Проблема способностей в психологии и ее ближайшие задачи // Проблемы способностей. — М., 1972.

10. Подшивалкина В.И., Золотава Н.П. Технологии профессионального подбора персонала. — Кишинев: ИПФ "Центральная типография", 1997.

11. Проблемы профориентации и профотбора. — К.: Наук, думка, 1974.

12. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. — М., 1961.

13. Утюжников М. Д. К проблеме количественной оценки личных и деловых качеств руководителей производства. — М., 1970.

Тема 12. Діагностика особливостей професійної кар'єри працівників

12.1. Поняття про професійну кар'єру, її основні етапи та види.

12.2. Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри

12.3. Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях

12.1. Поняття про професійну кар'єру, її основні етапи та види

Наукове вивчення проблеми професійної кар'єри започатковані представниками американської психології ще у 60-70-х роках минулого століття. Дослідження цієї проблеми відбувались як у, так і у практичному напрямках.

Теоретико-методологічні основи дослідження професійної кар'єри у вітчизняній психології закладені роботами таких вчених, як О. Молл, В.Г. Почебут, А.Н. Толстая, В.О. Чикер наприкінці 80-90-х років ХХ століття.

Проблема вивчення кар'єри як соціально-психологічного феномена є комплексною та багаторівневою.

Комплексною, насамперед, тому, що представники багатьох наукових напрямків займаються вищезазначеною проблемою. Відповідно до наукових напрямків виділяються *три підходи до вивчення кар'єри у вітчизняній психології: соціально-психологічний; управлінсько-менеджерський; соціально-економічний*. Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: **кар'єра - це життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі**.

Визначення щодо кар'єри, що існують на цей час серед вітчизняних авторів, можна умовно розподілити за напрямками таким чином.

Представники *соціально-психологічного напрямку* визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії та послідовність її занять протягом життя та як один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідних рівня та статусу життя, а також досягнення визнання та слави.

Представники *управлінсько-менеджерського напрямку* розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальних систем. Крім цього, представники цього напрямку визначають управлінську кар'єру як визначення життєвих цілей за допомогою двох рівнів досягнень: з одного боку - це просування по рівнях ієрархії системи управління (розширення впливу), та, з іншого боку, як особистісний управлінський розвиток.

Представники *соціально-економічного напрямку* визначають кар'єру як динаміку рівня освіти і кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як індивідуально визначені позицію і поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу протягом робочого життя.

Багаторівневою цю проблему називають тому, що наукові розробки такої проблематики відбуваються стосовно таких трьох рівнів.

По-перше, це розробка типології кар'єри,

по-друге - це детальний аналіз етапів її проходження та

по-третє — визначення та класифікація великої кількості факторів, що впливають на процес побудови кар'єри.

Необхідно визначити, що *типологізація кар'єри* має досить структуровану модель, що містить три **складові**:

кар'єра розглядається як *двостороння* модель (зовнішня та внутрішня);

кар'єра розглядається у *динамічному аспекті* (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»);

кар'єра розглядається як *ситуативний* феномен.



Багаторівневність та складність явища кар'єри відображається у спробах її **типологізації** за різними критеріями. Найбільш поширена спроба типологізувати кар'єру - це розглянути її *за середовищем: професійна кар'єра та внутрішньо-організаційна*.

Наприклад, С.І. Сотнікова виділяє *три типи внутрішньо-організаційної кар'єри*: «вертикальну» (зміни статусу), «горизонтальну» (зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні) та «центрострімку» (зміна соціального статусу працівника, що тягне за собою зміну його ціннісних орієнтацій, оцінювання працівником власної ролі в організації) і

далі додає ще шість типів внутрішньо-організаційної кар'єри: «цільову», «монотонну», «спіральну», «миттєву», «стабілізаційну» та «кар'єру, що згасає».

Спробу класифікувати кар'єру за *спрямованістю руху працівника всередині організації* зробили представники соціально-економічного напрямку. Були визначені три **типи кар'єри**:

- по-перше, «*горизонтальна кар'єра*» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня освіти або з отриманням вищого професійного статусу);
- по-друге, «*кар'єра, що зростає*» (просування за ієрархією посад та кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);
- по-третє, «*стрімко зростаюча кар'єра*» (отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу і великою відповідальністю щодо прийняття рішень).

Класифікувати типи кар'єри за *характером змін, що відбуваються з працівником, який будує, кар'єру*, спробували представники управлінсько-менеджерського напрямку. На думку авторів, існують такі типи кар'єри:

- «*ситуаційна кар'єра*» (залежність від ситуації, випадку; фактори планування кар'єри зазвичай не враховуються);
- «*залежна кар'єра*» (вона залежить від стосунків з особою, яка приймає рішення стосовно кар'єри працівника);
- «*власноручна кар'єра*» (високий рівень професіоналізму та попит на працівника);
- «*кар'єра стосовно розвитку об'єкта*» (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці, тобто організацію);
- «*кар'єра «по трупах»*» (кар'єризм у негативному розумінні, коли працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти найкоротший шлях до бажаної посади);
- «*системна кар'єра*» (взаємозв'язок різних складових кар'єри, створення фундаменту для планування кар'єри та навчання процесу побудови кар'єри).

Цікавою, на наш погляд, є класифікація *типів управлінської кар'єри*, за якою виділяють такі типи кар'єри:

- «*суперавантюрна*» (висока швидкість посадового просування з пропусканням значної кількості посадових ступенів);
- «*авантюрна*» (пропуск двох посадових рівнів при достатній швидкості просування або значною зміною сфери діяльності);
- «*традиційна /лінійна*» (поступове просування нагору, іноді з пропуском одного ступеня, іноді з короткочасним пониженням посади);
- «*послідовно-кризова*» (характерна для періодів революційних перетворень, які вимагають постійної адаптації працівників до змін);
- «*прагматична*» (перевага віддається простим засобам вирішення кар'єрних завдань - зміна сфери діяльності, організації);
- «*кар'єра, що завершується*» (вниз просування малоімовірно, а вгору — неможливе);

- *«перетворююча кар'єра»* («завоювання світу», висока швидкість просування по посадах, зростання впливу, здійснюється завжди з одночасним зростанням організації).

Д. Сьюпер також виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, взаємин та цінностей людини. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

1. *«Стабільна кар'єра»* - просування, навчання, тренування у постійній професійній діяльності.
2. *«Звичайна кар'єра»* - найбільш поширена - збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини та його кризами.
3. *«Нестабільна кар'єра»* характеризується двома або кількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи у попередній професійній сфері.
4. *«Кар'єра з численними спробами»* - зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

Серед зарубіжних авторів, які вивчали **етапи / стадії еволюції професійної кар'єри**, слід назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Холла.

К. Крам запропонував *чотири стадії кар'єрного зросту* працівників в організації, які базуються на потребах особистості: влаштування на роботу (потреби: підтримка та спрямованість на роботу); підвищення (потреби навчання, демонстрація, аналіз моделей ролей); досягнення (потреби реалізація себе у професійних досягненнях та передача досвіду іншим працівникам); відхід (потреба: бажання позбавитись професійної ідентичності).

Е. Шейн розрізняє *шість основних стадій кар'єрного зросту*, яким відповідають різні статуси та позиції, що присвоює собі працівник.

1. Передвступна - вступна («кандидат», «пошукач»).
2. Період базового навчання - прийнятої на роботу («новачок, який навчається» - «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»)
3. Перше регулярне призначення — підвищення або пониження посади («новий член організації»).
4. Друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації» I
5. Постійне членство - припинення роботи та вихід на пенсію («старшина»).
6. Після виходу («пенсіонер»).

Д. Халл пропонує *триступеневу модель розвитку кар'єри*. Згідно з цією моделлю на *ранній стадії кар'єри* особистість застосовує раніше отримані знання та розвиває нові навички; на *середній стадії кар'єри* особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних з роботою та особистісними потребами (наприклад зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем - стрес середини кар'єри); на *пізній стадії кар'єри* працівник починає поступово відходити від організації та навчається адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає [21].

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі *три стадії кар'єрного зросту*:

- *на ранній стадії* працівник влаштовується в організацію;
- *на середній стадії* працівник спрямований на досягнення та закріплення певного статусу та позицій в організації;
- *на пізній стадії* особистість приділяє більш уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації.

Серед вітчизняних дослідників проблемі *етапів кар'єри* багато уваги приділила А.Н. Толстая, яка визначила *дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри*.

1. Міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру розмиті, особистість тільки готується до процесу навчання майбутній професії.

2. Освіта та тренування. Цей етап залежить від вимог щодо майбутньої професії.

3. Вхідження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійного «Я-концепту».

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації.

5. Досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей.

6. Якщо професійне зростання в організації неможливе, то прийняття рішення про перехід до іншої організації (перші 5-10 років кар'єри).

7. Криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку.

8. Зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі.

12.2. Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри

Доцільно виділити *три рівні чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри*.

Перший рівень - мікрорівень - це чинники, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, етапи професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень - мезорівень - це чинники, що пов'язані зі взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, досягнення «плато» кар'єри, взаємини наставництва в організації).

Третій рівень - макрорівень - це чинники, що відображають більш узагальнені інституціональні впливи (особливості ринку праці, забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості, специфіка національної культури, приналежність до національної субкультури).

Представники *управлінсько-менеджерського напрямку* теж розподіляють чинники за трьома категоріями, які умовно можна назвати *зовнішні, внутрішньо-організаційні та індивідуальні*. Це певною мірою збігається з попередньою класифікацією.

До *зовнішніх* відносять профспілку, державні постанови, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил, розташування підприємства, до *внутрішньоорганізаційних* - цілі, організаційний стиль, професійний характер роботи та виробничо-технологічні умови, робочу групу, досвід та стиль керівництва, а до *індивідуальних* належать можливості, позиції, смаки, інтереси, властивості та особливості особистості.

Менш структурованою, але не менш цікавою є класифікація чинників, що впливають на формування кар'єри представників *соціально-економічного напрямку*. Автори врахували велику кількість чинників різного плану (від економічних до соціально-психологічних), а саме — під *економічними* розуміють потреби ринку в товарах та послугах, під *соціально-психологічними* — *межі* соціально-професійних можливостей, досягнення людини у певному виді професійної діяльності, залежність від певних професійних прагнень, що базуються на природних даних та визначають професійну придатність до певної діяльності, відбір найздібніших працівників з точки зору їх спрямованості та можливостей адаптації до відповідного середовища; до *соціально-економічних* чинників належать рівень освіти та кваліфікація працівника, рівень матеріального забезпечення; *соціально-демографічні* чинники охоплюють залежність характеру та змісту кар'єри від соціального походження працівника, його віку, статі; до *культурних* відносять приналежність до певної культури, субкультури, соціальне становище працівника.

Таким чином, вітчизняні автори, які вивчали чинники, що впливають на процес побудови професійної кар'єри, віддають перевагу розподілу чинників на індивідуальні, організаційні та соціальні (в тому числі економічні, демографічні та культурні).

Серед *зарубіжних вчених*, що займались цією проблематикою, слід виділити Д. Халла, а також Ф. Херцберга, Д. Макклеланда, Д. Макгрегора. Якщо Д. Халл дійсно вивчав чинники, що впливають на процес побудови кар'єри, то інші автори займались цією проблематикою опосередковано, через вивчення мотивації працівника в організації.

Наприклад, Ф. Херцберг, автор теорії мотиваційної гігієни або *двофакторної моделі*, серед *мотиваційних чинників* виділяє: трудові досягнення працівників, визнання заслуг працівника за показниками якості виконаних завдань, надання працівникові самостійності під час виконання виробничих завдань, забезпечення службового росту, професійне удосконалення, збагачення праці елементами творчості.

За Д. Макклеландом, існують *мотиваційні потреби* (які певною мірою можна віднести до чинників, що сприяють кар'єрному зростанню), які певним чином впливають на працівника:

- потреба у владі (бажання впливати на поведінку інших людей, для досягнення власних цілей);
- потреба в успіху (доведення роботи до успішного завершення);
- потреба у причетності до дій (зацікавленість членів організації у спілкуванні, розвинутих неформальних зв'язках).

Таким чином, мотиваційні чинники мають безпосередній вплив на процес кар'єрного зростання працівника в організації і є регуляторами такого процесу.

Що стосується досліджень Д. Халла, то основною ідеєю є формулювання працівником певних очікувань відносно власної кар'єри та їх задоволення чи незадоволення. Д. Халл виділяє професійні та соціоемоційні очікування.

До професійних відносить розуміння мети та призначення роботи, чіткий обсяг роботи, визначення організацією і відповідальності за роботу, гарантування безпеки на робочому місці, можливості просування по службі.

Соціоемоційні очікування містять можливості розвитку особистості, цікавий зміст роботи, визнання та схвалення на роботі, статус та престиж на роботі, дружні взаємини на роботі, симпатію до членів групи, частоту зворотнього зв'язку.

Слід зазначити, що існують дві групи чинників, що певним чином впливають на процес побудови кар'єри в організації. Перша група - це загальні чинники, і більшість дослідників надають перевагу вивченню саме цієї групи чинників. Але існує ще одна група чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри, і її можна визначити як спеціальні чинники, що мають вплив на професійному, вузьковизначеному, специфічному рівні.

12.3. Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш ніж чоловіки зацікавлені у просуванні по службі та підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну платню, мають не менше почуття відповідальності. Але відомим є й той факт, що жіночій кар'єрі об'єктивно заважає природна, біологічна роль жінки, яка пов'язана з необхідністю об'єднання професійних, подружніх та батьківських функцій.

Серед соціально-психологічних чинників, що стримують жіночу кар'єру, слід виділити:

- 1) гендерний розподіл в професійній орієнтації та сферах кар'єри;
- 2) надмірно високу вмотивованість;
- 3) підвищену емоційність, загострене відчуття помилок та невдач;
- 4) страх успіху та невпевненість у собі, які стримують ризик і заважають творчо вирішувати ділові та управлінські завдання.

Визначним з приводу вивчення жіночої кар'єри є дослідження М.В.Сафонові, яке показало, що важливим чинником успішної кар'єри жінки є практика сімейного виховання батьківської родини. Зокрема, було з'ясовано, що кар'єрно-успішні жінки виховувались у більшості випадків у

повних, одно-, дводітних родин і були старшими. У цих родинх батьки мали високий освітній та соціо-професійний статус. Саме високі життєві стандарти, сформовані у батьківській родині, прагнення до досягнень та незалежності пов'язують з успішним розвитком кар'єри. При цьому важливими є «нетрадиційні» установки матері відносно ролі жінки в суспільстві та підтримуюча поведінка батька.

Є розбіжності в особистості та характері поведінки жінок, які зайняті в традиційно «жіночих» та традиційно «чоловічих» сферах, і саме сфера професійної зайнятості та характер організаційної культури актуалізують певні особистісні риси та особливості поведінки жінок, які є успішними в кар'єрі.

В.М. Сафонова визначила п'ять типів кар'єрно успішних жінок:

1) «кандидати у майстри» (молоді жінки, які починають кар'єру та прагнуть зробити її якомога швидше);

2) «успішні керуючі» (жінки зрілого віку, які піднялися на найвищі сходинки службової драбини);

3) «вільні художники» (жінки, які тяжіють до творчості, виклику, підприємництва);

4) «сестри милосердя» (жінки з орієнтацією на служіння);

5) «жриці науки» (жінки, які реалізують себе в академічній сфері).

Не менш цікавим є дослідження Г.В. Турецької щодо феномена «страху успіху» у жінок. Згідно з результатами дослідження, жінки діляться на дві групи:

1) *інноваційні жінки* (з пріоритетною установкою на кар'єру);

2) *традиційні жінки* (з домінуючою установкою на родину).

На приналежність до тієї чи іншої групи, на думку деяких авторів, опливають насамперед такі **чинники**:

характер батьківсько-дитячих відносин (ступінь близькості з кожним із батьків, тип виховання та статево-рольові установки в родині);

референтність (наявність референтів, їх стать, включення в ділову активність, сполучення роботи з іншими сферами життя);

Я-концепція (сприйняття і оцінка себе в різних ролях);

культурні стереотипи (статево-рольові стереотипи, уявлення про роль та місце жінки в суспільстві).

У якості емпіричних референтів «страху успіху» Г.В. Турецька вирізняє:

- недооцінку власних професійних досягнень та перспектив;
- незадоволеність власними проявами у робочій ролі;
- відмову від подальшого просування у справах, зупинку на певному рівні;

- відчуття недоліку жіночності, її втрату у зв'язку з розвитком кар'єри
- тривогу за збереження родини та інших значущих відносин, які відчують жінки у зв'язку з професійним успіхом;

- занепокоєння з приводу браку часу та уваги, яка приділяється родині;

- тенденцію до штучного послаблення власної позиції для збереження відносин у тому випадку, коли вона сприймається як лідерська.

Саме референтні відносини значною мірою впливають на те, до якої групи (інноваційної чи традиційної) віднесе себе жінка. Так, коли жінки мали приклад ділової жіночої активності в родині, то вони, з одного боку, формували установку на соціальні досягнення, а з іншого - мали приклад поєднання роботи з родинно-побутовою сферою. Тобто, жінки цієї групи були більш підготовленими до виникнення і розв'язання вищезазначених проблем.

Наявність референта чоловічої статі серед близького оточення сприяла ефективній інтеграції жінкою ролі ділової людини, але, з іншого боку, досвіду розв'язання внутрішньоособистісних та міжособистісних протиріч, які пов'язані зі співвідношенням професійної та сімейно-побутової сфери, у цих жінок не вистачало.

Висновки:

- «страх успіху», як соціально-психологічний феномен, притаманний і нашій, вітчизняній, культурі;
- він є актуальним для інноваційних жінок більше, ніж для традиційних, хоча присутній як у тих, так і в інших;
- питома вага характеристик ранньої соціалізації в розкритті феномена «страху успіху» дуже висока;
- рівень прояву «страху успіху» залежить від ступеня егалітарності поглядів статевої типовості обраної сфери ділової активності та «заселеності» цієї сфери іншими жінками.

Проблема *кар'єрного зростання в освітніх організаціях* є дуже актуальною тому, що кількість сходинок кар'єрної драбини в освітніх організаціях значно відрізняється, наприклад, від організацій, пов'язаних з виробництвом. На думку деяких авторів, можливо розрізнити *декілька варіантів кар'єри вчителя*.

Насамперед, це - *еволюційна кар'єра*. Вибір професійної спрямованості відбувається рано, він, як правило, усвідомлений, учитель знає напевне, що може дати своїй професії, а що може отримати від неї, посадові підвищення розглядаються як закономірні, утримується чіткий баланс між педагогічною роботою та управлінською практикою.

Для *стабільної кар'єри вчителя* характерним теж є ранній вибір професії та відданість їй протягом життя. Акцент робиться на професійну спрямованість, має сенс підвищення кваліфікації, вдосконалення педагогічної майстерності.

Дволінійна кар'єра з'явилась під впливом соціальних змін, що призвели до падіння статусу педагогічної діяльності та створення паралельної сфери зайнятості власне для матеріальної стабільності. З часом зацікавленість у роботі з дітьми зникає, що спричиняє втрату психологічної схильності до педагогічної діяльності.

Побудова *тимчасової кар'єри* відбувається, як правило, під тиском обставин або випадково (наприклад, менший конкурс на певні спеціальності).

Для такого типу педагогічної кар'єри характерними є формальність, зміна її на інші посади та ролі.

Існує **п'ять типів жіночої педагогічної кар'єри.**

1. «Типова» (після отримання педагогічної освіти жінка працює до заміжжя).

2. «Стабільна» (після отримання освіти жінка-педагог знаходить роботу за фахом, яка стає справою її життя).

3. «Дволинійна» (поєднання праці домогосподарки та стабільної педагогічної кар'єри).

4. «Перервана» (тимчасова перерва в кар'єрі настає у зв'язку із народженням дітей та їх вихованням).

5. «Нестабільна» (поєднання тривалих періодів активної педагогічної діяльності з поверненням до кар'єри домогосподарки).

Ключові поняття теми: професійна кар'єра, її основні етапи та види, підходи до вивчення кар'єри: соціально-психологічний; управлінсько-менеджерський; соціально-економічний, типи кар'єри, чинники, що впливають на професійну кар'єру.

Запитання для самостійного опрацювання

1. В чому закладається проблема вивчення кар'єри як соціально-психологічного феномена?

2. Дайте якомога повнішу характеристику поняття «кар'єра».

3. Назвіть шість основних стадій кар'єрного росту.

4. Розкрийте рівні чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри.

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Армстронг М. Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем. - Ростов-на-Дону, 1998.-512с.

2. Будди Д., Пейтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1999.-816с.

3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. - М.: Наука, 1972.

4. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х - мл. Организации: поведение, структура, процессы. Пер. с англ. - 8-е изд. - М.: Инфра-М, 2000. - XXVI.-662с.

5. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебн. для вузов. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.

6. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебн. пособие для вузов. - М.: Флинта: МСПИ, 2000. - 648 с.

7. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. - М.: Алгоритм, 2000.

8. Карпов А.Б. Организационная психология кризисного периода // Прикладная психология. - 1999. -№2. -С. 1-14.

9. Комаров Е. Управление карьерой // Управление персоналом. - 1999. №1.-С. 37-42.

10. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента // Персонал, 1998. -№1.-С. 46-53.

11. *Митина О.В., Петренко В. Ф.* Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения // Вопросы психологии. 2000. №1.
12. *Молл Е.* Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления.-1996.-№6.-С. 117-120.
13. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная психология. - СПб.: Речь, 2000.-298с.
14. *Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О.* Профессиональная карьера мужчин и женщин // Персонал.-1999. - №2.-С. 74-83.
15. *Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов* СПб. :Питер, 2001.-509с.
16. *Психология управления.* - Новосибирск: Изд - во НГАЭ и У; М., 1999, 150с.
17. *Репнина Г.А.* Анализ теории полоролевой социализации в современной западной психологии // Вопросы психологии. - 2000. -1987. - №2.
18. *Сафонова М.В.* Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: Автореф. дис.... канд. психол. наук. - СПб., 1999. -171
19. *Толстая А.Н.* Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учебное пособие / Под ред. А.В. Федотова. - Л., 1991.
20. *Турецкая Г.В.* Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. -Т. 19.- 1998. -№1.-С. 37-46.
21. *Хелмицкий Б.* Психоанализ профессиональной деятельности // Прикладная психология и психоанализ. - 1997.-№3.-С. 11-20.
22. *Шейнова В. П.* Скрытое управление человеком (психология манипулирования). - Минск.: Харвест; М.: АСТ, 2000.

Тема 13. Діагностика складових само менеджменту

13.1. Самоменеджмент у професійній діяльності.

13.2.. Діагностика складових самоменеджменту

13.1. Самоменеджмент у професійній діяльності

У профілактиці професійного стресу в освітніх організаціях можна виділити два основні напрямки: регулятивно-корекційний та запобіжний

Регулятивно-корекційний напрямок орієнтований на розвиток у суб'єкта педагогічної діяльності умінь справлятися зі стресовими ситуаціями та навичок виходу зі стресового стану оптимальними для особистості та оточуючих шляхами.

Запобіжний напрямок орієнтований на розвиток у суб'єкта педагогічної діяльності умінь та навичок запобігання виникненню стресових ситуацій професійній діяльності, а також на усунення недоліків у функціонуванні ні освітньої організації, що виступають як стресори.

З цього можна зробити висновок, що профілактика професійного стресу значною мірою опосередкована самоуправлінням особистості. **Проблема самоуправління** особистості сама собою не може вважатися новою. Проведено багато досліджень щодо особливостей самоуправління вчителя, викладача, менеджера освіти, керівника освітньої організації тощо, в

яких розглядають особистість як систему, здатну здійснювати у межах самоуправління цілеутворення, прогнозування, прийняття рішень, планування, програмування, самоконтроль, корекцію.

Проте практична значущість проведених досліджень сфокусована в основному на підготовці рекомендацій щодо регуляції та корекції психічних станів та поведінки людини в екстремальних умовах її професійної діяльності.

Суб'єкти самоуправління також надають саморегуляції великого значення. За даними Л.М. Карамушки, передумовами розкриття творчого потенціалу в управлінській діяльності 19,8% керівників освітніх організацій вважають сформованість мотивів необхідності та вміння володіти собою у будь-якій управлінській ситуації, 40,9% - наявність умінь та навичок саморегуляції, 17,8% - розвиненість такої особистісної характеристик як самовладання.

Усі вказані вище аспекти саморегуляції є важливими й тісно переплетеними між собою. Проте профілактика професійного стресу може бути набагато ефективнішою за умови концентрації зусиль освітніх організацій на її запобіжному напрямку, тобто підтримці фізичного здоров'я педагогів, формуванню в них умінь та навичок раціонального розподілу сил та ефективного використання часу.

На жаль, невміння розподіляти час є типовим недоліком багатьох педагогічних працівників, який спричиняє виникнення у них деструктивних психічних станів. М.Вудкок та Д.Френсис вважають нераціональне використання свого часу, енергії, навичок, так само як і нездатність долати стреси, найсерйознішим обмеженням, що заважає ефективній діяльності менеджера. А в моделі професійного стресу менеджера освітньої організації незбалансований режим робочого часу та робота в позаробочий час розглядаються як стресори у робочому середовищі.

Отже, формування у педагогів умінь раціонального використання свого часу можна розглядати як засіб профілактики професійного стресу в освітніх організаціях, який можна віднести до запобіжного напрямку.

Самоменеджмент — індивідуальна технологія використання робочого (добового) часу, що базується на випробуваних методах організації життєдіяльності та праці.

У такому тлумаченні «самоменеджмент», як і «саморегуляція», підпорядкований поняттю «самоуправління».

Основне **призначення** «самоменеджменту» полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті».

Самоменеджмент у професійній діяльності працівників освітніх організацій, зокрема закладів вищої освіти, набуває виключно важливого значення, оскільки в умовах сьогодення викладач має реалізувати себе принаймні у п'яти функціональних **ролях**: педагога, вихователя, методиста, вченого й організатора. При цьому він, як і кожна інша перевантажена

професійними обов'язками людина, відчуває дефіцит часу, а самоменеджмент має допомогти йому послідовно і цілеспрямовано мобілізувати власні ресурси для того, щоб оптимально та змістовно його використовувати.

Опитувальник, за яким визначається рівень самоменеджменту (див. Психологічний практикум), містить десять тверджень, які є індикаторами того, наскільки часто людина успішно справляється зі своєю роботою, і передбачає оцінювання респондентом кожного твердження певною кількістю балів:

«0» - майже ніколи;

«1» - іноді;

«2» - часто;

«3» - майже завжди.

Оцінка рівня розвитку самоменеджменту дорівнює сумі балів за десятьма твердженнями й інтерпретується відповідно до шкали:

0-15 балів - «час не планується»;

16-20 балів - «час планується, але не дуже виходить»;

21-25 балів - «хороший самоменеджмент»;

26-30 балів - «дуже хороший самоменеджмент».

У викладачів-початківців виявилось, що 42,8% з них не планують свій час; 28,6% - планують, але не дуже виходить, 28,6 % молодих викладачів оцінили свій рівень розвитку самоменеджменту як хороший, а жодної оцінки самоменеджменту як дуже хорошого в цій групі зафіксовано не було.

На відміну від початківців, усі викладачі-експерти свій час планують. Хоча 28,6% викладачів-експертів й відзначили, що вони планують час, але не дуже виходить, більшість з них (66,7%) оцінили свій рівень розвитку самоменеджменту як хороший, а 11% - як дуже хороший. Середній рівень розвитку самоменеджменту у групі викладачів-початківців дорівнював 17,7 бала («планують, але не дуже виходить»), а в групі викладачів-експертів - 22 бали («хороший самоменеджмент»).

Цікавим є порівняльний аналіз результатів оцінювання рівня самоменеджменту чоловіками і жінками.

У групі викладачів-експертів рівень самоменеджменту жінок виявився на 8,1% вищим, ніж у чоловіків: середня оцінка рівня самоменеджменту жінок складала 22,8 бала, чоловіків — 21,1 бала. Це означає, що хоча усім їм приманний хороший самоменеджмент, проте оцінки чоловіків концентруються на початку інтервалу 21-25 балів («хороший самоменеджмент»), а жінок - його центральній частині.

У викладачів-початківців також рівень самоменеджменту жінок виявився на 15,9 % вищим, ніж у чоловіків: середня оцінка рівня самоменеджменту жінок складала 18,25 бала, серед чоловіків - 15,8 бала. Тобто в викладачів-початківців оцінки рівня самоменеджменту чоловіків виявилися сконцентрованими на початку інтервалу 15-20 балів («планують, але не дуже виходить»), а серед жінок — у його верхній частині

Продовження проведення викладачами реєстрації та аналізу видів своєї діяльності та витрат часу, а також здійснення ними інвентаризації

zareєстрованих витрат часу дозволило отримати емпіричний матеріал для **виявлення основних груп причин нераціонального його використання:**

1. **Суб'єктивні** причини, що залежать власне від викладачів: погане планування робочого дня; неспроможність сказати «Ні»; недостатня підготовка до бесід та переговорів; балачки на приватні теми; зайві ділові записи; відсутність самодисципліни; залучення до отримання інформації, яка не є необхідною; обідня перерва.

2. Втрати часу через **об'єктивні** причини: пошук літератури у бібліотеці; телефонні дзвінки, що відривають від справ; незаплановані відвідувачі (студенти, їхні батьки тощо); бажання отримати нову інформацію (перегляд преси, телебачення); довгі очікування (транспортні проблеми, черги тощо).

3. **Об'єктивні** причини втрати часу через **недоліки в роботі** освітньої організації: затяжні педради; довгі очікування; помилки у розкладі занять; «вікна» між парами; псування обладнання в лабораторії; погана робота АТС; обідня перерва.

13. 2. Діагностика складових самоменеджменту

Перший блок методики включає групове обговорення проблем використання слухачами робочого часу, визначення кожним з них свого рівня розвитку самоменеджменту, а також навчання методам рестрації та аналізу видів діяльності та витрат часу. Далі слухачам пропонується протягом двох тижнів здійснювати самостійну реєстрацію власних видів діяльності та витрат часу.

Призначенням другого блоку методики є інвентаризація зареєстрованих витрат часу.

По-перше, підраховується час, витрачений продуктивно і непродуктивно (перешкоди, непродуктивні перерви).

По-друге, аналізуються витрати часу за видами діяльності та напрямками перешкод.

По-третє, визначаються причини втрат часу і здійснюється їх ранжування. Завершується другий етап виявленням причин втрати часу і визначенням заходів щодо усунення існуючих перешкод, які можуть здійснюватися як в умовах групового обговорення, так і під час індивідуального консультування.

Особливістю методики є те, що вона не дає конкретних практичних рекомендацій з використання часу, однаково прийнятних для усіх слухачів, тільки конкретний викладач працює у цілком конкретних умовах, має справу із своїми специфічними проблемами, і його діяльність є високою мірою індивідуалізованою. Саме тому кожному слухачеві пропонується проаналізувати свої особисті умови і виділити перешкоди, які саме йому заважають ефективно використовувати свій час.

Індивідуалізованість проблеми часу полягає ще й у тому, що люди суттєво відрізняються між собою за сприйняттям однакових проміжків часу. *Наприклад, більшість людей схильна до переоцінювання великих і*

недооцінювання малих відрізків часу. Люди, як правило, недооцінюють найближчі до певного моменту відрізки часу і переоцінюють відносно далекий майбутній час. Проте тривалість цих відрізків часу, починаючи з якої вони справляють те чи інше враження на різних людей, не є однаковою. Нарешті є люди, які зосереджуються в думках переважно на минулому, теперішньому або майбутньому часі. Зустрічаються найрізноманітніші поєднання таких особливостей, які й надають сприйняттю часу суто індивідуального характеру, хоча час - це категорія об'єктивна, яка не залежить від волі людини.

Існують особливості й у сприйманні людиною свого віку. За даними опитувань, переважна більшість людей, зокрема викладачі, що постійно перебувають в оточенні студентської молоді, вважають себе молодшими від свого календарного віку. Близько 20% приписують собі старший вік. і тільки 5% опитаних почувають себе у тому ж віці, скільки їм років.

Особливості сприйняття людиною часу співвідносять також з динамікою трудової діяльності, зокрема, з такими її характеристиками як час, необхідний для заглиблення у роботу;
час виходу працездатності на оптимальний режим;
час, необхідний для переведення себе у стан відпочинку;
час, протягом якого вдається відновити працездатність після втоми тощо.

Особливе значення для викладача має час, який необхідний йому для переходу з одного виду діяльності на інший та повернення до попередньої роботи.

Усе це підтверджує, що вдосконалення практики використання часу може здійснюватися за однаковими мірками. А орієнтація методики на врахування індивідуальних особливостей сприйняття часу дає можливість знайти саме той варіант використання часу, який є найбільш прийнятним для цієї людини.

Третій блок методики передбачає опанування «колом правил» самоменеджменту, до якого входять шість **основних функцій**:

- **постановка цілей** - визначення мети, ситуаційний аналіз, цільові стратегії та методи досягнення успіху, формулювання мети;
- **планування** - річне, місячне, денне планування робочого дня;
- **прийняття рішень** - встановлення пріоритетів, делегування справ
- **реалізація та організація** - дотримання розпорядку дня, врахування біоритмів і графіка продуктивності, складання денної о робочого плану;
- **контроль** - порівняння задуму з результатом, контроль досягнення поставлених цілей, проміжних результатів, самоконтроль
- **інформація та комунікація** - раціональне читання, проведення різних видів занять, підготовка публікацій, ведення кореспонденції, телефонні розмови тощо.

Одним із завдань третього блоку методики є перетворення ситуації, для якої типовими є неупорядкована робота та обумовлене зовнішніми обставинами виконання завдань, у ситуацію цілеспрямованих та здійснених

завдань. Самостійній роботі з впровадження набутих знань та досвіду у практичну діяльність передують навчання групи слухачів перевагам та недолікам різних способів планування.

У випадку елементарного способу планування або роботи «за орієнтирами» дії виникають і співвідносяться між собою за принципом реактивних відповідей на зовнішні події. Призначення самого планування як розробки ідеальної, попередньої схеми діяльності при цьому є мінімальним, а діяльність значною мірою обумовлюється перебігом зовнішніх подій. Спосіб планування більш високого рівня складності - це «робота за зразками». При цьому людина заздалегідь складає досить чіткий, але жорсткий план і прагне до його обов'язкового виконання. Виникнення «позаштатної ситуації», складні умови можуть при такому плануванні спричинити до дезорганізації діяльності. Найбільш ефективний спосіб - це планування діяльності з урахуванням можливих змін умов, у тому числі ймовірного виникнення тих чи інших подій. При такому плануванні окреслюється загальна стратегія діяльності без її надмірної деталізації, що дозволяє гнучке переформулювання, зміну планів у залежності від зміни умов діяльності.

Оскільки міра непередбаченості професійної діяльності викладача вищого навчального закладу є досить високою, початківець мусить навчитися не тільки розпоряджатися своїм часом так, щоб він використовувався відповідно до заздалегідь створеного плану, але й викроювати з вічного дефіциту часу достатній його резерв на випадок непередбачених подій.

Таким чином, можна зробити висновок, що жінки мають більш високий рівень самоменеджменту, ніж чоловіки. Той факт, що у процесі дослідження чоловіки краще розкрили свої потенційні можливості, свідчить про те, що в міру поєднання меншої кількості функцій, вони менше замислюються над раціональним розподілом і використанням свого часу. І навпаки, жінки, які мусять поєднувати педагогічну роботу, навчання (наукову діяльність), домашні справи тощо, встигають зробити усе те, що на них «звальногоється», лише за умови більш ефективної самоорганізації.

На жаль, вплинути на зменшення кількості причин втрати часу об'єктивного характеру як в організації, так і поза нею набагато складніше. Аналіз значення часу в професійній діяльності викладачів дозволяє зробити висновок, що проблема ефективного використання ними часу має вирішуватися комплексно, тобто, з одного боку, через індивідуальну інвентаризацію часу, а з іншого - через всебічне вдосконалення життя й діяльності освітньої організації як інтегрального утворення. При цьому слід підкреслити, що обмеження засобів профілактики професійного стресу оптимізацією режиму лише власної діяльності викладача або вирішенням будь-якої однієї проблеми освітньої організації дозволить суттєво зменшити кількість стресорів у робочому середовищі.

Ключові поняття теми: самоуправління, самоменеджмент, суб'єктивні причини, об'єктивні причини, об'єктивні причини втрати часу через недоліки в роботі, функції само менеджменту.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Що включає в себе поняття самоменеджменту?
2. Які суб'єктивні причини самоменеджменту ви знаєте?
3. Які об'єктивні причини самоменеджменту ви знаєте?
4. Назвіть функції само менеджменту.

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя - практика : Пер. с англ. - М.: Дело, 1991. -320с.
2. Головаха Е.И., Кроник А .Л. Психологическое время личности. - К: Наукова думка, 1984. -207с.
3. Зайверт Л. Ваше время в ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. -М: Экономика, 1991. - 232 с.
4. Иванов М.А. , Мастеров Б. М. Саморегуляция во взаимодействии // Введение в практическую социальную психологию. - 2-е изд. - М. : Смысл, 1996. -С. 334-364.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. -К : Ніка-Центр, 2000. - 332 с.
6. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М. : ГАРДАРИКИ, 1 999. - 582 с.
7. Коломийський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. - К. : МАУП 1996. -176с.
8. Маршук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека –в условиях стресса. - СПб.: Сентябрь, 2001. -260с.
9. Ниссинен Й., Воутилайен З. Время руководителя: эффективность использования: Сокр. пер. с фин. - М. : Экономика, 1 988. - 1 92 с.
10. Осницкий А.В. Проблемы экологии личности // Жизнь и безопасность. -2000. - №2-3. - С. 289-305.
11. Паньковець В.Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій //Актуальні проблеми психології. Том. 1 .: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: 36. наукових праць Інституту психології ім. ГС. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К: Міленіум, 2003. - Ч. 9. -С. 126-129.
12. Самоукина Н.В. Профессиональный стресс / Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Изд-во ЗКМОС, 1 999. - С. 1 86-220.

РОЗДІЛ III.
Психологічний практикум
Тема: Проблема професійної придатності та її критеріїв
Хід заняття

1. Теоретичний блок (за темою лекції).
2. Закріплення основних понять теми.
3. Практична робота.
4. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Психологічні поняття та критерії професійної придатності
2. Принципи визначення професійної придатності
3. Основні етапи процесу формування професійної придатності
4. Професійно-важливі якості і здібності

II. Закріплення основних понять теми: Професійна успішність, критерії оцінювання здібностей, прогнозування професійної успішності, професійний відбір і підбір кадрів, задатки, психічна адаптованість, етапи процесу формування професійної придатності, принципи визначення професійної придатності.

III. Практична робота

«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 кожна 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 товаришів.

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 товариші _____.
2. Прагнення до просування на роботі: а) я як керівник _____ б) мій керівник _____; в) я сам _____; г) мої товариші _____.
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника і колег
а) я як керівник _____; б) мій керівник _____; в) я сам _____
г) мої товариші _____.
4. Прагнення уникнути можливих **покарань** або **неприємностей**
а) я як керівник _____; б) мій керівник _____; в) я сам _____
г) мої товариші _____.
5. Орієнтація на престиж і **повагу** з боку **інших**: а) я як керівник _____; б) мій керівник _____; в) я сам _____; г) мої товариші _____.
6. Задоволення від добре виконаної роботи: а) я як керівник _____; б) мій керівник _____; в) я сам _____; г) мої товариші _____.
7. **Суспільна** корисність праці: а) я як керівник _____; б) мій керівник _____; в) я сам _____; г) мої товариші _____.

Обробка і інтерпретація результатів

Підрахуйте окремі показники:

1. **ВМ** = (сума балів за відповіді 6, 7): 2;
2. **ВПМ** = (сума балів за відповіді 1,2,5): 3;
3. **ВОМ** = (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'ясовує, як орієнтована **особистість** на діяльність: процесуально (**приваблює**, доставляє радість сам процес праці) або результативно (**важливий** матеріальний результат, сама діяльність є **тільки** засобом зароблення грошей).

Інструкція. Уважно прочитайте запропоновані питання і на кожен відповідайте «та» **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, володіючими діловими якостями?
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** копити гроші?
19. Праця - найбільша цінність для вас?
20. Чи **викликає** у вас найсильніше **переживання** відсутність грошей?

Обробка і інтерпретація результатів

За кожен позитивну відповідь опитуваний **одержує** 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 — **слабко**;
- 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 **зростання** професійної майстерності.
13. Єдино можлива в обстановці, що склалася.
14. Дозволяє реалізувати здібності до **керівної** роботи.
15. Є **привабливою**.
16. Близька до **улюбленого** шкільного предмету.
17. Дозволяє відразу **одержати** добрий 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 по таких блоках:

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.

Тема: Психологічна діагностика професійної придатності як напрям діяльності психолога

Хід заняття

1. Теоретичний блок (за темою лекції).
2. Закріплення основних понять теми.
3. Практична робота.
4. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Поняття психодіагностики. Наукова психодіагностика і психодіагностична практика.
2. Завдання психодіагностичного дослідження. Психодіагностичні ситуації.
3. Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору.
4. Етапи розроблення системи прогнозування успішності.
5. Процедура знаходження валідності.

II. Закріплення основних понять теми: Поняття психодіагностики, завдання психодіагностичного дослідження, психологічний відбір, етапи розроблення системи прогнозування успішності, валідність.

III. Практична робота

МЕТОДИКА НА ВИЯВЛЕННЯ СТИЛЮ ВЗАЄМОДІЇ

Інструкція. Перед вами 20 тверджень. Оцініть по 5-бальній системі, як людина, що часто (5 — постійно, 1 — ніколи) цікавить вас, поступає тим або іншим чином при взаємодії з іншими людьми.

1. Вказує людям, як треба 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 треба що-небудь робити.
6. Навчає людей працювати.
7. Радиться з іншими.
8. Не заважає іншим працювати.
9. Вказує, коли треба робити роботу.
10. Враховує успіхи інших.
11. Підтримує ініціативу.
12. Не втручається в процес визначення цілей діяльності іншими.
13. Показує, як треба 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 врахувати 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 він іноді лише схильний 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

відповідно до того, як ви вважали б за краще діяти і мислити в ролі керівника трудового колективу.

Визначившись, як ви відноситеся 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) обстеження соціально-психологічного клімату, думок, настроїв людей.

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

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

4. Ретельно планую роботу апарату управління.

5. Прикладаю 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 повинне 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 вироблення цілей за умови, що підлеглі обґрунтовують їх важливість.

10. Мені як керівнику доводиться у відступ 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 розумній мірі з підлеглими.

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

15. Планую службове зростання підлеглих так, щоб люди знали перспективи свого просування і умови, що вимагаються для цього.

16. Вважаю, що в умовах НТП кращі результати у виробництві і управлінні (якість, надійність, точність і т. д.) досягаються, коли людина (або колектив) працює в примусовому режимі (по типу конвейерного), що 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 загальне положення 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 провожу 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 і 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 підлегли мають сприятливу нагоду 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 низові рівні).
27. Читаю книги і 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, побуджую 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. Ради 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, робить позитивний вплив на поведінку членів колективу, їх відношення до роботи і загальний соціально-психологічний клімат.

40. Стиль керівництва, якого я дотримуюся, робить позитивний вплив на виробничі результати колективу.

Обробка результатів.

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

2. Обведіть кружком порядкові номери наступних позицій вашого опитувального листка: 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 кружком порядковими номерами тверджень, на які ви відповіли «систематично» (С) або «часто» (Ч).

5. Тепер обведіть кружком вже не порядкові номери, а ті одиниці, які ви проставили поряд з наступними порядковими номерами опитувального листка: 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 $S_L = L \times 5$ і $S_P = P \times 5$ 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 якогось одного з них.

Стиль 0.0. Керівник проявляє дуже мало турботи як про досягнення цілей власне виробництва, так і про 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 притому максимальному ступеню 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. Нерідко 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 направлена на підтримку і збереження хороших відносин з підлеглими. У колективі створюється «затишний» соціально-психологічний клімат, тут всі дружно і декілька розслаблені. Цей психологічний комфорт розхолоджує колектив, відсовуючи на другий план рішення виробничо-господарських задач. Кінець кінцем така орієнтація утрудняє досягнення виробничих результатів, приводить до підриву зсередини затишного соціально-психологічного клімату, що склався, до втрати керівником авторитету лідера.

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

Якщо L і P 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%.

Тема: Психодіагностичні методики визначення професійної придатності

Хід заняття

5. Теоретичний блок (за темою лекції).
6. Закріплення основних понять теми.
7. Практична робота.
8. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Вимоги до процедури дослідження професійно значимих властивостей.
2. Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи.
3. Емпірико-пізнавальні методи.
4. Методи професійної психодіагностики.
5. Перетворюючі методи в психології праці.
6. Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.

II. Закріплення основних понять теми: Теорія, методи побудови теорії, емпіричні методи, спостереження, експеримент, бесіда, інтерв'ю, опитування, експертиза, тести, конструктивні методи.

III. Завдання та проблемні ситуації

1. У чому полягає основна відмінність експерименту у виробничих умовах від спостереження? У чому виявляються позитивні аспекти першого та другого методів?
2. Сформулюйте основні вимоги до проведення дослідження методу бесіди й анкетування, яких треба дотримуватися, щоб забезпечити об'єктивність і надійність його результатів?
3. У чому полягає коректність тлумачення результатів, одержаних унаслідок застосування проєктивних тестів?
4. Які величини потрібно визначати при кількісній обробці результатів дослідження і що вони характеризують?

IV. Альтернативно-тестові завдання для самоконтролю

1. Чи завжди застосування методів дослідження повинно ґрунтуватися на певних принципах?
2. Чи погоджуєтеся Ви з думкою, що неспроможність спостереження як методу наукового дослідження виявляється тільки в суб'єктивізм, тлумачення його результатів?
3. Чи згодні Ви з тим, що експеримент як метод може бути застосований для дослідження будь-яких психічних явищ?
4. Чи можна за допомогою методу тестів досліджувати психологічні

закономірності?

5. Чи всі рівні психіки людини дає змогу вивчати метод аналізу продуктів діяльності?
6. Чи згодні Ви з думкою, що поділ методів на групи ґрунтується переважно на їхніх можливостях охоплювати вивченням більше чи менше коло явищ?



V. Практична робота

Тест прогресивних матриць* (методика Равена)

Методика призначена для вивчення логічності мислення. Об'єкту дослідження 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 об'єкта дослідження — встановити закономірність, що пов'яже між собою фігури на малюнку, і на бланку для відповідей вказати номер правильної фігури зі запропонованих варіантів.

Виконувати завдання необхідно в максимальному темпі. Час рішення обмежений 30 хв. Бланк для відповідей — це аркуш з прізвищем об'єкта дослідження і номерами завдань, біля яких він 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

Підрахувавши загальну кількість правильних відповідей, за допомогою перера-хункової таблиці обчислюють стандартну оцінку, яку набрав об'єкт дослідження.

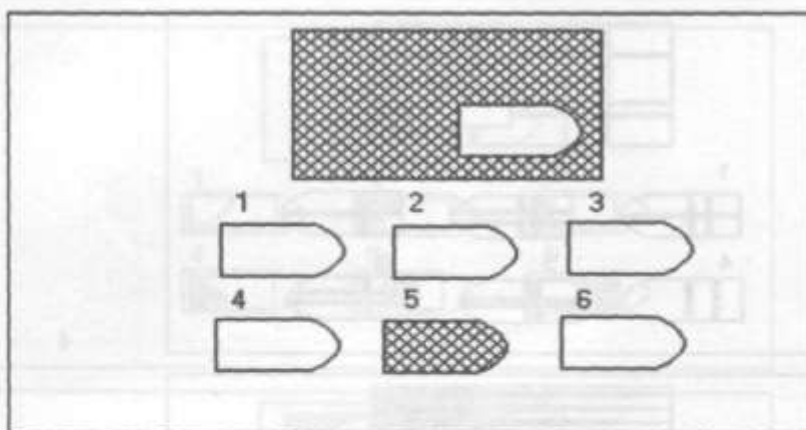
1—3 — низький рівень розвитку логічності мислення,

4—6 — середній рівень,

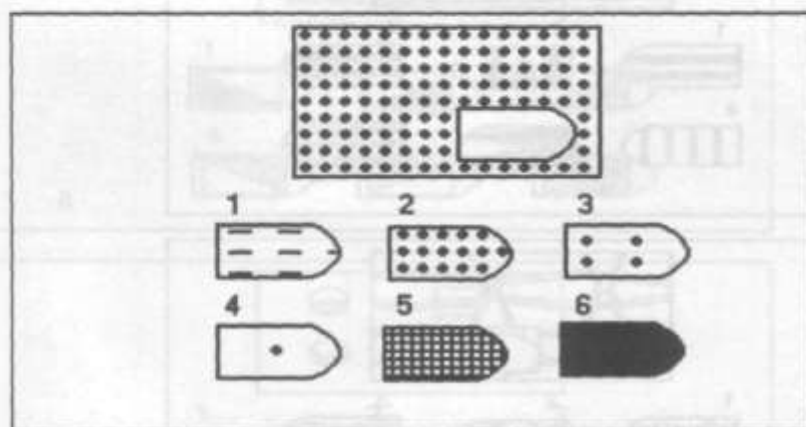
7—9 — високий рівень інтелекту, логічності мислення.

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

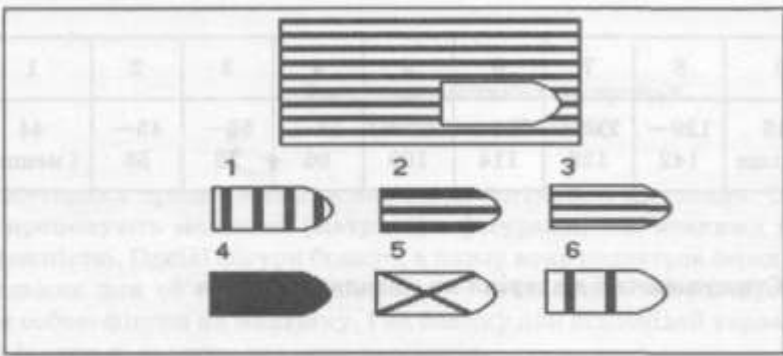
Стимулюючий матеріал до методики Равена



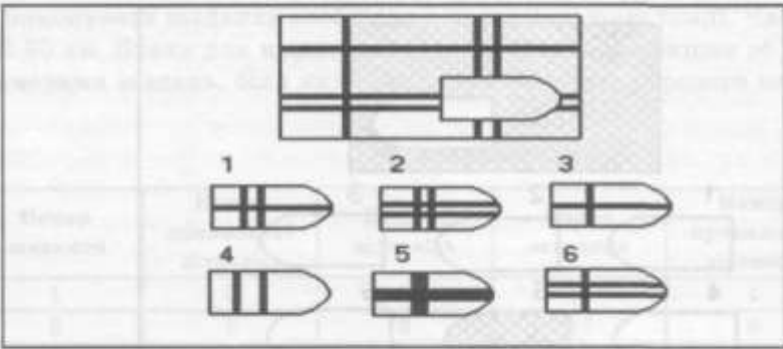
1



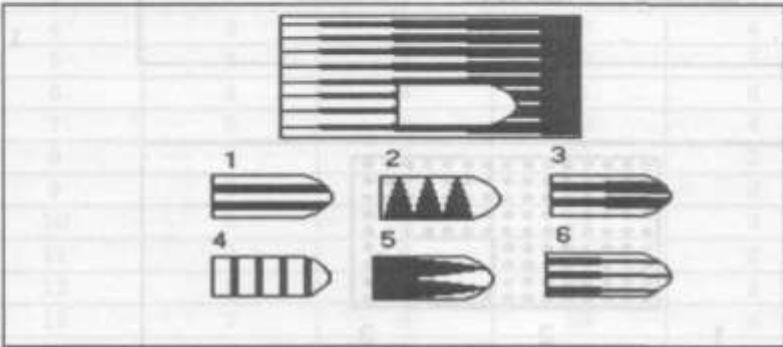
2



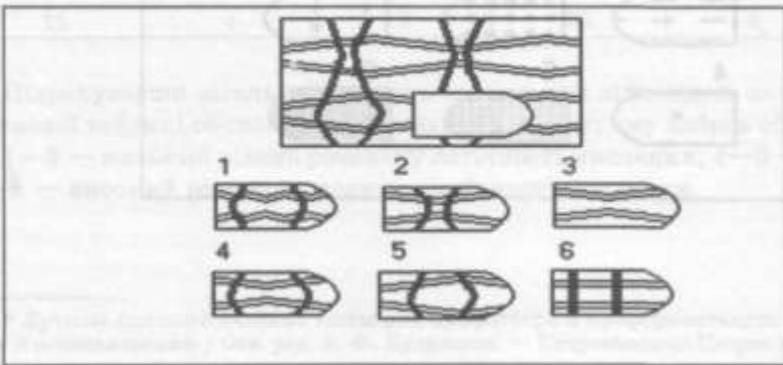
3



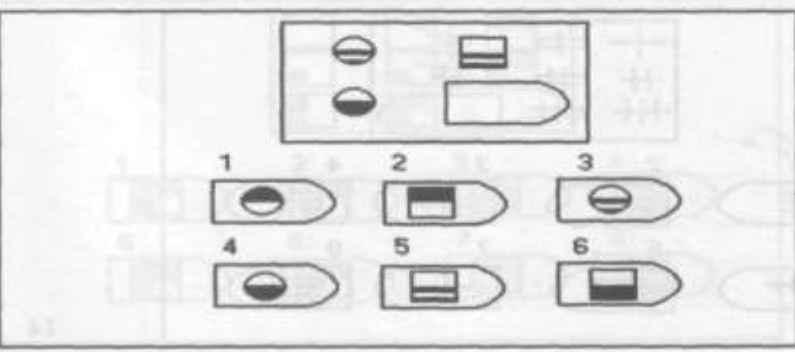
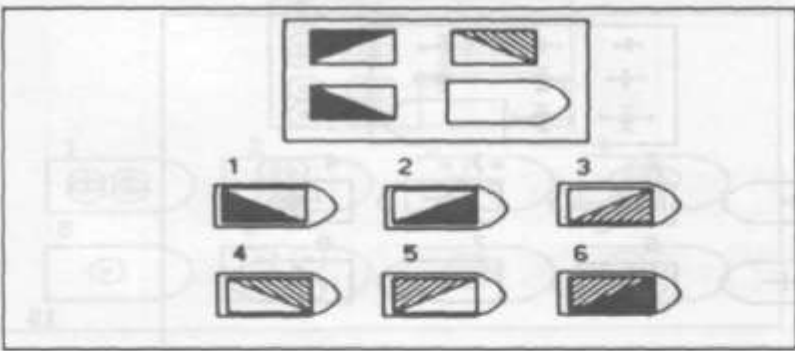
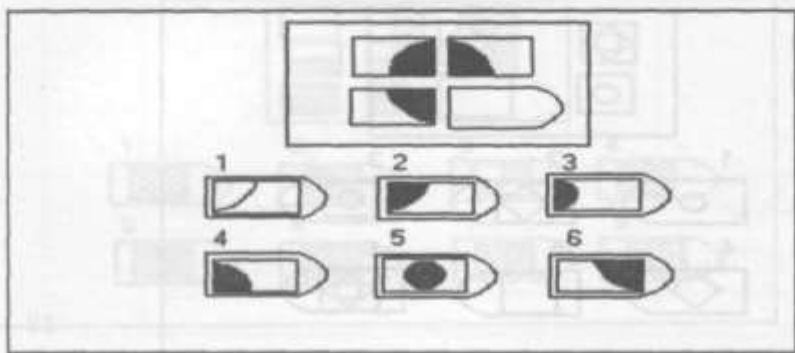
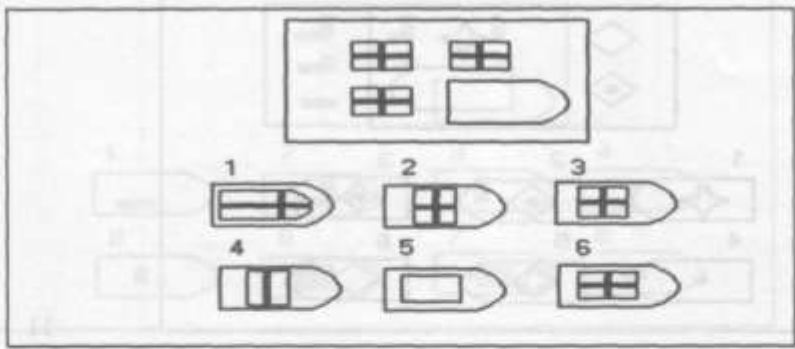
4

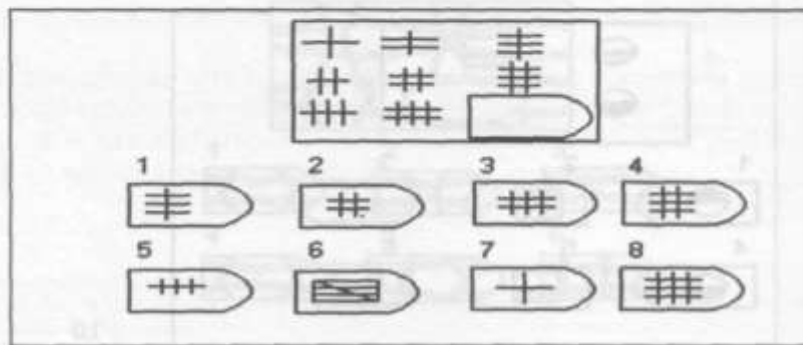
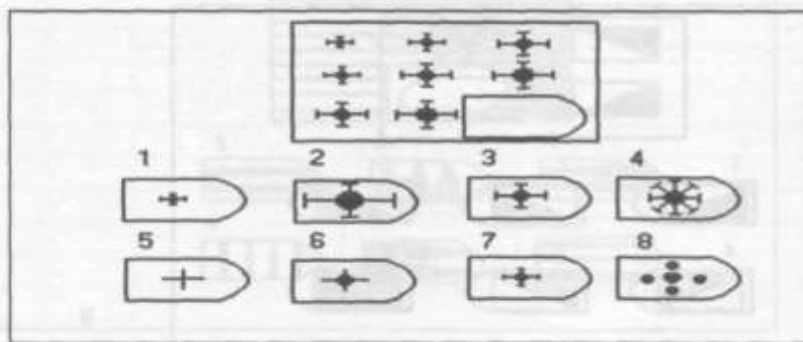
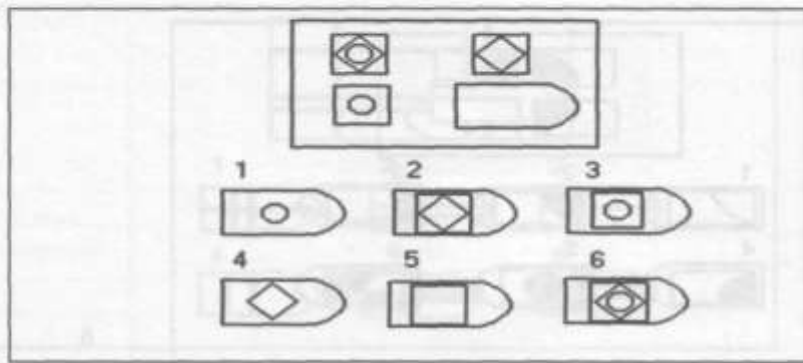
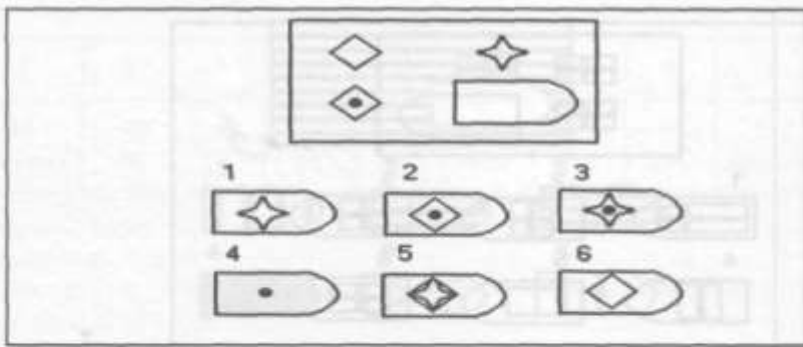


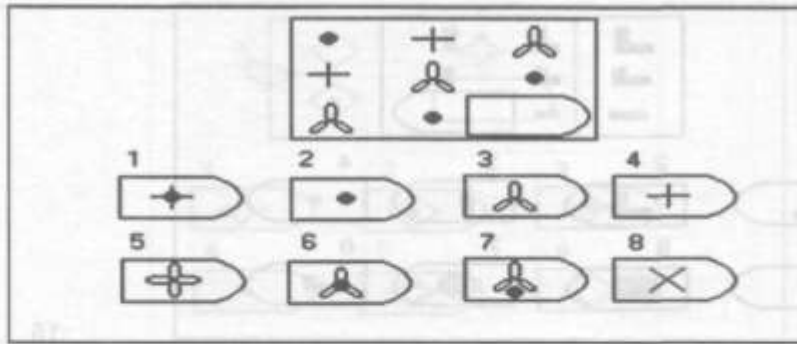
5



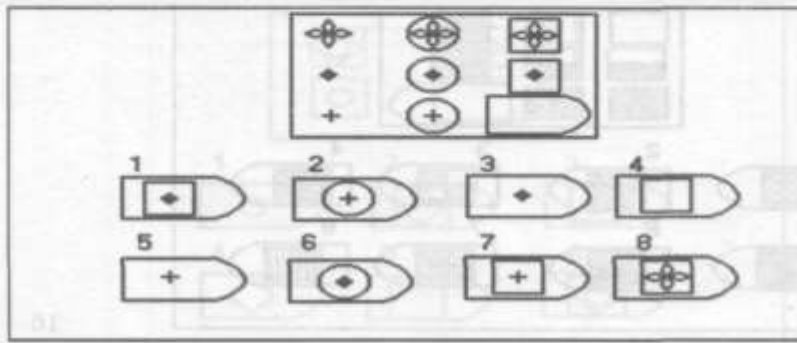
6



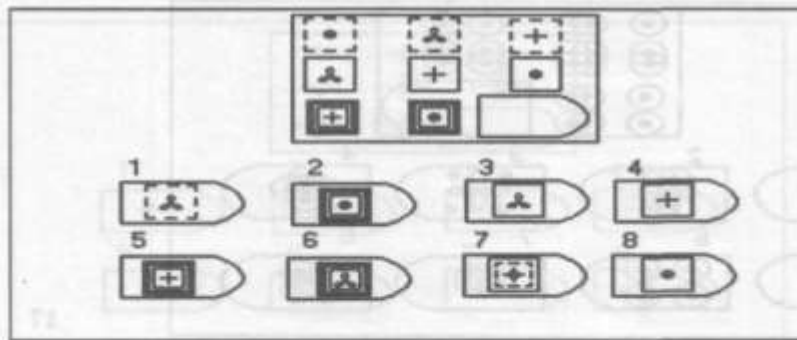




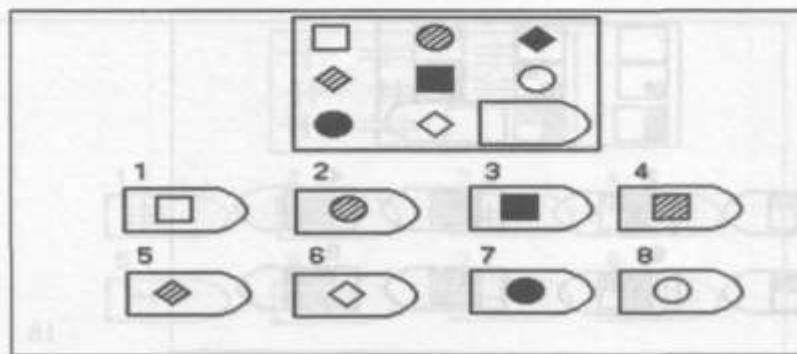
19



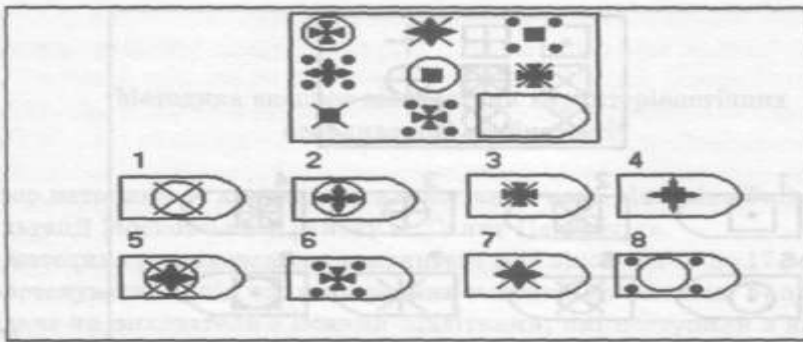
20



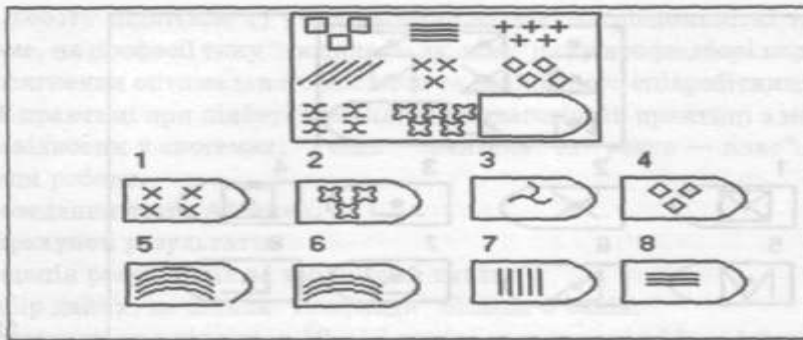
21



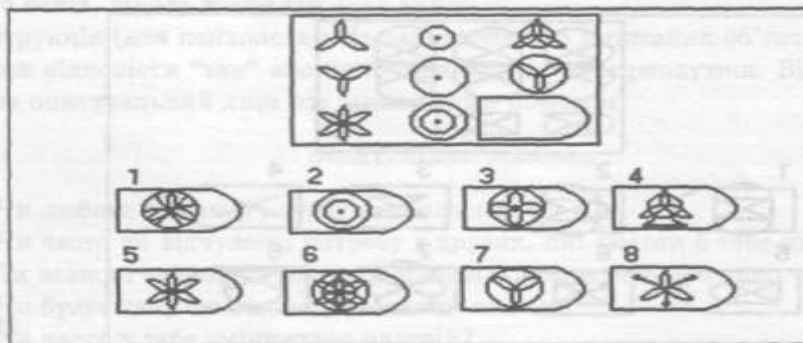
22



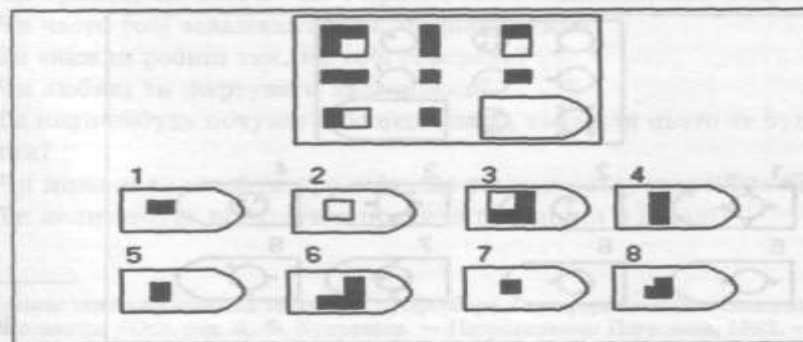
23



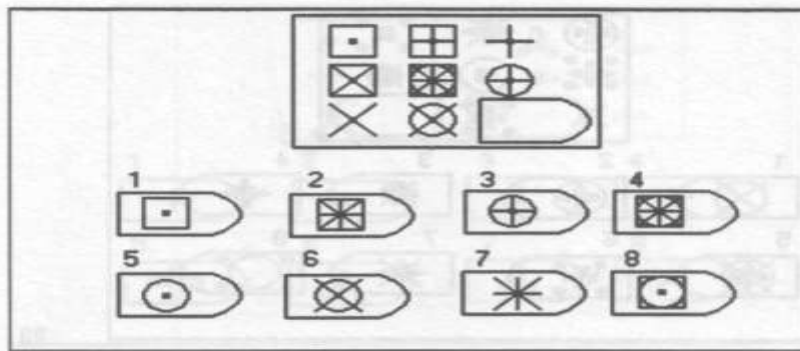
24



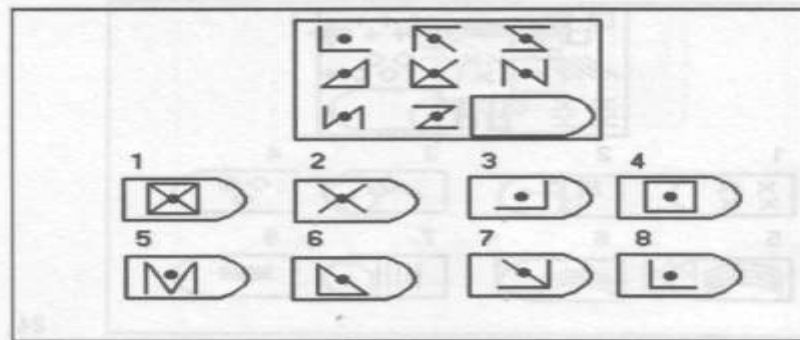
25



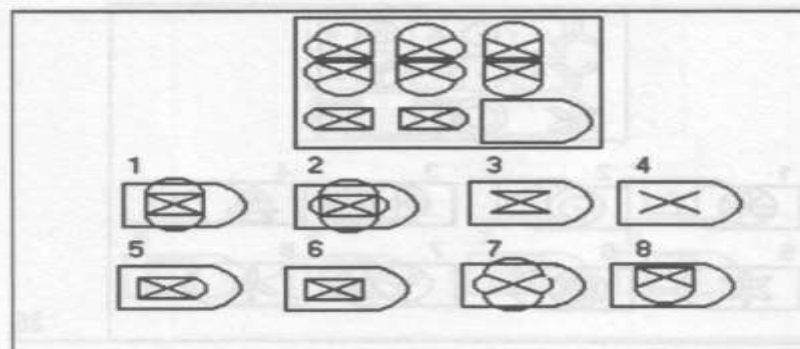
26



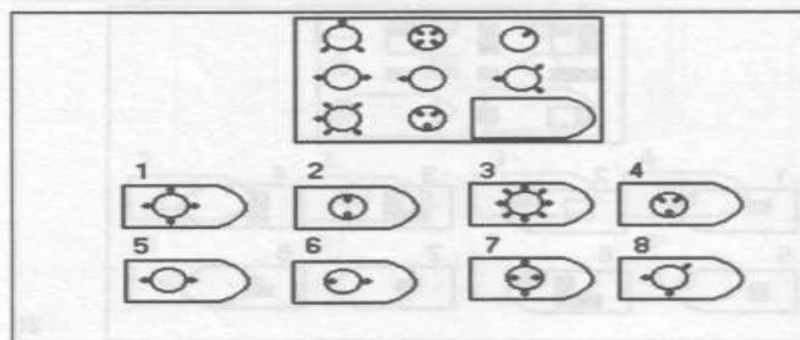
27



28



29



30

Тема: Тема 4. Діагностика особистості працівника

Хід заняття

1. Теоретичний блок (за темою лекції).
2. Закріплення основних понять теми.
3. Практична робота.
4. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Психодіагностика особистості в системі диференціації.
2. Методи дослідження особистості.
3. Діагностичне значення особистісних питальників.

II. Закріплення основних понять теми: Карта особистості, спостереження, стандартизоване спостереження, питальник, акцентуація.

III. Практична робота

Модифікована карта особистості*

Спеціальність _____

Експерт _____

1	2	3	4
Рухливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Повільний	2а
Спритний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Незграбний	2б
Пластичний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Різкий	2в
Рухи відпрацьовані	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Метушливий	2г
Комунікабельний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Замкнутий	9а
Красномовний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недорікуватий	9б
Тактовний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нетактовний	9в
Говірливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Мовчазний	9г
Невимушений	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Скований	9д
Рішучий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нерішучий	8а
Наполегливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поступливий	8б
Стабільний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Імпульсивний	8г
Цілеспрямований	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Без мети	8д
Дисциплінований	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неорганізований	8е
Мужній, сміливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Несміливий	8в
Впертий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нетерплячий	8ж
Енергійний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	В'ялий	8з
Мова змістовна	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Мова малозмістовна	10а
Мова виразна	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Мова невиразна	10б
Вміє логічно доказувати	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нелогічний	10в
Життєрадісний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Понурий	7а
Незворушний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Запальний	7в
Спокійний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Тривожний	7в
"Товстошкірий"	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Образливий	7г
Вразливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Байдужий	7д
Швидко запам'ятовує	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Повільно запам'ятовує	7а
Довго пам'ятає	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Швидко забуває	54 б
Точно пригадує	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Пригадує загальний	4в

всі деталі		зміст	
Вміє швидко нагадувати	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не вміє швидко пригадувати	4г
Тямущий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нетямущий	ба
Вдумливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поверховий	бб
Критичний розум	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Некритичний розум	бв
Кмітливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Тупий	бг
Розсудливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Легковажний	бд
Гнучкий розум	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Інертне мислення	бе
Принциповий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Безпринципний	33 а
Допитливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нічим не цікавиться	
Активний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Пасивний	33 в
Оригінальний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Посередній	33г
Сконцентрований	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розсіяний	3а
Уважний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неуважний	3б
Високий розподіл уваги	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий розподіл уваги	3в
Погане переключення уваги	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Добре переключення уваги	3г
Яскрава уява	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невиразна уява	5а
Багата уява	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Збіднена уява	5б
Мрійливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Практичний	5в
Хороший окомір	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий окомір	1а
Гострий зір	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий зір	1б
Гострий слух	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий слух	1в
Має музикальний слух	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Без музичного слуху	1г
Витончений нюх	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нерозбірливий нюх	1д
Тонкі смакові відчуття	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нерозвинені смакові відчуття	1е
Чутливий дотик	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Низька чутливість дотику	1ж
Працелюбний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Лінивий	11а
Відповідальний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Безвідповідальний	11б
Сумлінний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Несумлінний	11в
Миролюбний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Агресивний	12а
Злопам'ятний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не тримає зла	12б
Чуйний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Черствий	12в
Відвертий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Скритий	12г
Правдивий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Брехун	12д
Справедливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Несправедливий	12е
Шанобливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Зверхній	12ж

Щирий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Лицемірний	12з
Ввічливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Грубий	12і
Стидливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Брутальний	12к
Добрий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Злий	12л
Самовпевнений	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невпевнений у собі	13а
Скромний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Хвалькуватий	13б
Колективіст	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Індивідуаліст, егоїст	14
Довірливий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недовірливий	15
Чесний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нечистий на руку	18а
Самокритичний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не терпить критики	16
Суспільно-активний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Суспільно пасивний	17
Бережливий, економний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Марнотратник	18б
Безкорисний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Корисливий	19а
Щедрий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Скупий	19б
Акуратний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неаккуратний	20
Вишуканий в одязі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невибагливий до одягу	21а
Модний	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Байдужий до моди	21б
Не п'є спиртних напоїв	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	П'яниця	22
Вірний у дружбі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невірний до друзів	23а
Безкорисний у дружбі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Егоїстичний до друзів	23б
Оптиміст	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Песиміст	24
Ініціативний, прагне до нового	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не прагне до нового	25
Прагне бути першим	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не прагне бути першим	27а
Після невдач не падає духом	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Після невдач втрачає дух	26
Домінуючий	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Підкоряється	27б
Ризикує	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Обережний	28
Самостійний, не сприймає опіки	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Шукає опіку	29
Педантично ставиться до визначених правил і законів	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нехтує правилами і законами	30
Не стежить за своїм здоров'ям	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Занадто переймається своїм здоров'ям	31
Вільний від забобонів	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Забобонний	32

Протокол оцінок до індивідуально-психологічних властивостей і ставлень особистостей

Професія (спеціальність) _____

Експерт _____

Пункти за картою	Властивості та ставлення особистості	Вираженість у балах
1а – 1ж	Сенсорні	
2а — 2г	Моторика	
3а — 3г	Аттенційні властивості (увага)	
4а — 4г	Мнемічні властивості (пам'ять)	
5а — 5в	Імажинитивні властивості (уява)	
6а — 6е	Мисленнєві властивості	
7а — 7д	Емоційні властивості	
8а — 8з	Вольові якості	
9а — 9д	Комунікативні властивості	
10а – 10в	Мова	
11а – 11в	Ставлення до праці	
12а – 12л	Ставлення до оточуючих	
13а – 13б	Ставлення до себе	
14	Ставлення до колективу	
15	Ставлення до незнайомих	
16	Ставлення до критики	
17	Ставлення до суспільного життя	
18а — 18б	Ставлення до матеріальних цінностей	
19а — 19б	Ставлення до грошей	
20	Ставлення до порядку	
21а — 21б	Ставлення до одягу	
22	Ставлення до спиртних напоїв	
23а — 23б	Ставлення до друзів	
24	Ставлення до майбутнього	
25	Ставлення до нового	
26	Ставлення до невдач	

27a — 27б	Ставлення до лідерства	
28	Ставлення до ризику	
29	Ставлення до опіки і повчань	
30	Ставлення до правил та законів	
31	Ставлення до власного здоров'я	
32	Ставлення до релігії	
33а – 33г	Загальні характеристики особистості	

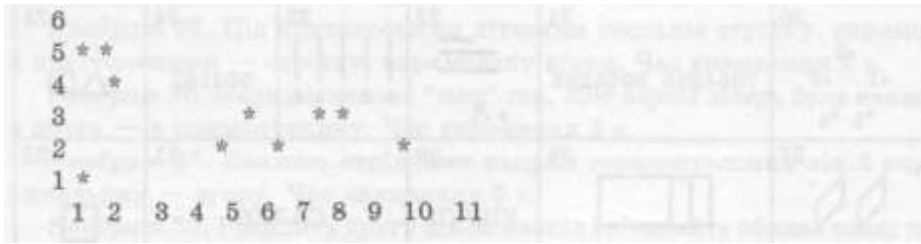
Методика діагностики індивідуальної структури ціннісних орієнтацій особистості (С. Бубнова)

Цей запитальник використовують для виявлення реальної структури ціннісних орієнтацій особистості. Міра вираженості, або реалізації кожної цінності підраховують за допомогою ключа:

Ключ

Цінності	Номери питань
1. Приємне проведення часу, відпочинок	1, 12, 23, 34, 45, 56
2. Високе матеріальне благополуччя	2, 13, 24, 37, 46, 57
3. Пошук і насолода прекрасним	3, 14, 25, 35, 47, 58
4. Допомога і милосердя до інших людей	4, 15, 26, 36, 48, 59
5. Любов	5,16,27,38,49,60
6. Пізнання в світі, природі, людині	6, 17, 28, 39,50, 61
7. Високий соціальний статус й управління людьми	7, 18, 29, 40, 51, 62
8. Визнання і повага людей та вплив на оточуючих	8, 10, 30, 41, 52, 63
9. Соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві	9, 20, 31, 42, 53, 65
10. Здоров'я	11, 22, 33, 44, 55, 66
11. Спілкування	10,21,32,43,54,64

За результатами обробки індивідуальних даних, будують графік, який діагностує міру вираженості кожної цінності. Використовують б-бальну шкалу оцінки вираженості:



Список ідеальних цінностей:

1. Мати можливість використовувати свій час та засоби на задоволення потреб, бажань та відпочинок.
2. Вміти заробляти гроші та витратити їх на свої потреби та потреби своїх близьких. Важливо бути матеріально забезпеченою людиною.
3. Насолоджуватися прекрасним і гармонійним: витворами мистецтва, красою природи та людини. Пошуки прекрасного — важлива мета в житті.
4. Допомогати іншим людям, бути милосердним та великодушним, жертвувати для інших.
5. Любов: до своїх близьких, чоловіка, жінки, дітей.
6. Відкриття нового, цікавого, пізнання істини в світі, природі та людині.
7. Завоювати таке суспільне становище, яке забезпечить мені високий статус та роль у суспільстві, а також управління людьми.
8. Завоювати в житті таке становище, яке забезпечить мені повагу та визнання людей і вплив на оточуючих.
9. Активність стосовно подій в суспільстві, змін у суспільному житті.
10. Мати таке коло спілкування, яке задовольняло б духовно та емоційно.
11. Мати хороше здоров'я.

Нижчеподаний запитальник спрямований на дослідження Вашої особистості та Ваших відносин. Відповідайте швидко, довго не роздумуючи над кожним питанням. Пам'ятайте, що поганих і добрих відповідей немає, є тільки Ваша власна думка. Відповідати треба "Так", або "Ні". У графі відповідей це, відповідно, "+", або "-".

1. Чи любите Ви лежати на дивані та нічого не робити?
2. Чи любите ви самі заробляти гроші й отримувати від цього задоволення?
3. Чи часто у Вас виникає думка, що хочеться сходити в театр, або на виставку?
4. Чи часто Ви допомагаєте своїм близьким по господарству?
5. Чи вважаєте Ви, що любов — визначальне почуття в житті?
6. Чи любите Ви читати книги, про щось нове, ще не відоме Вам?
7. Чи хочете Ви стати босом, керівником якоїсь компанії?
8. Чи хочете Ви щоб Вас поважали друзі за Ваші особисті якості?
9. Чи хочете Ви самі приймати участь у якихось громадських заходах (страйках, мітингах) на користь близького Вам прошарку населення?
10. Чи вважаєте Ви, що без спілкування з друзями ваше життя буде безрадісним?
11. Чи вважаєте Ви, що було б здоров'я, а все решта прикладеться?

12. Чи часто Вам хочеться розслабитися (наприклад, послухати інструментальну музику)?
13. Чи вибрали Ви свою професію в основному тому, що вона приносить великий матеріальний добробут?
14. Чи вважаєте Ви, що в житті важливо вміти грати на музикальних інструментах, малювати і тому подібне?
15. Якщо хтось з Ваших знайомих захворів чи виберете Ви час, щоб його провідати?
16. Ваш шлюб Ви побудуєте (побудували) на коханні?
17. Чи любите Ви читати науково-популярні книги?
18. Чи хотіли Ви в школі стати яким-небудь організатором?
19. Якщо Ви здійснили нехороший вчинок у ставленні до друзів, або співпрацівників, чи будете Ви переживати з цього приводу?
20. Чи вважаєте, що шляхом суспільних дій, зібрань тощо можна щось зробити в суспільному житті?
21. Чи можете Ви спокійно обійтись без частого спілкування зі своїми знайомими?
22. Чи вважаєте Ви, що необхідно яким-небудь чином укріплювати своє здоров'я (плавати, бігати, грати в теніс)?
23. Головне для Вас — Ваш настрій у цей момент, а що буде потім не так важливо?
24. Чи вважаєте Ви, що головне це придбати дім (квартиру) та інші матеріальні блага?
25. Чи любите Ви гуляти в лісі, парку?
26. Як Ви вважаєте, чи потрібно допомагати матеріально тому хто просить милостиню?
27. Любов — це почуття, яке народжується і вмирає?
28. Чи хотіли б Ви стати учнем, або науковим співпрацівником?
29. Влада — це почесно і значимо, або в ній більше турбот і всяких неприємностей?
30. Чи хотіли б Ви, щоб у Вас було більше друзів?
31. Чи приходило Вам у голову зайнятися перебудовою якої-небудь суспільної організації (клубу, консультаційного пункту, інституту)?
32. Чи багато свого вільного часу Ви хотіли б приділяти спілкуванню?
33. Чи часто Ви задумуєтеся про своє здоров'я?
34. Чи вважаєте Ви, що дуже важливо вміти доставляти собі задоволення?
35. Чи хотіли б Ви зайнятися фотографією?
36. Чи вважаєте Ви, що потрібно обов'язково допомогти людині, яка спіткнулася?
37. Якщо все почати спочатку, чи вибрали б Ви зараз високооплачувану роботу?
38. Почуття любові для Вас — це першооснова життя, чи ні?
39. Чи часто Ви задаєте собі питання "А чому це саме так?".
40. Чи хотіли б Ви робити політику?

41. Чи часто Вам внутрішній голос задає питання: "А чи поважають мене оточуючі?"
42. Чи є для Вас суспільні явища предметом обговорення вдома, або на роботі?
43. Якщо Ви три дні проведете на безлюдному острові, чи помрете Ви від самотності?
44. Чи катаєтеся Ви на лижах, щоб зміцнити своє здоров'я?
45. Чи часто Ви довго замріюєтеся, лежачи з закритими очима?
46. Головне в житті — це робити гроші та створювати власний бізнес?
47. Чи часто Ви купляєте картини й інші художні витвори, чи хотіли б їх купити?
48. Якщо хворіє хтось із близьких досить довго чи будете Ви виконувати його обов'язки по господарству терпляче?
49. Чи любите Ви маленьких дітей?
50. Чи хотіли б Ви створити яку-небудь свою "теорію відносності", "таблицю Менделєєва" тощо.
51. Чи хочете Ви бути схожими на якусь відому людину (актора, політика, бізнесмена)?
52. Чи важливо Вам, щоб Вас поважали співпрацівники за Ваші професійні знання?
53. Чи хотіли би Ви в цей момент що-небудь самі зробити в політиці?
54. Ви людина комунікабельна?
55. Чи ходите Ви в сауну, басейн, лазню, чи займаєтеся Ви аеробікою для підтримання хорошої фізичної форми?
56. Нормальний відпочинок — це надзвичайно важливо, чи не так?
57. У житті дуже важливо накопичувати матеріальні статки і передавати їх дітям?
58. Чи хотілось би Вам коли-небудь самому намалювати картину, створити музичний твір?
59. Коли маленька дитина плаче — це нормальне явище чи крик про допомогу?
60. Для Вас важливіше кохати самому чи бути коханим?
61. "У всьому мені хочеться дійти до самої суті" - це про Вас?
62. Чи хотіли б Ви, щоб Ваші діти стали знаменитими?
63. Чи хотіли би Ви, щоб співпрацівники зверталися би до Вас за допомогою в особистісному плані, як до людини?
64. Спілкування — це лиш марна трата часу?
65. У суспільному житті хай залишається все так, як є?
66. Здоров'я — це не найголовніше в житті, чи не так?

Тема: Діагностика інтелекту працівників

Хід заняття

1. Теоретичний блок (за темою лекції).
2. Закріплення основних понять теми.

3. Практична робота.
4. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Структура інтелекту.
2. Інтелект і спадковість.
3. Інтелект і соціальне середовище.
4. Інтелект і особистість. Діагностичне значення виміру інтелекту.
5. Психометричні методи виміру інтелекту.

II. Закріплення основних понять теми: інтелект, генеральний фактор, коефіцієнт кореляції, задатки, тести інтелекту, вербальний інтелект, невербальний інтелект, Тести інтелекту Векслера.

III. Практична робота

Методика "Інтелектуальна лабільність"*

Мета: Дослідження лабільності, тобто здатності переключення уваги, вміння швидко переходити з вирішення одних завдань до виконання інших, не допускаючи помилок.

Матеріал: Спеціальний бланк, який видають кожному об'єкту дослідження.

Опис: Методика складається з нескладних завдань, які зачитує експериментатор. На виконання кожного завдання відводиться від 3 до 5 с. Відповіді фіксують у спеціальному бланку. Методика призначена для дослідження дорослих осіб.

Інструкція: Вам пропонують виконати 40 нескладних завдань, відповіді на які ви будете фіксувати в спеціальному бланку. Час роботи над кожним завданням обмежено кількома секундами. Будьте уважні. Працюйте швидко. Прочитане завдання не повторюється. Готові? Починаємо!

Тестовий матеріал

Квадрат 1. Напишіть першу літеру імені Сергій і останню літеру першого місяця року. Час виконання 3 с.

Квадрат 4. Напишіть слово "час" так, щоб будь-яка одна літера була написана в трикутнику. Час виконання 3 с.

Квадрат 5. Розділіть чотирикутник двома вертикальними та двома горизонтальними лініями. Час виконання 4 с.

Квадрат 6. Проведіть лінію від першого кола до четвертого так, щоб вона проходила під колом № 2 і над колом № 3. Час виконання 3 с.

Квадрат 7. Поставте плюс у трикутнику, а цифру 1 в тому місці, де трикутник і прямокутник мають спільну площу. Час виконання 3 с.

Квадрат 8. Розділіть друге коло на три, а четверте на дві частини. Час виконання 4 с.

Квадрат 10. Якщо сьогодні не середа, то напишіть передостанню літеру вашого прізвища. Час виконання 3 с.

Квадрат 12. Поставте в перший прямокутник плюс, третій закресліть, у шостому поставте нуль. Час виконання 4 с.

Квадрат 13. З'єднайте точки прямою лінією і поставте плюс у меншому трикутнику. Час виконання 4 с.

Квадрат 15. Обведіть кружечком одну голосну літеру і закресліть приголосні. Час виконання 4 с.

Квадрат 17. Продовжте бокові сторони трапеції до перетинання одна з одною і позначте точку перетину останньою літерою назви вашого міста. Час виконання 4 с.

Квадрат 18. Якщо в слові "синонім" шоста літера голосна, поставте в прямокутнику цифру 1. Час виконання 3 с.

Квадрат 19. Обведіть велике коло і поставте плюс в менше. Час виконання 3 с.

Квадрат 20. З'єднайте між собою точки 2, 4, 5, минаючи 1 і 3. Час виконання 3 с.

Квадрат 21. Якщо два багатозначних числа неоднакові, то поставте галочку на лінії між ними. Час виконання 2 с.

Квадрат 22. Розділіть першу лінію на три частини, другу на дві, а обидва кінці третьої з'єднайте з точкою А. Час виконання 4 с.

Квадрат 23. З'єднайте нижній кінець першої лінії з верхнім кінцем другої, а верхній кінець третьої — з нижнім кінцем четвертої. Час виконання 3 с.

Квадрат 24. Закресліть непарні цифри і підкресліть парні. Час виконання 5 с.

Квадрат 25. Обведіть дві фігури колом і відокремте їх одна від одної вертикальною лінією. Час виконання 4 с.

Квадрат 26. Під літерою А поставте стрілку, спрямовану вниз, під літерою В стрілку, спрямовану вгору, під літерою С — галочку. Час виконання 3 с.

Квадрат 27. Якщо слова "дім" і "дуб" починаються на одну і ту саму літеру, поставте між ромбами мінус. Час виконання 3 с.

Квадрат 28. Поставте в крайній зліва клітинці нуль, у крайній з права -плюс, у середині — проведіть діагональ. Час виконання 3 с.

Квадрат 29. Підкресліть знизу позначку, а в першу позначку впишіть літеру А. Час виконання 3 с.

Квадрат 30. Якщо в слові "буквар" третя літера і, напишіть суму чисел $3 + 5$. Час виконання 3 с.

Квадрат 31. У слові "салют" обведіть кружечком приголосні літери, а в слові "кисть" закресліть голосні. Час виконання 4 с.

Квадрат 32. Якщо число 54 ділиться на 9, то обведіть колом чотирикутник. Час виконання 3 с.

Квадрат 33. Проведіть лінію від цифри 1 до цифри 7 так, щоб вона проходила під парними цифрами і над непарними. Час виконання 4 с.

Квадрат 34. Закресліть кружечки без цифр, кружечки з цифрами підкресліть. Час виконання 3 с.

Квадрат 35. Під приголосними літерами поставте стрілку, спрямовану вниз, а під голосними — стрілку, спрямовану вгору. Час виконання 3 с.

Квадрат 36. Напишіть слово "мир" так, щоб перша літера була написана в колі, а друга — в прямокутнику. Час виконання 3 с.

Квадрат 37. Вкажіть стрілками напрям горизонтальних ліній вправо, а вертикальних — вгору. Час виконання 5 с.

Квадрат 39. Розділіть другу лінію навпіл і з'єднайте обидва кінці першої лінії з серединою другої. Час виконання 3 с.

Квадрат 40. Відокремте вертикальними лініями непарні цифри від парних. Час виконання 5 с.

Квадрат 41. Над лінією поставте стрілку, спрямовану вгору, а під лінією — стрілку, спрямовану вліво. Час виконання 2 с.

Квадрат 42. Обведіть літеру "М" квадратом, "К" — колом, "О" — трикутником. Час виконання 4 с.

Квадрат 43. Суму чисел $5 + 2$ напишіть у прямокутнику, різницю цих самих чисел — у ромбі. Час виконання 4 с.

Квадрат 44. Закресліть цифри, що діляться на 3 і підкресліть решту. Час виконання 5 с.

Квадрат 45. Поставте відмітку тільки в коло, а цифру 3 — тільки в прямокутник. Час виконання 3 с.

Квадрат 46. Підкресліть літери й обведіть кружечками парні цифри. Час виконання 5 с.

Квадрат 47. Поставте непарні цифри в квадратні дужки, а парні — в круглі. Час виконання 5 с.





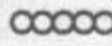










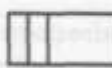

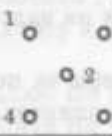






Дякуємо за співпрацю!

Оцінювання результатів

Проводиться за кількістю помилок. Помилкою вважається і пропущене завдання.

Норми виконання:

<i>0 — 4 помилки</i>	висока лабільність, хороша здатність до навчання
<i>5—9 помилок</i>	середня лабільність
<i>10—14 помилок</i>	низька лабільність, труднощі в навчанні
<i>15 і більше помилок</i>	низька успішність в будь-якій діяльності.

Бланк відповідей методики "Інтелектуальна лабільність"							
1	4	5	6	7	8		
							
12	13	15	17	18			
		ВНЛЕОШАК					
19	20	21	22	23	24	25	
	•2 •1 •3 •5 •4	7954283_8954283	≡ •А	 1 2 3 4 5	594162		
26	27	28	29	31		32	
ABC			VHVVH	САЛЮТ дощ			
33	34	35	36	37	39	40	
12345748	 1 8 2 4 5	КПАИРО					5166347
41	42	43	44	45	46	47	
—	МКО		46359		1А7 В2С	7 4 9	

Тема: Діагностика свідомості працівників

Хід заняття

5. Теоретичний блок (за темою лекції).
6. Закріплення основних понять теми.
7. Практична робота.
8. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Самосвідомість як об'єкт психодіагностики.
2. Методи дослідження самосвідомості.

II. Закріплення основних понять теми: Самосвідомість, "Я – концепція", "Я – образ", самооцінка, стандартизовані самозвіти, шкала самоповаги Розенберга, Тест двадцяти стверджень на само відношення, вільні самоописи, ідентифікація, ексцентричність, методика кривої проєкції.

III. Практична робота

Методика експрес-діагностики характеріологічних особливостей особистості

Автор методики — кандидат психологічних наук Маталіна Т. В., центр профконсультації Московського району м. Санкт-Петербурга.

Ця методика розрахована на контингент осіб віком від 12 до 17 років, її можна використовувати: а) під час формування класних колективів; б) при знайомстві викладача чи вихователя з новими підлітками, які поступили в клас чи групу; в) у діяльності працівників "служби зайнятості" та відділу кадрів під час прийому на роботу підлітків; г) у профвідборі молоді на

різноманітні типи професій (зокрема, на професії типу "людина — людина"); г) у профвідборі виробничих груп для досягнення оптимального ділового та соціального співробітництва; д) у спортивній практиці при підборі команд; е) у педагогічній практиці з метою корекції взаємовідносин у системах: "учень — вчитель" та "учень — клас".

Етапи роботи.

Проведення тесту Айзенка.

Підрахунок результатів.

Градація результатів за таблицями типів.

Відбір даних, де шкала "Неправди" більша 5 балів.

Нормативи для підлітків 12—17 років: екстраверсія 11—14 балів, нейротизм 10—15 балів, шкала неправди 4—5 балів.

Інструкція (для психолога): На запропоновані запитання об'єкт дослідження повинен відповісти "так" або "ні", швидко, не розмірковуючи. Відповідь заносять на опитувальний лист під відповідним номером.

Запитальник Айзенка

1. Чи любиш ти гамір і суєту навколо тебе?
2. Чи часто ти відчуваєш потребу в друзях, які змогли б тебе підтримати?
3. Ти завжди знаходиш швидко відповідь, коли тебе про щось просять?
4. Чи буває так, що ти роздратований чимось?
5. Чи часто у тебе змінюється настрій?
6. Чи правда, що тобі легше і приємніше з книгами, ніж з однолітками?
7. Чи часто тобі заважають заснути різні думки?
8. Ти завжди робиш так, як тобі говорять?
9. Чи любиш ти жартувати над кимось?
10. Ти коли-небудь почував себе нещасним, хоча для цього не було справжньої причини?
11. Чи можеш ти сказати про себе, що ти — весела, енергійна людина?
12. Ти коли-небудь порушував правила поведінки в школі?
13. Чи правда, що ти завжди роздратований чимось?
14. Чи подобається тобі робити все в швидкому темпі (якщо ж навпаки — схильний не поспішати, відповідь "ні")?
15. Ти переживаєш через різні страшні події, які майже не трапились, хоча все закінчилось добре?
16. Тобі можна довірити будь-яку таємницю?
17. Чи можеш ти без особливих зусиль внести пожвавлення в нудну компанію однолітків?
18. Чи буває так, що у тебе без всякої причини (фізичного навантаження) сильно б'ється серце?
19. Чи робиш ти, зазвичай, перший крок, щоб подружитися з кимось?
20. Ти коли-небудь говорив неправду?
21. Ти легко засмучуєшся, коли критикують тебе і твою роботу?
22. Ти часто жартуєш і розповідаєш смішні історії своїм друзям?
23. Ти часто почуваш себе стомленим?

24. Ти завжди спочатку готуєшся до занять (робиш уроки), а все решта потім?
25. Ти, зазвичай, веселий і усім задоволений?
26. Чи ти образливий?
27. Ти дуже любиш спілкуватися з іншими хлопцями (дівчатами)?
28. Чи завжди ти виконуєш прохання близьких допомогти по господарству?
29. У тебе бувають запаморочення?
30. Чи буває так, що твої дії та вчинки ставлять інших людей у незручне становище?
31. Ти часто відчуваєш, що тобі щось набридло?
32. Чи любиш ти інколи похвалитися?
33. Ти частіше за все сидиш і мовчиш, коли опиняєшся у товаристві незнайомих людей?
34. Чи хвилюєшся ти інколи так, що не можеш всидіти на місці?
35. Ти, зазвичай, швидко приймаєш рішення?
36. Ти ніколи не галасуєш у класі (в аудиторії), навіть коли немає викладача?
37. Тобі часто сняться страшні сни?
38. Чи можеш ти дати волю почуттям і повеселитися у товаристві друзів?
39. Тебе легко засмутити?
40. Чи траплялося тобі говорити погано про кого-небудь?
41. Чи правда, що, зазвичай, ти говориш і дієш швидко, не затримуючись особливо на обмірковування?
42. Якщо опиняєшся в дурному положенні, то потім довго переживаєш?
43. Тобі дуже подобаються гамірні, веселі ігри?
44. Щоб не подали Тобі, Ти завжди все їстимеш?
45. Тобі важко відповісти "ні", коли тебе про щось просять?
46. Ти любиш часто ходити в гості?
47. Чи бувають такі моменти, коли тобі не хочеться жити?
48. Чи бував ти коли-небудь брутальним з батьками?
49. Чи вважають тебе товариші веселою і жвавою людиною?
50. Ти часто відволікаєшся, коли робиш уроки (готуєшся до занять)?
51. Ти частіше сидиш і дивишся, ніж приймаєш активну участь у загальних веселоощах?
52. Тобі, зазвичай, важко заснути через різні думки?
53. Чи буваєш ти абсолютно впевнений, що зможеш упоратися із справою, яку маєш виконати?
54. Чи буває так, що ти почуваєш себе самотнім?
55. Ти соромишся заговорити першим з новими людьми?
56. Ти часто спохвачуєшся, коли вже пізно що-небудь виправити?
57. Коли хто-небудь з товаришів кричить на тебе, ти також кричиш у відповідь?
58. Чи буває так, що ти інколи почуваєш себе веселим або пригніченим без усякої причини?
59. Ти вважаєш, що важко отримати справжнє задоволення від жвавої компанії однолітків?

60. Чи часто ти переживаєш через те, що зробив щось неподумавши?

Спочатку підраховують бали за шкалою неправди. За кожне збігання з ключем до шкали нараховують 1 бал.

Ключ до шкали "Неправди":

"так" — на запитання 8, 16, 24, 28, 36, 44; "ні" — на запитання 4, 12, 20, 32, 40, 48.

Ключ до шкали "Екстраверсія":

"так" — на запитання 1, 3, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 25, 27, 30, 35, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 57; "ні" — на запитання 6, 33, 51, 55, 59.

Ключ до шкали "Нейротизм":

"так" — на запитання 2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 26, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60.

Таблиця типів

Номер типу	Дані за тестом Айзенка		Номер типу	Дані за тестом Айзенка	
	екстраверсія, бали	типи		екстраверсія, бали	нейротизм, бали
1	2	3	4	5	6
1	0—4	0—4	17	16—20	4—8
2	20—24	0—4	18	4—8	16—20
3	20—24	20—24	19	4—8	4—8
4	0—4	20—24	20	16—20	16—20
5	0—4	4—8	21	12—16	8—12
6	0—4	16—20	22	8—12	8—12
7	0—4	8—16	23	16—20	8—12
8	4—8	0—4	24	12—16	4—8
9	8—16	0—4	25	8—12	4—8
10	16—20	0—4	26	4—8	8—12
11	20—24	4—8	27	4—8	12—16
13	20—24	16—20	29	12—16	16—20
14	16—20	20—24	30	16—20	12—16
15	8—16	20—24	31	8—12	12—16
16	4—8	20—24	32	12—16	12—16

Характерологічні прояви типів та шляхи корекції

Тип № 1.Е: 0—4; *Н:* 0—4

Характерологічні прояви: безтурботний, мирний, спокійний, незворушний. У групі скромний. Дружбу не нав'язує, але й не відкидає, якщо запропонують.

Схильний до впертості, якщо відчуває свою правоту. Не смішливий. Мова спокійна. Терплячий. Самовладний.

Шляхи корекції: вихователів турбують мало, тому завжди страждають від неухважності педагогів, тренерів, керівників. Найважливіше в підході — підвищити самооцінку через привертання уваги групи до цієї людини. Бажано, щоб в індивіда була можливість вибрати темп роботи. Підкреслювати цінність таких якостей, як скромність, самовладність.

Tun № 2. E: 20—24; Я: 0—4

Характерологічні прояви: радісний, комунікабельний, балакучий. Любить бути на виду. Оптиміст, вірить в успіх. Поверхневий. Легко прощає образи, перетворює конфлікти в жарт. Вразливий, любить новизну. Користується загальною любов'ю. Однак поверхневий, небалий. Примхливий. Артистичний. Не вміє досягати результатів (захоплюється, але швидко втрачає інтерес).

Шляхи корекції: заохочувати працелюбність, використовувати природний артистизм і схильність до новизни. Бажано непомітно привчати до наполегливості, дисципліни, організованості (наприклад, запропонувати оригінальні завдання). Рекомендується допомогти організувати час (гуртковою роботою, участю в експедиціях тощо).

Tun № 3. E: 20—24; H: 20—24

Характерологічні прояви: активний, має добре розвинуті бійцівські якості. Любить насміхатися. Прагне спілкуватися зі всіма "на рівних". Дуже честолюбний. У випадку незгоди з позицією старшого приймає позицію активного протистояння. Не терпить байдужості щодо себе.

Шляхи корекції: основна тактика — підкреслена повага. Взаємовідносини варто будувати на переконанні, спокійному, доброзичливому тоні спілкування. При афективній поведінці можлива іронічна реакція. Не треба з'ясовувати відносини в момент конфлікту. Краще обговорити проблеми пізніше в спокійній ситуації. Бажано акцентувати увагу на проблемі та на можливості вирішити її без особливого емоційного напруження. Підліткам цього типу необхідна можливість виявити організаторські здібності, а також реалізувати енергетичний потенціал (спортивні досягнення тощо).

Tun № 4. E: 0—4; Я: 20—24

Характерологічні прояви: тип неспокійний, насторожений, невпевнений у собі. Шукає опіку. Некомунікабельний, тому має зміщену оцінку та самооцінку. Вразливий. Адаптація довготривала, тому дії сповільнені. Не схильний до активного способу життя. Споглядач. Часто схильний до філософії. Легко драматизує ситуацію.

Шляхи корекції: демонструйте готовність підтримати. Відгородити від насміхань. Виділяти позитивні сторони (вдумливість, схильність до монотонної діяльності). Підібрати діяльність, яка не потребує активного спілкування, суворої часової регламентації, а також не введена в жорстку систему субординації. Активізувати зацікавлення до оточуючих.

Невимушене налагоджувати спілкування з людьми доброзичливо-енергійними.

Тип № 5. E: 0—4; H: 4—8

Характерологічні прояви: споглядач, спокійний. Має низький рівень зацікавленості в реальному житті, а, отже, і низькі досягнення. Спрямований на внутрішні вигадані або вичитані колізії. Слухняно-байдужий.

Шляхи корекції: гостро потребує підвищення самооцінки, це руйнує байдужість і підвищує рівень домагань, і, як наслідок, якість роботи чи навчання. Бажано знайти сильні сторони (здібності, задатки), щоб якимось зацікавити роботою (навчанням).

Тип № 6. E: 0—4; Я: 16—20

Характерологічні прояви: стриманий, сором'язливий, чутливий, соромиться в незнайомій ситуації. Невпевнений, мрійливий. Любить філософствувати, не любить багатолюддя. Має схильність до сумнівів. Мало вірить у свої сили. В цілому врівноважений. Не схильний панікувати і драматизувати ситуацію. Тривожний. Часто перебуває в нерішучості, схильний до фантазій.

Шляхи корекції: намагатися підтримувати, опікати, підкреслювати перед групою позитивні якості та прояви (серйозність, вихованість, чутливість). Можна захопити ідеєю (наприклад, допомоги комусь більш слабкому). Це підвищить самооцінку, дасть привід до більш оптимістичного відчуття життя.

Тип № 7. E: 0—4; Я: 8—16

Характерологічні прояви: людина скромна, активна, спрямована на справу. Справедливий, відданий друг. Дуже хороший, вмілий помічник, але поганий організатор. Сором'язливий. Надає перевагу залишатися в тіні. В компаніях, як правило, не буває. Дружить вдвох. Взаємовідносинам надає великого значення. Деколи нуднувато-моралізуючий.

Шляхи корекції: в діяльності бажано надати вільний режим; заохочувати, це активізує ініціативу. Намагатися розкріпачити, щоб діяв самостійно, а не за вказівкою (за природою — підлеглий). Уникати публічної критики. Навіювати впевненість у своїй силі та правах. Не допускати сліпої віри у чийсь авторитет.

Тип № 8. E: 4—8; Я: 0—4

Характерологічні прояви: людина спокійна, схильна до спілкування в компаніях. Естетично обдарована. Скоріше споглядач, ніж діяч. Урівноважений. Байдужий до успіхів. Любить жити "як усі". У взаємовідносинах рівний, але глибоко переживати не вміє. Легко уникає конфліктів.

Шляхи корекції: головне завдання — активізувати потребу в діяльності. Знайти заняття, яке могло б зацікавити (скоріше це щось, пов'язане з художніми проявами). Заохочувати успіхи. Бажано частіше спілкуватися з підлітком, звертати увагу на розвиток соціального інтелекту.

Тип № 9. E: 8—16; H: 0—4

Характерологічні прояви: активний, життєрадісний. Комунікбельний. У спілкуванні нерозбірливий. Легко потрапляє до асоціальних угруповань унаслідок поганої опірності дезорганізуючим умовам. Схильний до новизни, цікавий. Соціальний інтелект розвинутий слабо. Немає вміння будувати адекватні оцінки та самооцінки. Часто немає твердих принципових установок. Енергійний. Довірливий.

Шляхи корекції: режим бажаний більш жорсткий, мобілізуючий. Встановити доброзичливі відносини, але підліток має відчувати, що за ним спостерігають. Намагатися спрямувати енергію у корисну справу, наприклад, захопити глобальною ідеєю досягти чогось (поступити до престижного ВНЗ тощо). Однак, у цьому випадку необхідно разом спланувати майбутню роботу, фіксувати терміни й обсяги і жорстко контролювати виконання. Бажано підлітка цього типу ввести до складу групи або бригади зі сильним лідером і позитивними установками.

Тип № 10. E: 16—20; H: 0—4

Характерологічні прояви: артистичний. Любить розважати. Недостатньо настирливий. Комунікбельний. Неглибокий. Урівноважений.

Шляхи корекції: підтримувати зусилля, спрямовані на досягнення цікавих цілей (у самого вистачає ініціативи вибрати якийсь заняття або мету, але не вистачає наполегливості). Заохочувати артистизм, але не допускати до клоуства.

Тип № 11. E: 20—24; Я: 4—8

Характерологічні прояви: активний, комунікбельний, благородний, честолюбний. Легко погоджується на ризиковані розваги. Не завжди розбірливий у друзях, у засобах досягнення мети. Благородний. Часто egoїстичний. Привабливий. Має організаторські здібності.

Шляхи корекції: заохочувати та розвивати організаторські здібності. Може бути лідером, але треба контролювати. Утримувати від гордоватості та пихатості. Лідерське положення в колективі легко виправляє розбобтаність, лінь. Любить бути "на коні". Можна допускати колективну критику в разі потреби.

Тип № 12. E: 20—24; H: 8—16

Характерологічні прояви: легко підкорюється дисципліні. Наділений почуттям власної гідності. Організатор. Схильний до мистецтва, спорту. Активний. Легко закохується. Легко захоплюється людьми та подіями. Вразливий.

Шляхи корекції: лідер за натурою, як емоційного, так і ділового плану. Треба підтримувати лідерські зусилля, допомагати, спрямовувати в діловому й особистісному плані.

Тип № 13. E: 20—24; H: 16—20

Характерологічні прояви: складний тип. Пихатий (високомірний). Енергійний. Життєрадісний. Не має високої духовної спрямованості. Заглиблений у життєві радощі. Найважливіше для нього — побутові потреби. Схиляється перед престижністю. Усіма силами прагне досягти успіху,

користі. Зневажає невдах. Комунікбельний, демонстративний. Жорстко висуває свої вимоги.

Шляхи корекції: мета старшого — тримати підлітка "в рамках", оскільки той схильний до пихатості, гордуватості, підкорення оточуючих. Діяти краще спокійно та твердо. Виділяти інших, підкреслюючи позитивні особистісні якості. Можна запропонувати роль організатора. Вимагати виконання обов'язків. Бажане естетичне виховання.

Тип № 14. E: 16—20; Я: 20—24

Характерологічні прояви: владний, помисливий, підозрілий, педантичний. Завжди прагне до першості. Дріб'язковий. Насолоджується будь-яким переважанням. В'їдливий, дошкульний. Схильний до глузування, кепкування зі слабших. Мстивий, зневажливий, деспотичний. Втомлює інших.

Шляхи корекції: не можна ставитися байдуже. Потрібно демонструвати дружельюбність з легкою іронією. Дати можливість зайняти лідерське положення, однак треба обрати посаду, на якій він більше уваги приділяв би паперам, ніж людям. Заохочувати волю й настирливість. Підліткові бажано виховувати в собі позитивне емоційне ставлення до навколишніх і позитивні установки.

Тип № 15. E: 8—16; Я: 20—24

Характерологічні прояви: постійно незадоволений, буркотливий, придирається. Дріб'язково-вимогливий. До в'їдливості не схильний. Легко ображається через дрібниці. Часто похмурий, дратівливий. Заздрісний. У стосунках — підлеглий. Перед труднощами пасує. У групі тримається відсторонено. Злопам'ятний. Друзів не має. Однолітками командує. Голос тихий, різкий.

Шляхи корекції: бажано налагодити хоча б мінімальні взаємовідносини. Це легше зробити, використовуючи помисливість цієї людини. Варто в довірливій бесіді цікавитися його самопочуттям, успіхами. Можна доручити йому канцелярську роботу як громадське навантаження, це дозволить знайти опору у взаємовідносинах, (педантичні властивості дозволять виконувати її добре). Висловлювати похвалу перед усім колективом за виконавські якості, що допоможе налагодити його стосунки з однолітками. Підлітки такого типу потребують постійної уваги й індивідуальної взаємодії.

Тип № 16. E: 4—8; Я: 20—24

Характерологічні прояви: високочутливий тип, недовірливий, приховано-пристрасний, мовчазний, замкнено-образливий. Самолюбний, незалежний, має критичний розум. Песиміст. Схильний до узагальненого мислення. Часто — невпевнений у собі.

Шляхи корекції: у підході бажані: режим оберігання, заохочення при одногрупниках, доброзичливість, він поважає інших. Варто підтримувати справедливі критичні судження, але уникати розвитку в підлітка моралізування і критиканства.

Тип №17. E: 16—20; Я: 4—8

Характерологічні прояви: дуже емоційний. Захопливий, життєрадісний, комунікабельний, легко закохується. У контактах — нерозбірливий, дружньо налаштований до усіх. Непостійний, наївний, дитячий, ніжний. Користується симпатією навколишніх. Фантазер. Не прагне до лідерства, надає перевагу інтимно-дружнім зв'язкам.

Шляхи корекції: підтримувати позитивний настрій. Бажано розвивати естетичні схильності, підтримувати захоплення (заохочувати, цікавитися, пропонувати виступити перед групою). Звернути увагу на вироблення вольових якостей (настирливості, рівня домагань).

Тип № 18. E: 4—8; Я: 16—20

Характерологічні прояви: емпатійний. Дуже жалісний, схильний підтримувати слабких, надає перевагу інтимно-дружнім контактам. Настрій частіше спокійно-знижений. Скромний. Сором'язливий. Не впевнений у собі. Споглядач. Легко стає настроженим і підозрілим у несприятливих умовах.

Шляхи корекції: рекомендується налагодити бережливо-розвиваючий режим. Контролювати непомітно, ставитися спокійно-доброзичливо. Допомогати в складних ситуаціях, якими в цьому випадку є досягнення мети, формування активної позиції, налагодження контактів (з однолітками та дорослими). Не допускати публічного обговорення, якщо можливі негативні оцінки.

Тип № 19. E: 4—8; H: 4—8

Характерологічні прояви: спокійний тип. Мовчазний, розсудливий. Сповільнено-діяльний, дуже послідовний, самостійний, незалежний, ретельний. Безпристрасний, скромний, низькоемоційний. Деколи відволікається від реальності.

Шляхи корекції: у підлітків цього типу треба постаратися підвищити самооцінку, розвинути систему домагань, розкрити схильності та здібності підлітка. Зацікавити чимось, якщо дати якусь роботу з високою особистою відповідальністю (за типом діяльності повинна бути більше пов'язаною з паперами, ніж з людьми). Підлітки такого типу потребують порад з різних питань, але виражених у делікатній формі.

Тип № 20. E: 16—20; H: 16—20

Характерологічні прояви: дуже демонстративний, не вміє співпереживати. Емоційно бідний. Любить протиставляти себе колективу. Дуже напористий у досягненні значущих для себе цінностей. Престижний. Часто фальшивий. Практичний.

Шляхи корекції: режим взаємодії м'який, терплячий, щоб не загострювати негативні якості. Втягти в спортивні чи технічні заняття, щоб підлітки могли перевести енергетику в позитивне русло, а потребу в боротьбі за першість у прийнятну форму. Втягувати в позитивні соціальні групи зі сильним впливовим лідером.

Тип № 21. E: 12—16; Я: 8—12

Характерологічні прояви: дуже енергійний, життєрадісний. "Улюбленець публіки". Вважається, що підлітки такого типу щасливі. Справді, вони часто дуже обдаровані, легко вчаться, артистичні, мало

втомлюються. Однак наявність цих якостей часто має негативні результати. Підлітки (і молоді люди) з дитинства звикають, що їм все доступно. У результаті чого не вчаться серйозно працювати над досягненням мети. Легко все кидають, часто переривають дружбу. Поверхневі. Мають досить низький соціальний інтелект.

Шляхи корекції: потребують доброзичливо-суворого ставлення. У колективі не варто обирати на лідерські посади (краще часто пропонувати разові доручення організаторського типу). Суворо вимагати виконання доручень. Бажано разом з підлітком знайти якусь значущу мету (наприклад, опанувати іноземною мовою), розбити на періоди термін виконання, розписати за часом завдання і контролювати виконання. Це, з одного боку, допоможе досягти поставленої мети, з іншого — привчить до впорядкованої роботи.

Туп № 22. Е: 8—12; Я: 8—12

Характерологічні прояви: дуже пасивно-байдужий. Упевнений у собі. У відносинах з навколишніми жорстко-вимогливий. Злопам'ятний. Часто виявляє пасивну впертість. Дуже педантичний, дріб'язковий. Розсудливий, холоднокровний. До чужої думки ставиться байдуже. Ригідний, надає перевагу звичним справам і монотонності побуту. Інтонація мовлення маловиразна. Малоестетичний.

Шляхи корекції: створити у підлітка відчуття, що він цікавий вихователю (тренерові, кураторові, викладачеві тощо). Треба цікавитися дрібницями побуту, самопочуття. Серед суспільних доручень бажано вибирати щось, що потребує акуратного виконання (ведення журналу чи таблицю, облік чогось тощо). Хвалити за виконавчість. Допомогати у виборі занять (бажано індивідуальні, а не групові види спорту або художньої самодіяльності).

Туп № 23. Е: 8—12; Я: 8—12

Характерологічні прояви: комунікабельний, активний, ініціативний, легко захоплюється. Вміє володіти собою. Вміє добиватися поставленої мети. Честолюбний. Прагне бути лідером, вмілий організатор. Користується довірою і широю повагою навколишніх. Характер легкий, естетичний, жвавий.

Шляхи корекції: створити можливість лідерства. Допомогати у вирішенні групових й індивідуальних завдань. Стежити за тим, щоб навантаження (навчальне, виробниче та громадське) було в розумних межах.

Туп № 24. Е: 12—16; Я: 4—8

Характерологічні прояви: активний, урівноважений тип. Енергійний. Середньо комунікабельний. Прив'язаний до небагатьох друзів. Упорядкований. Вміє ставити перед собою мету і досягати її. Несхильний до суперництва. Інколи образливий.

Шляхи корекції: надає перевагу спокійному довірливому ставленню навколишніх. Бажане налагодження чітких ділових контактів.

Туп № 25. Е: 8—12; Я: 4—8

Характерологічні прояви: активний, інколи вибуховий, інколи безтурботно-веселий. Часто спокійно-байдужий. Ініціативи майже не виявляє, діє за вказівкою. Пасивний у соціальних контактах. До глибоких емоційних переживань несхильний. Схильний до монотонної, ретельної роботи.

Шляхи корекції: бажане спокійно-ділове ставлення. Знаходити і рекомендувати краще індивідуальні заняття. Добре справляється з адміністративною роботою.

Тип № 26. E: 4—8; Я: 8—12

Характерологічні прояви: спокійний, урівноважений, терпеливий, педантичний. Честолюбний. Цілеспрямований. Має тверді принципи. Часом образливий.

Шляхи корекції: люблять довірливі стосунки, спокійний темп роботи. Несхильні до панібратства. Бажано заохочувати при групі за акуратність, виконавчість. Працювати над підвищенням впевненості в своїх силах.

Тип № 27. E: 4—8; Я: 12—16

Характерологічні прояви: врівноважено-меланхолійний. Тонкочутливий. Прив'язується; цінує довірливо-інтимні стосунки, спокійний. Цінує гумор. Загалом - оптиміст. Інколи панікує, впадає у депресії. Частіше спокійно-задумливий.

Шляхи корекції: створити обстановку активно-спокійної діяльності. Бажано уникати жорсткої регламентації. Рекомендувати естетичні та літературні заняття.

Тип № 28. E: 8—12; Я: 16—20

Характерологічні прояви: меланхолійний, честолюбний, наполегливий, серйозний. Інколи схильний до похмуро-тривожного настрою. Дружить з невеликим колом людей. Необразливий, але інколи підозрілий. У принципових питаннях самостійний у рішеннях, проте емоційно залежний від близьких людей.

Шляхи корекції: рекомендується скеровувати зусилля на підвищення самооцінки, зміцнювати впевненість у собі.

Тип № 29. E: 12—16; H: 16—20

Характерологічні прояви: жорстко вимогливий до навколишніх: упертий, гордий, дуже честолюбний. Енергійний, комунікабельний, настрої частіше войовничий. Невдачі приховує. Любить перебувати на виду. Холоднокровний.

Шляхи корекції: взаємовідносини будувати на основі поваги, високої вимогливості. Можна піджартувати над недоліками, якщо підліток пихатий, гордуватий.

Тип № 30. E: 16—20; H: 12—16

Характерологічні прояви: гордий, прагне до першості, злопам'ятний. Прагне до лідерства у всьому. Енергійний, наполегливий. Спокійний, обачний. Любить ризик, непохитний у досягненнях. Не позбавлений артистизму, хоча й сухуватий.

Шляхи корекції: не допускати пихатості. Підтримувати в позитивних зусиллях. Допомогати в лідерстві, не допускати командний стиль відносин. Нейтралізувати озлобленість. Розвивати соціальний інтелект.

Туп № 31. Е: 8—12; Я: 12—16

Характерологічні прояви: сором'язливий, незаздрісний, прагне до самостійності, прив'язливий. Доброзичливий. З близькими людьми виявляє спостережливість, почуття гумору. Схильний до глибоких довірливих стосунків. Уникає ситуації ризику, небезпеки. Не терпить нав'язаний темп. Інколи схильний до швидких рішень. Часто розкаюється у своїх вчинках. У невдачах звинувачує лише себе.

Шляхи корекції: забезпечити спокійну доброзичливу обстановку. Намагатися втягувати в активне рішення ділових питань. Заохочувати соціальну активність, втягувати в участь в якихось заходах (семінарах, конференціях тощо).

Туп № 32. Е: 12—16; Я: 12—16

Характерологічні прояви: честолюбний, невдачі не знижують упевненості в собі. Пихатий. Злопам'ятний. Енергійний. Настирливий. Цілеспрямований. Схильний до конфліктності. Не поступається, навіть якщо неправий. Докорів сумління не відчуває. У спілкуванні несхильний до співпереживання. Цінує лише інформативність. Емоційно обмежений тип.

Шляхи корекції: не підтримувати в конфліктних ситуаціях. Впливати через честолюбність. Стосунки підтримувати рівні, намагаючись непомітно розвивати соціальний інтелект.

Тема: Діагностика синдрому «професійного вигорання» працівників організацій

Хід заняття

9. Теоретичний блок (за темою лекції).
10. Закріплення основних понять теми.
11. Практична робота.
12. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання».
2. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників.
3. Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання.
4. Методи дослідження синдрому «професійного вигорання» працівників організацій.

II. Закріплення основних понять теми: Професійне вигорання, синдром «професійне вигорання», симптоми вигорання, професійний стрес, напруження, резистенція, виснаження, методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання, методи дослідження синдрому «професійне вигорання».

III. Практична робота

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка
(Райгородский Д.Я. (редактор-составитель). Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. - Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. - С. 161-169).

Інструкція

На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» або «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності - пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилася така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше

уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра - не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж маю від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скористати час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі

бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного стану.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псує нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я завжди ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю, через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця - зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

№з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відповідь+ або -												
№з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Відповідь+ або -												
№з/п	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Відповідь+ або-												
№з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Відповідь+ або -												
№з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь+ або-												
№з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Відповідь+ або -												
№з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
Відповідь+ або -												

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів - зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку - 10 балів - отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів

«вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3 фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами;

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«КЛЮЧ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин:

+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+ 10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація):

+ 11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: + 12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів - симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у

всьому синдрому «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи.

За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів - фаза не сформована;
- 37 - 60 балів - фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів - фаза сформована.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які підраховані для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить змістовну характеристику особистості, а також, що не менш важливо, визначити індивідуальні заходи профілактики і психокорекції.

Для якісної інтерпретації даних можна використовувати такі питання: які симптоми домінують;

якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

чи обумовлене «виснаження» (якщо воно виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли до симптоматики «вигорання» або суб'єктивними факторами; який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;

у яких напрямках треба впливати на виробничу атмосферу, щоб знизити нервову напругу;

які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне «вигорання» не робило збитків їй, професійній діяльності і партнерам.

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

(Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануилов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С.357 - 360)

Інструкція. Вам пропонується відповісти на низку запитань-тверджень щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас

схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	За звичай	Часто	Рідко	Ніколи
1	Я легко дратуюсь				
2	Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати				
3	Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу				
4	Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми				
5	Мене непокоїть безсоння				
6	Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи				
7	Я працюю з великою напругою				
8	Моя робота приносить мені задоволення				
9	Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене				
10	Переконаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливність моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у вибо-зі своєї професії				
16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя				

23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				
24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
30	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				
33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				
38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладую зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				
52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				

53	Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				
63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі				
65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				
67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що задумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація - рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким

показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри
ІМ	Незадоволеність роботою стосунками колективі	Знижена самооцінка; в незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина»

(Практикум по психології менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2001. - С. 276-282)

Інструкція

Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 -

«ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	Дуже рідко	рідко	іноді	часто	Дуже часто	завжди

Варіант I (для менеджерів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюсь з деякими підлеглими, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, - нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлеглі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.

3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці у ході спілкування з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
1.							
...							
22.							

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до ключа підраховуються суми балів за трьома субшкалами

Ключ

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 20	30
Редукція особистих	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

досягнень		
-----------	--	--

Рівень професійного вигорання визначається за таблицею рівнів вигорання.

Таблиця рівнів вигорання

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0 - 16	17 - 26	27 і більше
Деперсоналізація	0 - 6	7 - 12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38 - 32	31 - 0

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю синдрому «вигорання» американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших випадках - зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, об'єктивності своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»

(Гібсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. *Організації: поведінка, структура, процеси*. - 8-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2000. — •74-275)

Інструкція: Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

№з\п	Питання	Варіанти відповідей
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1 2 3 4 5 6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1 2 3 4 5 6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1 2 3 4 5 6
5	Я достатньо ефективно роз'язую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
6	Я відчуваю, що своєю працею позитивно впливаю на життя інших людей	1 2 3 4 5 6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1 2 3 4 5 6
8	Я легко створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1 2 3 4 5 6
11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1 2 3 4 5 6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1 2 3 4 5 6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1 2 3 4 5 6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1 2 3 4 5 6
15	Я конче не задоволений своєю роботою	1 2 3 4 5 6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1 2 3 4 5 6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1 2 3 4 5 6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені	1 2 3 4 5 6

	до межі	
--	---------	--

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен етап «вигорання».

Деперсоналізація (п.п. 1- 4) _____
 Особиста задоволеність (п.п. 5 - 11) _____
 Емоційне виснаження (п.п. 12 - 18) _____

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів «вигорання» та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

Рівні вигорання

Компоненти вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3 – 4,99	1 – 2,99
Емоційне виснаження	1 – 2,99	3 – 4,99	5 і вище

Методика «Дослідження синдрому «вигорання»

Гринберг Дж. Управление стрессом. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. – С. 352

Інструкція

Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 - якщо не згодні.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. У Вас болить голова?
7. У Вас болить живіт?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж звичайно?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?

17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та Інтерпретація результатів

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Вигорання	0 - 7	8 - 14	15 - 20

Тема: Діагностика особливостей професійного стресу в організаціях

Хід заняття

13. Теоретичний блок (за темою лекції).
14. Закріплення основних понять теми.
15. Практична робота.
16. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Поняття про стрес та основні підходи до його дослідження.
2. Професійний стрес та чинники, що впливають на його виникнення в організаціях.
3. Діагностика проявів професійного стресу в освітніх організаціях.

II. Закріплення основних понять теми: Професійна успішність, критерії оцінювання здібностей, прогнозування професійної успішності, професійний відбір і підбір кадрів, задатки, психічна адаптованість, етапи процесу формування професійної придатності, принципи визначення професійної придатності.

III. Практична робота

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

1. Методика «Професійний стрес»
2. Самооцінка стійкості до стресу
3. Діагностика стратегій поведінкової активності у стресових умовах
4. Методика «Поведінковий тип А»
5. Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т.А. Крюкової)
6. Шкала SACS (Стратегія подолання стресових ситуацій)
7. Експрес-діагностика стресогенних факторів у діяльності керівника (І.Д. Ладанов, В.А. Уразаєва)

1. Методика «Професійний стрес»

(Гринберг Дж. Управление стрессом. — 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002 С. 334-336)

Інструкція

Щоб краще ознайомитися з темою професійного стресу, насамперед необхідно відповісти на певні питання. Якщо Ви зараз працюєте, співвідносьте їх зі своєю реальною роботою, якщо не працюєте, але працювали раніше, то пов'язуйте питання з попередньою роботою, Якщо Ви жінка і займаєтеся домашнім господарством, пов'язуйте питання з цим заняттям.

Проти кожного питання поставте цифру, що найкраще відображає Вашу відповідь (тест К. Ваймана):

- 1 - ніколи;
- 2 - рідко;
- 3 - іноді;
- 4 - часто;
- 5 - практично завжди.

Текст опитувальника

1. Як часто Вам здається, що Вам не вистачає повноважень, щоб справлятися зі своїми обов'язками?
2. Як часто у Вас виникає неприємне почуття з приводу своїх службових обов'язків?
3. Як часто трапляється, що Ви не знаєте про можливості свого просування по роботі?
4. Як часто Ви відчуваєте, що занадто перевантажені і не можете упоратися з роботою за робочий день?
5. Як часто Вам здається, що Ви не зможете задовольнити суперечливі вимоги різних людей з Вашого оточення?
6. Як часто Вам здається, що Вам не вистачає кваліфікації для виконання своєї роботи?
7. Як часто Ви не знаєте, що думає про Вас Ваш начальник і як він оцінює Вашу роботу?
8. Як часто Ви потрапляєте в ситуацію, коли не можете одержати потрібну інформацію для роботи?
9. Як часто Ви турбуєтеся про рішення, що впливають на життя інших знайомих Вам людей?
10. Як часто Ви відчуваєте, що не подобається своїм колегам по роботі чи Вас не сприймають у колективі?
11. Як часто Ви не можете вплинути на рішення і дії начальника, спрямовані на Вас?
12. Як часто Ви не знаєте, чого очікують від Вас колеги?
13. Як часто Вам здається, що кількість роботи, яку Вам необхідно зробити, вплине на якість її виконання?
14. Як часто Вам здається, що Вам доводиться робити те, що суперечить Вашим судженням?

15. Як часто Вам здається, що робота негативно позначається на Вашому сімейному житті?

Обробка та інтерпретація результатів

Щоб визначити свій підсумковий показник за шкалою професійного стресу, додайте отримані результати і розділіть їх суму на п'ятнадцять. Чим вищий бал, тим вищий рівень стресу.

У таблиці відсоткового співвідношення результатів за шкалою професійного стресу ми бачимо взаємозв'язок між результатами цієї шкали та ймовірністю соматичних захворювань, що було з'ясовано в ході дослідження 1540 працівників.

Гіпотеза, що більш високий показник стресу буде збігатися з більш високим показником ризику соматичних захворювань, підтвердилася. Однак низький рівень стресу також корелював з високою ймовірністю соматичних захворювань. Було знайдено оптимальний рівень стресу (не занадто низький і не занадто високий), що був визнаний оптимальним для підтримки здоров'я. Для пояснення цього факту пропонується гіпотеза, відповідно до якої занадто низький бал за цією шкалою свідчить про те, що люди почували себе недостатньо потрібними, їм здавалося, що виконувана ними робота маловажлива. Схожі відчуття також провокують стресовий стан.

Таблиця відсоткового співвідношення результатів за шкалою професійного стресу

Підсумковий показник, бали	Кількість людей	Відсоткове співвідношення	Середній рівень ризику				
			0,2	0,4	0,6	0,8	1,0
1,0 -1,3	70	4,5	XXXXX	XXXXX	XX		
1,4 – 1,6	148	9,6	XXXXX	XX			
1,7 -1,9	314	20,4	XXXXX				
2,0 – 2,2	308	20,0	XXX				
2,3 – 2,5	328	21,3	XXXXX				
2,6 – 2,8	222	14,4	XXXX				
2,9 -3,1	115	7,5	XXXXX				
3,2 – 3,4	24	1,6	XXXXX	XXXXX	XXX		
3,5 -3,7	2	0,6	XXXXX	XXXXX	XXXXX	XXX	
3,8 – 4,0	2	0,1					

2. Самооцінка стійкості до стресу

(Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. - К.: ТОВ «УВПК ЕксОб», 2000. - С. 462-464)

Інструкція

Конфлікти, а також інші негативні чинники нашого життя створюють нервозні стани і часто призводять до стресу. Нижче пропонується тест, який

допоможе Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога ширішими.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

№з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють в колективі	1	2	3
2.	Я намагаюся працювати, навіть якщо їм буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи			
4.	Я буваю налаштованим агресивно			
5.	Я не терплю критики на свою адресу			
6.	Я буваю роздратованим			
7.	Я стараюся стати лідером там, де це можливо			
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою			
9.	Я страждаю безсонням			
10.	Своїм недругам я можу дати відсіч			
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємність			
12.	У мене не вистачає часу на відпочинок			
13.	У мене виникають конфліктні ситуації			
14.	Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе			
15.	Мені не вистачає часу, щоб зайнятися любленою справою			
16.	Я все роблю швидко			
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не зступлю до інституту)			
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки			

Обробка та інтерпретація результатів

Далі підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте рівень Вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
51-54	1 - дуже низький
47 - 50	2 - низький
43-46	3 - нижчий за середній
39-42	4 - трохи нижчий за середній
35-38	5 - середній
31 - 34	6 - трохи вищий за середній
27-30	7 - вищий за середній

23-26
18-22

} - високий
) - дуже високий

Чим менше число (сумарне) балів ви набрали, тим вища стійкість до стресу і навпаки.

Якщо у Вас 1 -й і 2-й рівень стійкості до стресу, то Вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя,

3. Діагностика стратегій поведінкової активності у стресових умовах

(Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Ин-ститута психотерапии, 2002. — С. 452—461)

Інструкція

Вам пропонуються питання, що стосуються особливостей життя, зокрема у справах та спілкуванні, або поведінки в емоційно напружених ситуаціях. Уважно прочитайте кожне питання (твердження) та оберіть варіант відповіді, що найбільш відповідає Вашій поведінці.

Текст опитувальника

1. Чи буває Вам важко знайти час, щоб сходити до перукарці:

- 1) ніколи;
- 2) інколи;
- 3) майже завжди.

2. Чи «активізує» Вас Ваша робота:

- 1) менше, ніж робота більшості людей;
- 2) приблизно так само, як і робота більшості людей;
- 3) більше, ніж робота більшості людей.

3. Ваше буденне життя переважно заповнене:

- 1) справами, що вимагають вирішення;
- 2) повсякденними справами;
- 3) справами, що Вам не цікаві.

4. Життя деяких людей інколи переповнене несподіванками, непередбаченими обставинами та ускладненнями. Як часто Вам доводиться мати справу з такими подіями:

- 1) декілька разів на день;
- 2) декілька разів на тиждень;
- 3) приблизно раз на день;
- 4) раз на тиждень;
- 5) раз на місяць або рідше.

5. У випадку, коли Вас що-небудь дуже гнітить, тисне або люди занадто багато вимагають від Вас, Ви:

- 1) втрачаєте апетит і/або менше їсте;
- 2) їсте частіше і/або більше, ніж звичайно;
- 3) не помічаєте ніяких суттєвих змін в апетиті.

6. У випадку, коли Вас що-небудь гнітить, тисне або у Вас є невідкладні справи, Ви:

- 1) одразу вживаєте необхідних заходів;
- 2) детально обмірковуєте, перш ніж почати діяти.

7. Як швидко Ви зазвичай їсте:

- 1) я зазвичай закінчую їсти раніше за інших;
- 2) я їм трохи швидше, ніж інші;
- 3) я їм із тією ж швидкістю, що й інші;
- 4) я їм повільніше, ніж більшість людей.

8. Ваші рідні або друзі коли-небудь казали, що Ви занадто швидко їсте:

- 1) так, часто;
- 2) так, раз або два;
- 3) ні, мені ніхто ніколи цього не казав.

9. Як часто Ви робите декілька справ одночасно, наприклад, їсте і працюєте:

- 1) я роблю декілька справ одночасно кожного разу, коли маю нагоду;
- 2) я роблю це тільки тоді, коли не вистачає часу;
- 3) я роблю це рідко або ніколи цього не роблю.

10. Коли Ви слухаєте кого-небудь, і ця людина занадто довго не може закінчити свою думку, чи відчуваєте Ви бажання підганяти її:

- 1) часто;
- 2) інколи;
- 3) майже ніколи.

11. Як часто Ви справді закінчуєте думку того, хто повільно говорить, щоб прискорити розмову:

- 1) часто;
- 2) інколи;
- 3) майже ніколи.

12. Як часто Ваші близькі або друзі помічають, що Ви неуважні, якщо Вам говорять про щось занадто детально:

- 1) раз на тиждень або частіше;
- 2) декілька разів на місяць;
- 3) майже ніколи;
- 4) ніколи.

13. Якщо Ви говорите своїм близьким або друзям, що приїдете у визначений час, то як часто Ви спізнюєтеся:

- 1) інколи;
- 2) рідко;
- 4) майже ніколи;
- 5) я ніколи не запізнююся.

14. Чи буває, що Ви поспішаєте на зустріч, хоча часу ще достатньо:

- 1) часто;
- 2) інколи;
- 3) рідко або ніколи.

15. Якщо людина, з якою Ви маєте зустрітись, спізнюється вже на 10 хвилин, Ви:

- 1) спокійно почекаєте;
- 2) будете ходити туди-сюди;
- 3) зазвичай у Вас є книга або газета, щоб було чим зайнятися в очікуванні.

16. Якщо Ви змушені стояти у черзі, наприклад, в їдальні, магазині тощо, Ви:

- 1) спокійно чекаєте своєї черги;
- 2) відчуваєте нетерпіння, але не показуєте цього;
- 3) відчуваєте таке нетерпіння, що це помічають оточуючі;
- 4) рішуче відмовляєтеся стояти у черзі і намагаєтесь знайти спосіб уникнути втрати часу.

17. Якщо Ви граєте у гру, яка має елементи змагання (наприклад, шахи, доміно, волейбол тощо), Ви:

- 1) напружуєте усі сили для перемоги;
- 2) намагаєтесь виграти, але не дуже наполегливо;
- 3) граєте скоріше для задоволення, ніж серйозно.

18. Уявіть, що Ви і Ваші друзі (або співробітники) починаєте нову роботу. Яка Ваша думка про змагання у цій роботі:

- 1) намагаюся уникати цього;
- 2) приймаю, бо це неминуче;
- 3) отримую задоволення, оскільки це мене підбадьорює і стимулює.

19. Коли Ви були молодші, багато людей вважало, що Ви:

- 1) часто стараєтесь і по-справжньому бажаєте бути у всьому першим і найкращим;
- 2) інколи стараєтесь (і Вам це подобається) бути в усьому першим і найкращим;
- 3) зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
- 4) Ви завжди розслаблені і не схильні змагатися.

20. Чим, на Вашу думку, Ви характеризуєтесь тепер:

- 1) часто намагаєтесь (або по-справжньому бажаєте) бути в усьому першим і найкращим;
- 2) інколи намагаєтесь (і Вам це подобається) бути в усьому першим і найкращим;
- 3) зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
- 4) Ви завжди розслаблені і не схильні змагатися.

21. На думку Ваших рідних та друзів, Ви:

- 1) часто намагаєтесь (або по-справжньому бажаєте) бути в усьому першим і найкращим;
- 2) інколи намагаєтесь (і Вам це подобається) бути в усьому першим і найкращим;
- 3) зазвичай Вам добре так, як є (зазвичай Ви розслаблені);
- 4) Ви завжди розслаблені і не схильні змагатися.

22. Як оцінюють Ваші рідні та друзі Вашу загальну активність:

- 1) недостатня активність, повільність; треба бути активнішим;

- 2) посередньо; завжди є якийсь заняття;
- 3) суперактивність, що б'є через край.

23. Чи погодилися б люди, що Вас знають, з думкою, що Ви ставитеся до своєї роботи менш серйозно, ніж інші:

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

24. Чи погодилися б люди, що Вас знають, з думкою, що Ви менш енергійні, ніж більшість людей:

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

25. Чи погодилися б люди, що Вас знають, що за короткий термін Ви здатні виконати великий обсяг роботи:

- 1) так, абсолютно; 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

26. Чи погодилися б ті, хто Вас добре знає, з тим, що Вас легко розізлити (роздратувати):

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні,

27. Чи погодилися б ті, хто Вас добре знає, з тим, що Ви живете мирним і спокійним життям:

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

28. Чи погодилися б ті, хто Вас добре знає, з тим, що Ви більшу частину справ робите поспішаючи:

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

29. Чи погодилися б ті, хто Вас добре знає, з тим, що Вас радує змагання, і Ви дуже намагаєтеся виграти:

- 1) так, абсолютно;
- 2) можливо, так;
- 3) можливо, ні;
- 4) абсолютно ні.

30. Який характер Ви мали, коли Ви були молодші:

- 1) запальний і такий, що важко піддавався контролю;

- 2) запальний, але такий, що піддавався контролю;
- 3) досить врівноважений (не було проблем);
- 4) майже ніколи не сердився (не втрачав самовладання).

31. Яким Ви уявляєте свій характер зараз:

- 1) запальний і такий, що важко піддається контролю;
- 2) запальний, але такий, що піддається контролю;
- 3) досить врівноважений;
- 4) майже ніколи не серджуся (не втрачаю самовладання).

32. Коли Ви занурені у роботу і хтось (не начальник) перериває Вас, що Ви зазвичай відчуваєте:

- 1) я відчуваю себе досить добре, оскільки після невеликої перерви працюється краще;
- 2) я відчуваю легку роздратованість;
- 3) я відчуваю роздратованість, оскільки це заважає справі.

33. Якщо постійні перерви в роботі Вас справді розлютили, то Ви:

- 1) відповісте різко;
- 2) відповісте у спокійній формі;
- 3) спробуєте щось зробити, аби цьому запобігти;
- 4) постараетесь знайти більш спокійне місце для роботи, якщо це можливо.

34. Як часто Ви виконуєте роботу, яку маєте закінчити до певного часу:

- 1) що денно або часто;
- 2) щотижня;
- 3) щомісяця або рідше.

35. Робота, яку Ви маєте закінчити до певного часу, як правило:

- 1) не викликає напруження, бо звична, одноманітна;
- 2) викликає сильне напруження, оскільки зрив терміну може вплинути на роботу групи людей.

36. Ви самі встановлюєте термін виконання роботи на службі і вдома:

- 1) ні;
- 2) так, але тільки інколи;
- 3) так, досить часто.

37. Якість роботи, яку Ви виконуєте до кінця призначеного терміну, буває:

- 1) кращою;
- 2) звичайною;
- 3) гіршою.

38. Чи буває, що на роботі Ви виконуєте два або декілька завдань одночасно, роблячи то одне, то інше:

- 1) ні, ніколи;
- 2) так, але не так часто;
- 3) так, постійно.

39. Чи були б Ви задоволені можливістю залишитися на теперішній роботі у наступному році:

- 1) так;
- 2) ні, мені б хотілося досягти більшого;
- 3) звичайно, ні; я роблю все для того, щоб мене підвищили, і був би дуже незадоволений.

40. Якщо б Ви могли вибирати, то чому б віддали перевагу:

- 1) підвищенню заробітної платні без підвищення у посаді;
- 2) просуванню по службі без суттєвого підвищення зарплати.

41. До кінця відпустки Ви:

- 1) хочете продовжити її ще на тиждень або два;
- 2) відчуваєте, що готові повернутися до звичайної роботи;
- 3) Вам хочеться, щоб відпустка закінчилася, і Ви змогли повернутися до звичайної роботи.

42. Чи бувало гак, що за останні три роки Ви брали менше днів відпустки, ніж маєте право:

- 1) так;
- 2) ні;
- 3) ні, ніколи.

43. Чи буває гак, що під час відпустки Ви не можете перестати думати про роботу:

- 1) так, часто; 2) так, інколи; 3) ні, ніколи.

44. Чи отримували Ви за останні три роки якісь заохочування на роботі:

- 1) ні, ніколи;
- 2) інколи;
- 3) так, часто.

45. Як часто Ви приносите додому або вивчаєте вдома матеріали, що пов'язані з роботою:

- 1) рідко або ніколи;
- 2) раз на тиждень або рідше;
- 3) майже постійно.

46. Як часто Ви залишаєтеся на роботі після закінчення робочого дня або приходите на роботу у позаурочний час:

- 1) на моїй роботі це неможливо;
- 2) досить рідко;
- 3) іноді (рідше ніж раз на тиждень).

47. Ви зазвичай залишаєтеся вдома, якщо Вас «морозить» або у Вас висока температура:

- 1) так; 2) ні.

48. Якщо Ви відчуваєте, що починаєте втомлюватися від роботи, Ви:

- 1) деякий час працюєте менш активно, поки сили не повернуться до Вас;
- 2) продовжуєте працювати так само активно, незважаючи на втому.

49. У колективі інші очікують від Вас, що Ви будете керувати:

- 1) інколи;
- 2) рідше за інших;
- 3) частіше від інших.

50. Ви записуєте для пам'яті розпорядок дня (що треба зробити):

- 1) ніколи; 2) інколи; 3) часто.

51. Якщо хтось вчиняє стосовно Вас нечесно, Ви:

- 1) прямо вказуєте йому на це;
- 2) Ви нерішучі і чините залежно від обставин;

3) нічого не кажете про це.

52. Порівняно з іншими людьми, які виконують таку ж роботу, Ви докладаєте:

- 1) значно більше зусиль;
- 2) трохи більше зусиль;
- 3) приблизно стільки ж зусиль;
- 4) трохи менше зусиль;
- 5) значно менше зусиль.

53. Порівняно з іншими людьми, що виконують таку ж роботу, Ви відчуваєте:

- 1) значно більшу відповідальність;
- 2) дещо більшу відповідальність;
- 3) приблизно таку ж відповідальність;
- 4) дещо меншу відповідальність;
- 5) значно меншу відповідальність.

54. Порівняно з іншими людьми, що виконують таку ж роботу, Ви відчуваєте необхідність поспішати:

- 1) значно більше;
- 2) дещо більше;
- 3) стільки ж;
- 4) дещо менше;
- 5) значно менше.

55. Порівняно з іншими людьми, що виконують таку ж роботу, Ви:

- 1) значно акуратніші;
- 2) дещо акуратніші;
- 3) приблизно такі ж акуратні;
- 4) менш акуратніші;
- 5) мало акуратні.

56. Порівняно з іншими людьми, що виконують таку ж роботу. Ваше ставлення до неї:

- 1) значно серйозніше;
- 2) дещо серйозніше;
- 3) мало відрізняється від інших;
- 4) менш серйозне;
- 5) значно менш серйозне (несерйозне).

57. Порівняно з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, зараз Ви працюєте упродовж тижня:

- 1) більше годин;
- 2) приблизно стільки ж;
- 3) менше, ніж раніше.

58. Порівняно з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, теперішня робота вимагає:

- 1) менше відповідальності;
- 2) стільки ж відповідальності;
- 3) більше відповідальності.

59. У порівнянні з роботою, яку Ви виконували 10 років тому, теперішня робота:

- 1) більш престижна;
- 2) така ж престижна;
- 3) менш престижна.

60. Скільки разів Ви змінювали роботу за останні 10 років (вказіть, будь ласка, будь-які зміни у характері або місці роботи):

- 1) змін не було або була лише одна;
- 2) дві; 3) три;
- 4) чотири;
- 5) п'ять або більше.

Б1. Чи обмежили Ви за останні 10 років кількість своїх розваг через нестачу часу:

- 1) так;
- 2) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

У кожному питанні (твердженні) обрані варіанти відповідей оцінюються в балах:

№з/п	Бали	№з/п	Бали
1.	13, 7, 1	32.	13, 7, 1
2.	13, 7, 1	33.	1, 5, 9, 13
3.	1, 7, 13	34.	1, 7, 13
4.	4, 7, 10, 13	35.	13, 1
5.	7, 13	36.	13, 7, 1
5.	1, 13	37.	1, 7, 13
7.	3, 9, 5, 1	38.	13, 7, 1
3.	1, 7, 13	39.	13, 7, 1
9.	1, 7, 13	40.	13, 1
10.	1, 7, 13	41.	13, 7, 1
11.	1, 7, 13	42.	1, 7, 13
12.	1, 5, 7, 9, 13	43.	1, 7, 13
13.	13, 9, 5, 1	44.	13, 7, 1
14.	1, 7, 13	45.	13, 7, 1
15.	13, 7, 1	46.	13, 9, 5, 1
16.	13, 9, 5, 1	47.	13, 1
17.	1, 7, 13	48.	13, 1
18.	13, 7, 1	49.	13, 7, 1
19.	1, 5, 9, 13	50.	13, 7, 1
20.	1, 5, 9, 13	51.	1, 7, 13
21.	1, 5, 9, 13	52.	1, 4, 7, 10, 13
22.	13, 7, 1	53.	1, 4, 7, 10, 13
23.	1, 5, 9, 13	54.	1, 4, 7, 10, 13
24.	13, 9, 5, 1	55.	1, 4, 7, 10, 13
25.	1, 5, 9, 13	56.	1, 4, 7, 10, 13
26.	1, 5, 9, 13	57.	1, 7, 13

27.	13,9,5,1	58.	13,7,1
28.	1,5,9,13	59.	1,7,13
29.	1,5,9,13	50.	13,10,7,4,1
30.	1,5,9,13	51.	1,13
31.	1,5,9,13		

Якщо кількість балів не перевищує 167, то з великою ймовірністю діагностується виражений тип поведінкової активності особистості - *тип А*;
 168 - 335 балів - діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу А (*умовно тип А 1*);
 336 - 459 балів - діагностується проміжний (перехідний) тип особистісної активності — *тип А Б'*,
 460 - 626 балів - діагностується певна тенденція до поведінкової активності типу Б (*умовно Б 1*);
 627 балів і більше - з високою вірогідністю діагностується виражений поведінковий тип особистісної активності - *тип Б*.

Психологічний аналіз результатів

Для осіб з *вираженою поведінковою активністю (тип А)* характерні:

- надмірна потреба в діяльності - велика захопленість роботою, ініціативність, невміння відірватися від роботи, розслабитися; нестача часу для дозвілля;
- постійне напруження душевних і фізичних сил у боротьбі за успіх, висока мотивація досягнення з незадоволеністю результатом, наполегливість і суперактивність у досягненні мети (нерідко одразу на кількох царинах життєдіяльності), небажання відмовитися від досягнення мети, незважаючи на «поразку»;
- невміння і небажання виконувати щоденну і монотонну роботу;
- нездатність до тривалої і стійкої концентрації уваги;
- нетерпеливість, намагання робити все швидко: ходити, їсти, говорити, приймати рішення;
- енергійна, емоційно забарвлена мова, що підкріплюється жестами та мімікою і нерідко супроводжується напруженням м'язів обличчя та шиї;
- імпульсивність, емоційна нестриманість у суперечках, невміння до кінця вислухати співбесідника;
- прагнення до змагання, схильність до суперництва та визнання, амбіційність, агресивність відносно суб'єктів, які протидіють досягненню планів;
- схильність домінувати у колективі або компаніях, легка фрустрованість зовнішніми обставинами та життєвими труднощами.

Для осіб, у яких діагностується *тенденція до поведінкової активності типу А1*, характерні:

- підвищена ділова активність, захопленість роботою, цілеспрямованість;

- нестача часу для відпочинку певною мірою компенсується прагматичністю, вмінням вибрати «головний напрям» діяльності, швидким прийняттям рішення;
- енергійна, виразна мова та міміка;
- емоційно насичене життя, честолюбство, прагнення до успіху і лідерства, неповна задоволеність досягнутим, постійне бажання покращити результати виконаної роботи;
- чутливість до похвали та критики;
- нестійкість настрою та поведінки у стресонасичених ситуаціях;
- прагнення до змагання, але без амбіційності та агресивності;
- за обставин, що перешкоджають виконанню спланованого, легко виникає тривога, знижується рівень контролю особистості, але долається вольовим зусиллям.

Для осіб, у яких діагностується *проміжний (перехідний) тип поведінкової активності (тип АБ)*, характерна активна і цілеспрямована діловитість, різнобічність інтересів, уміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять і уміло організованим відпочинком; моторика та мовна експресія помірно виражені.

Особи *типу АБ* не відзначаються вираженою схильністю до домінування, але у певних ситуаціях та за певних обставин впевнено беруть на себе роль лідера; для них характерна емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до впливу стресогенних факторів, гарна здатність адаптуватися до різних видів діяльності.

4. Методика «Поведінковий тип А»

(Гринберг Дж. *Управление стрессом*. — 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. -С. 166-171)

Інструкція

Прочитайте кожен пункт з перерахованих нижче та відзначте, які з запропонованих тверджень властиві Вам. Ця шкала створена на основі тесту Фрідмана та Розенмана «Поведінковий тип А та Ваше серце». Варіанти відповідей: «згоден», «не згоден».

Текст опитувальника

1. Я завжди виділяю ключові слова під час звичайної розмови.
2. Я вимовляю останні слова у реченні швидше, ніж перші.
3. Я завжди рухаюсь, ходжу та їм швидко.
4. Мене дратує швидкість, з якою відбуваються практично всі події.
5. Я кваплю розповідь інших, говорячи «ага», «так-так» або закінчуючи речення за них.
6. Мене дратує, якщо попередня машина рухається дуже повільно.
7. Я дуже не люблю стояти в черзі.
8. Я не можу спокійно спостерігати, як люди роблять те, що я міг би зробити швидше.
9. Цікаві та дійсно гарні книги я читаю поспіхом або дивлюсь резюме.

10. Я часто роблю дві або більше справ водночас.
11. Коли я вважаю дискусію нудною, мені важко втриматися від того, щоб не змінити тему.
12. Я завжди відчуваю невиразне відчуття провини, коли дозволяю собі розслабитися і нічого не робити протягом декількох годин або днів.
13. Я більше не помічаю цікавих, важливих або просто симпатичних речей, з якими стикаюся.
14. У мене нема зайвого часу, щоб відчувати смак життя, тому що я надміру зайнятий придбанням того, що треба мати.
15. Я намагаюся зробити якомога більше та витратити на це якнайменше часу.
16. Я завжди перебуваю в стані руху.
17. Стикаючись з агресивним конкурентом, я відчуваю потребу кинути йому виклик.
18. Розмовляючи, я часто стискую кулаки, стукаю пальцями по столу або кулаком однієї руки по долоні іншої.
19. У мене є звичка стискати щелепи, скреготіти зубами або закушувати кутки губ.
20. Я впевнений, що будь-якими успіхами зобов'язаний своїй здатності робити все швидше за інших.
21. Мене все більше й більше захоплює перерахування в бали та оцінка не тільки своєї діяльності, а й діяльності інших.

Обробка та інтерпретація результатів

Якщо більшість тверджень Вам підходить, ймовірно, Вам притаманні деякі риси *поведінкового типу А*, Поведінковий тип А - це особлива сукупність особистісних рис, серед яких такі як: виключна жага до змагання, агресивність, нетерплячість і постійний поспіх, а також вільно виражена, але раціональна ворожість і практично завжди глибоко прихована беззахисність. Встановлено, що цей Поведінковий патери пов'язаний з розвитком ішемічної хвороби серця.

5. Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т.А. Крюкової)
(Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. *Социально-психологическая диагностика развития личности малых групп.* — М.: Изд-во Ин-ститута психотерапии, 2002. - С. 442-444)

Інструкція

Нижче наводяться можливі реакції людини на різні важкі, стресові ситуації чи ситуації, які можуть її засмучувати. Обведіть, будь ласка, одну з цифр - від 1 до 5, відповідаючи на кожен з наступних пунктів. Вкажіть, як часто Ви поведетеся таким чином у важкій стресовій ситуації.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

№з/п	Типи поведінки і реакцій у стресових ситуаціях		Частота використання заданих типів поведінки				
	Ніколи	Рідко	Іноді	Здебільшого	Дуже часто		
1.	Намагаюся детально розподілити свій час	1	2	3	4	5	
2.	Зосереджуюся на проблемі і думаю, як її можна розв'язати	1	2	3	4	5	
3.	Думаю про щось гарне, що було в моєму житті	1	2	3	4	5	
4.	Намагаюся бути нагодним	1	2	3	4	5	
5.	Звинувачую себе за нерішучість	1	2	3	4	5	
6.	Роблю те, що вважаю найкращим у такій ситуації	1	2	3	4	5	
7.	Занурююся у свій біль і страждання	1	2	3	4	5	
8.	Звинувачую себе за те, що опинився в такій ситуації	1	2	3	4	5	
9.	Ходжу по магазинах, нічого не купуючи	1	2	3	4	5	
10.	Думаю про те, що для мене найголовніше	1	2	3	4	5	
11.	Намагаюся більше спати	1	2	3	4	5	
12.	Гішу себе улюбленою людиною	1	2	3	4	5	
13.	Хвилююся, що не можу оволодіти ситуацією	1	2	3	4	5	
14.	Зідчуваю нервову напругу	1	2	3	4	5	
15.	Згадую, як я розв'язував аналогічні проблеми раніше	1	2	3	4	5	
16.	Кажу собі, що це відбувається не зі мною	1	2	3	4	5	
17.	Звинувачую себе за	1	2	3	4	5	

18.	надто емоційне ставлення до ситуації Йду кудись перекусити чи пообідати	2	3	4	5
19.	Зідчуваю емоційний шок	2	3	4	5
20.	Купую собі якусь річ	2	3	4	5
21.	Визначаю курс дій і дотримуюся його	2	3	4	5
22.	Ввинувачую себе за те, що не знаю, як зчинити	2	3	4	5
23.	Йду на вечірку	2	3	4	5
24.	Намагаюся зануритися в ситуацію	2	3	4	5
25.	Застигаю, «заморожуюся» і не знаю, що робити	2	3	4	5
26.	Негайно вживаю заходів, щоб виправити ситуацію	2	3	4	5
27.	Обмірковую, що трапилось та своє ставлення до того, що трапилось	2	3	4	5
28.	Шкодную, що не можу змінити того, що трапилось, чи свого ставлення до того, що трапилось	2	3	4	5
29.	Йду в гості до друга	2	3	4	5
30.	Гурбуюся проте, що я буду робити	2	3	4	5
31.	Проводжу час з близькою людиною	2	3	4	5
32.	Йду на прогулянку	2	3	4	5
33.	Кажу собі, що це ніколи не відбудеться знову	2	3	4	5
34.	Зосереджуюся на своїх загальних недоліках	2	3	4	5
35.	Розмовляю з тими	2	3	4	5

	юдьми, поради яких і особливо ціную					
36.	Аналізую проблему, і перш ніж реагувати на неї	1	2	3	4	5
37.	Телефоную другу	1	2	3	4	5
38.	Зідчуваю роздратування	1	2	3	4	5
39.	Зирішую, що тепер передусім робити	1	2	3	4	5
40.	Дивлюся кінофільм	1	2	3	4	5
41.	Контролюю ситуацію	1	2	3	4	5
42.	Докладаю додаткових зусиль, щоб усе зробити	1	2	3	4	5
43.	Розробляю кілька різних варіантів розв'язання проблеми	1	2	3	4	5
44.	Беру відпустку чи відгул, відволікаюся від ситуації	1	2	3	4	5
45.	Зідіграюся на інших	1	2	3	4	5
46.	Зикористовую ситуацію, щоб довести, що я можу зробити ще	1	2	3	4	5
47.	Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації	1	2	3	4	5
48.	Дивлюся телевізор	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів

Для *копінгу, орієнтованого на вирішення задач*, сумуються бали з наступних 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для *копінгу, орієнтованого на емоції*, сумуються бали з наступних 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для *копінгу, орієнтованого на уникання*, сумуються бали з наступних 16 пунктів: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати бали *субшкали відволікання* з 8 пунктів, що належать до уникання: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала *соціального відволікання* може бути підрахована з балів наступних 5 пунктів, що належать до уникання: 4, 29, 31, 35, 37. (Зверніть увагу, що пункти уникання 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).

6. Шкала 5АСЗ

(Стратегія подолання стресових ситуацій)

(Практикум по психології менеджмента и професіональної діяльності / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2001. - С. 311-321)

Інструкція

Вам пропонуються 54 твердження щодо поведінки в напружених (стресових) ситуаціях. Оцініть, будь ласка, як Ви зазвичай чините в цих випадках.

Для цього на листі відповідей поставте цифру від 1 до 5, яка найбільше відповідає Вашим діям. Якщо твердження цілком описує Ваші дії чи відчуття, то поруч з номером питання поставте 5. Якщо твердження зовсім не підходить Вам, тоді поставте 1.

- 1 - ні, зовсім не так;
- 2 - скоріше ні, ніж так;
- 3 - важко відповісти;
- 4 - скоріше так, ніж ні;
- 5 ~ так, цілком правильно.

Текст опитувальника

1. У будь-яких складних ситуаціях Ви не здаєтеся.
2. Об'єднуєтеся з іншими людьми, щоб разом вирішити ситуацію.
3. Радитесь з друзями чи близькими про те, що б вони зробили, опинившись у Вашому становищі.
4. Ви завжди дуже ретельно зважуєте можливі варіанти рішень (краще бути обережним, ніж піддавати себе ризику).
5. Ви покладаєтеся на свою інтуїцію.
6. Як правило, Ви відкладаєте розв'язання проблеми, сподіваючись, що вона розв'яжеться сама.
7. Намагаєтесь тримати усе під контролем, хоча і не кажете про це іншим.
8. Ви думаєте, що іноді необхідно діяти настільки швидко і рішуче, щоб це було несподівано для інших.
9. Розв'язуючи неприємні проблеми, втрачаєте витримку і можете «наламати чимало дров».
10. Коли хто-небудь із близьких з Вами несправедливий, ви намагаєтесь поводитися так, щоб вони не відчули, що ви засмучені чи ображені.
11. Намагаєтесь допомогти іншим при розв'язанні Ваших загальних проблем.
12. Не соромитесь за необхідності звертатися до інших людей за допомогою чи підтримкою.
13. Без необхідності не «викладаєтесь» цілком, віддаючи перевагу заощадженню своїх сил.
14. Ви часто дивуєтесь, що найбільш правильним є те рішення, що першим спало на думку.
15. Іноді віддаєте перевагу заняттю чим завгодно, аби забути про неприємну справу, яку потрібно робити.

16. Для досягнення своїх цілей Вам часто доводиться підлаштовуватися під інших людей (трохи «кривити душею»).
17. У певних ситуаціях Ви ставите свої особисті інтереси вище усього, навіть якщо це зашкодить іншим.
18. Як правило, перешкоди на шляху розв'язання Ваших проблем чи досягнення бажаного дуже дратують Вас.
19. Ви вважаєте, що в складній ситуації краще діяти самому, ніж чекати, коли її будуть вирішувати інші.
20. Опинившись у важкій ситуації, Ви міркуєте про те, як діяли б у цьому випадку інші люди.
21. У важкі хвилини для Вас дуже важлива емоційна підтримка близьких людей.
22. Вважаєте, що у всіх випадках краще «сім і більше раз відміряти, перш ніж відрізати».
23. Ви часто програєте через те, що не покладаєтеся на свої передчуття.
24. Ви не витрачаєте свою енергію на вирішення того, що, можливо, саме собою розсіється.
25. Дозволяєте іншим людям думати, що вони можуть вплинути на Вас, але насправді Ви - «міцний горішок» і нікому не даєте маніпулювати собою.
26. Вважаєте, що корисно демонструвати свою владу і перевагу для зміцнення власного авторитету.
27. Вас можна назвати запальною людиною.
28. Вам буває досить важко відповісти відмовою на чийсь вимоги або прохання.
29. Ви думаєте, що в критичних ситуаціях краще діяти спільно з іншими.
30. Ви вважаєте, що на душі може полегшати, якщо поділитися з іншими своїми переживаннями.
31. Нічого не берете на віру, тому що думаєте, що в будь-якій ситуації можуть бути «підводні камені».
32. Ваша інтуїція Вас ніколи не підводить.
33. У конфліктній ситуації переконуєте себе й інших, що проблема «не варта й ламаного гроша».
34. Іноді Вам доводиться трохи маніпулювати людьми (вирішувати свої проблеми, незважаючи на інтереси інших).
35. Буває дуже вигідно поставити іншу людину в незручне і залежне становище.
36. Ви вважаєте, що краще рішуче і швидко дати відсіч тим, хто не згідний з Вашою думкою, чим «тягти кота за хвіст».
37. Ви легко і спокійно можете захищати себе від несправедливих дій з боку інших, у разі потреби сказати «ні» у ситуації емоційного тиску.
38. Ви вважаєте, що спілкування з іншими людьми збагатить Ваш життєвий досвід.
39. Ви переконані, що підтримка інших людей дуже допомагає Вам у важких ситуаціях.

40. У важких ситуаціях Ви довго готуєтеся і волієте спочатку заспокоїтися, а потім уже діяти.
41. У складних ситуаціях краще довіритись першому імпульсу, ніж довго зважувати можливі варіанти.
42. За можливості уникаєте рішучих дій, що вимагають великої напруженості і відповідальності за наслідки.
43. Для досягнення своїх заповітних цілей не гріх і трохи злукавити.
44. Шукаєте слабкі місця інших людей і використовуєте їх для своєї вигоди.
45. Брутальність і дурість інших людей часто лютить, дратує Вас.
46. Ви відчуваєте незручність, коли Вас хвалять чи говорять компліменти.
47. Вважаєте, що спільні з іншими зусилля принесуть більше користі в будь-яких ситуаціях (при вирішенні будь-яких задач).
48. Ви впевнені, що у важких ситуаціях Ви завжди знайдете розуміння і співчуття з боку близьких людей.
49. Ви переконані, що у всіх випадках варто дотримуватися принципу «тихіше їдеш - далі будеш».
50. Дія під впливом першого пориву завжди гірше, ніж тверезий розрахунок.
51. У конфліктних ситуаціях волієте знайти які-небудь важливі і невідкладні справи, дозволяючи іншим зайнятися вирішенням проблеми чи сподіваючись, що час усе розставить на свої місця.
52. Ви думаєте, що хитрістю можна домогтися часом більше, ніж діючи прямо.
53. Мета виправдовує засіб.
54. У значущих і конфліктних ситуаціях Ви буваєте агресивним.

Обробка та інтерпретація результатів

Ключ

Субшкала	Номери тверджень
Асертивні дії	1, 10, 19, 28*, 37, 46*
Зступ у соціальний контакт	2, 11, 20, 29, 38, 47
Пошук соціальної підтримки	3, 12, 21, 30, 39, 48
Обережні дії	4, 13, 22, 31, 40, 49
Імпульсивні дії	5, 14, 23, 32, 41, 50*
Уникнення	5, 15, 24, 33, 42, 51
Маніпулятивні (непрямі) дії	7, 16, 25, 34, 43, 52
Асоціальні дії	3, 17, 26, 35, 44, 53
Агресивні дії	8, 18, 27, 36, 45, 54

* Підраховується у зворотному порядку.

ЛИСТ ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Професія _____

Вік _____

У бланку відповідей поруч з номером питання поставте бали, що відповідають Вашій оцінці.

1.	10.	19.	28.	37.	46.
2.	11.	20.	29.	38.	47.
3.	12.	21.	30.	39.	48.
4.	13.	22.	31.	40.	49.
5.	14.	23.	32.	41.	50.
5.	15.	24.	33.	42.	51.
7.	16.	25.	34.	43.	52.
3.	17.	26.	35.	44.	53.
9.	18.	27.	36.	45.	54.

Відповідно до «ключа» підраховується сума балів у кожному рядку, що відображає ступінь переваги тієї чи іншої моделі поведінки в складній (стресогенній) ситуації.

Опитувальник містить 9 моделей долаючої поведінки: «Асертивні дії», «Вступ у соціальний контакт», «Пошук соціальної підтримки», «Обережні дії», «Імпульсивні дії», «Уникнення», «Маніпулятивні (непрямі) дії», «Асоціальні дії», «Агресивні дії».

Аналіз результатів проводиться на підставі порівняння даних конкретної людини у кожній із субшкал із середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній (професійній, віковій та ін.) групі. У результаті зіставлення індивідуальних і середньогрупових показників робиться висновок про схожість чи відмінність долаючої поведінки цього індивіда щодо досліджуваної категорії людей.

7. Експрес-діагностика стресогенних факторів у діяльності керівника (І.Д. Ладанов, В.А. Уразасва)

(Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М.: Изд-во Ин-ститута психотерапии, 2002. - С. 335-336)

Інструкція

Цей тест допоможе Вам на прикладі стресогенних факторів визначити, наскільки Ви адаптовані до певного становища і як проявляються Ваші здібності діяти в певній ситуації. На кожне запитання існує один із п'яти наведених варіантів відповідей:

«ніколи» - 1 бал;

«рідко» - 2 бали;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«завжди» - 5 балів.

Прочитайте уважно кожне з наведених нижче речень і проти номера запитання поставте відповідну відповідь. Потім підсумуйте результати відповідей.

Текст опитувальника

1. Люди, які з Вами працюють, не знають, чого можна від Вас очікувати.
2. Ви впевнені, що робите зовсім не те, що потрібно.
3. Ви відчуваєте, що не в змозі виконати суперечливі вимоги вищих керівників.
4. Ви відчуваєте сильне навантаження.
5. Вам не вистачає часу, щоб якісно зробити роботу.
6. Ви відчуваєте, що робота тисне на особисте життя.
7. Часто Ви не знаєте, що Вам потрібно зробити.
8. Ви відчуваєте, що тільки влада допоможе Вам виконати роботу.
9. Ви відчуваєте, що не можете засвоїти необхідну інформацію.
10. Ви не знаєте, яку оцінку дає Вам керівник.
11. Ви не в змозі передбачити реакцію вищого керівництва.
12. Ваші погляди і погляди керівника повністю протилежні.

Обробка та інтерпретація результатів

1. Підсумуйте бали, проставлені за відповіді на питання з 1 до 3 включно. Ви можете набрати від 3 до 15 балів. Результат вищий за 12 балів свідчить про *підвищену конфліктність* у діяльності керівника.
2. Підсумуйте бали, проставлені на питання з 4 по 6 включно. Результат вищий за 12 балів вказує на *психологічне перевантаження* у керівника.
3. Підсумуйте бали, проставлені за відповіді на питання з 7 до 9 включно. Результат вищий за 12 балів говорить про те, що *в сфері службової діяльності* керівника є проблеми.
4. Підсумуйте бали, що проставлені за відповіді на питання з 10 до 12 включно. Результат вищий за 12 балів вказує на *психологічну напруженість у стосунках з вищим керівництвом*.

Тема: 9. Діагностика психологічних детермінант професійного стресу і професійного вигорання в організаціях

Хід заняття

17. Теоретичний блок (за темою лекції).
18. Закріплення основних понять теми.
19. Практична робота.
20. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Загальна характеристика технології профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»
2. Групова та індивідуальна технологія профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»
 - 2.1. Групова технологія профілактики та подолання професійного стресу і синдрому «професійного вигорання»
 - 2.2. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»

II. Закріплення основних понять теми: Стрес, технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання»,

індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу.

ІІІ. Практична робота МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ І СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» В ОРГАНІЗАЦІЯХ

1. Методика «Визначення асертивності»
2. Методика «Самооцінка»
3. Методика «Локус контролю»
4. Методика «Розв'язання конфлікту»
5. Методика «Рівень соціальної підтримки»

1. Методика «Визначення асертивності»

(Гринберг Д.ж. *Управление стрессом. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. - С. 132-136*)

Спочатку наведемо кілька визначень:

1. Впевнена (асертивна) поведінка - прояв себе і задоволення своїх власних потреб, душевний комфорт і доброзичливе ставлення до оточення.

2. Невпевнена поведінка - відмова від власних бажань з метою допомогти комусь, ігнорування своїх потреб.

3. Агресивна поведінка - спроба домінування чи досягнення своєї мети, що шкодить іншим людям.

Наскільки типове для Вас кожне з цих тверджень?

- +3 - дуже притаманне мені;
- +2 - більшою мірою притаманне мені;
- + 1 - частково притаманне мені;
- 1 - частково не притаманне мені;
- 2 - скоріше не притаманне мені;
- 3 - зовсім не притаманне мені.

1. Більшість людей більш агресивні та настирливі, ніж я.
2. Я був не спроможний призначити побачення чи прийняти запрошення на побачення «через скромність».
3. Коли їжу в ресторані приготували не за моїм смаком, я скаржуся на це офіціанту чи офіціантці,
4. Я дуже боюся завдати болю іншим людям, навіть коли розумію, що мене образили.
5. Якщо продавець пропонує товар, що зовсім мені не підходить, мені дуже важко сказати «ні».
6. Коли мене просять щось зробити, я наполягаю на тому, щоб дізнатися, навіщо це потрібно.
7. Іноді я прагну спровокувати бурхливу дискусію.
8. Я докладаю зусиль, щоб досягти такого ж успіху, як і більшість людей у моєму становищі.
9. Відверто кажучи, люди часто обманюють мене.

10. Мені подобається розмовляти з новими знайомими і навіть з незнайомцями.
11. Часто мені важко зробити комплімент привабливим особам протилежної статі.
12. Зазвичай я соромлюся телефонувати в офіційні установи.
13. При пошуках роботи мені легше надіслати резюме по факсу, ніж проходити співбесіду.
14. Мені важко повертати в магазин неякісні товари.
15. Якщо близькі і шановні родичі дратують мене, я скоріше вгамовую свої почуття, ніж виказую роздратування.
16. Я уникаю запитань через острах виглядати дурним.
17. Під час суперечки я нерідко побоююся, що настільки роздратуюся, що почну тремтіти.
18. Якщо відомий та авторитетний лектор стверджує те, що я вважаю неправильним, я звернуся до аудиторії з проханням вислухати й мою точку зору.
19. Я уникаю суперечок про ціни з продавцями та торговцями.
20. Коли я роблю щось важливе, я намагаюся, щоб інші про це дізналися.
21. Я відкритий та відвертий у своїх почуттях.
22. Якщо хтось поширює про мене брехливі чутки, я намагаюся побачити цю людину якомога скоріше, щоб поговорити з нею про це.
23. Мені часто важко сказати «ні».
24. Я частіше стримую свої емоції, ніж влаштовую сцени.
25. Я скаржуся на поганий сервіс в ресторані чи інших громадських місцях.
26. Коли мені роблять комплімент, я розгублений.
27. Коли хтось біля мене в театрі чи на лекції розмовляє надто гучно, я роблю зауваження і прошу цих людей вести себе тихіше чи розмовляти десь у іншому місці.
28. Кожний, хто намагається пройти кудись поза чергою, зустрічає з мого боку сильний опір.
29. Я без затримки можу висловити свою думку.
30. Буває, що я нічого не можу сказати.

Обробка та Інтерпретація результатів

Для оцінки свого рівня наполегливості спочатку змініть значки («+» чи «-» на протилежні) у пунктах 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30. Тепер підрахуйте кількість пунктів з «плюсом», кількість пунктів з «мінусом» та відніміть загальну кількість «мінусів» із загальної кількості «плюсів». Таким чином Ви отримаєте свій результат. Ці бали можуть варіювати від -90 до +90. Чим вищий бал (ближче до +90), тим більш впевнено Ви зазвичай поведетеся. Чим нижчий бал (ближче до -90), тим більше Вашу типову поведінку можна охарактеризувати як невпевнену. Зверніть увагу - ця шкала не вимірює рівень агресивності.

2. Методика «Самооцінка»

(Гринберг Дж. *Управление стрессом*. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. -С. 171-174)

Інструкція

Прочитайте, будь ласка, наведені нижче твердження і перевірте, наскільки те чи інше з них відповідає вашій поведінці. Варіанти відповідей: «так, це про мене»; «ні, це не про мене».

Текст опитувальника

1. Зі мною дуже весело.
2. Мої вчинки завжди правильні.
3. Вдома я легко розчулююсь.
4. Я пишаюся своєю діяльністю у своїй навчальній організації.
5. Я ніколи ні про що не турбуюся.
6. Я без напруги можу сподобатися кому завгодно.
7. Мені подобаються всі, кого я знаю.
8. Багато разів мені хотілося піти з дому.
9. Мені подобається, коли мене провідують однокурсники чи колеги.
10. Вдома на мене ніхто не звертає уваги.
11. Я достатньо впевнений у собі.
12. Я не так добре навчався в школі, як мені хотілося б.

Обробка та інтерпретація результатів

Ви відповіли на декілька запитань, взятих з тесту самооцінки. Цей текст показує, наскільки Ви поважаєте себе (як до себе ставитесь, оцінюєте). Поставте собі 1 бал за відповідь «так, це про мене» на запитання 1,4, 6, 9 та 11 і за відповіді «ні, це не про мене» на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10 та 12. Також у цьому опитувальнику існує «шкала брехні», за якою можна одразу визначити ймовірність результату. На твердження 2, 5 та 7 існує лише один варіант відповіді. Додайте одиницю до кожного балу, який Ви отримали за відповіді на ці запитання. Якщо ви не додали собі хоча б 2 бали, то до Ваших результатів треба ставитися з підозрою. Не звертаючи уваги на ці три твердження, додайте ці одинички до Вашого сумарного балу, який однак не несе в собі інформації, необхідної для підвищення Вашої самооцінки і, таким чином, зниження сили стресу, від якого Ви страждаєте. Вам може подобатися якась Ваша частина (наприклад, Ваша зовнішність), але не подобатися інша (наприклад, Ваш інтелект). Сумарний бал самоповаги усереднює ці значення, і Ви не можете цього пізнати. Щоб запобігти цьому, шкалу розбито на три інші шкали, що вимірюють різні аспекти самооцінки:

соціальне «Я» — пункти 1,6, 11; .

сімейне «Я» - пункти 3, 8, 10;

навчальне, робоче «Я» — пункти 4, 9, 12.

Щоб визначити, як Ви себе оцінюєте, додайте по 1 балу до трьох вказаних пунктів. Зробіть те ж саме, щоб дізнатися, як Ви оцінюєте себе в сім'ї, школі, на роботі. Чим ближчий ваш сумарний бал до 3, тим вище Ви себе оцінюєте за тією чи іншою шкалою.

3. Методика «Локус контролю»

(Гринберг Дж. *Управление стрессом*. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. -С. 174-178)

Інструкція

Прочитайте наведений нижче список тверджень та оберіть у кожному пункті те твердження, яке Ви вважаєте найправильнішим.

Текст опитувальника

1. А. Оцінки залежать від якості і кількості роботи, що виконав студент.
Б. Оцінки залежать від настрою та ставлення викладача.
2. А. Керівником стають у результаті наполегливої праці.
Б. Щоб стати керівником, треба опинитися в потрібному місці в потрібний час.
3. А. Якщо поталанить, можна зустріти свою другу половину.
Б. Свою другу половину можна знайти, якщо багато спілкуватися, відвідувати різні суспільні заходи.
4. А. Довголіття визначається спадковістю.
Б. Довголіття - це результат відсутності шкідливих звичок.
5. А. Зайва вага визначається кількістю жирових клітин, які дані нам від народження або придбані у перші роки життя.
Б. Зайва вага залежить від того, скільки Ви їсте.
6. А. Люди, що регулярно займаються спортом, знаходять на це час.
Б. У деяких просто немає часу на фізичні вправи.
7. А. Виграш у покер - наслідок гарного розрахунку.
Б. Виграш у покер - просто везіння.
8. А. Зберегти шлюб можна, якщо докласти до цього зусиль.
Б. Якщо шлюб руйнується, то це відбувається через те, що Ви обрали не того партнера.
9. А. Городяни в змозі вплинути на владу.
Б. Людина ніяк не спроможна вплинути на владу.
10. А. Успіху в спорті можливо досягти, якщо Вам від народження притаманна здатність до гарної координації рухів.
Б. Ті, хто має гарні результати в спорті, досягай цього за рахунок наполегливих тренувань.
11. А. Тим, у кого є близькі друзі, пощастило, що вони зустріли їх.
Б. Дружба погребує зусиль.
12. А.. Ваше майбутнє залежить від тих, кого Ви зустрічаєте на своєму шляху, та від удачі.
Б. Наше майбутнє залежить тільки від Вас.
13. А.. Переважна більшість людей настільки впевнена у своїй правоті, що їх не можна переконати ніякими доказами.
Б. Ча допомогою логіки можливо переконати кого завгодно.
14. А. Люди самі вирішують, як їм жити.
Б. Більшою мірою ми практично не можемо впливати на своє майбутнє
15. А. Ті, кому Ви не подобаєтеся, просто не розуміють Вас.
Б. Ви не можете подібатися всім, кому б хотілося.

16. А. Ви можете зробити своє життя щасливим.

Б. Щастя - це подарунок долі.

17. А. Ви оцінюєте реакцію людей на Вас і робите висновки на основі результату.

Б. На Вашу думку (позицію) легко вплинути.

18. А. Якщо б виборці вивчали програми депутатів, то могли б обрати найгіднішого.

Б. Політика та політики - корупція в чистому вигляді.

19. А.. Батьки, вчителі та керівники сильно впливають на відчуття щастя та задоволеності собою.

Б. Ваше щастя залежить від вас.

20. А. Якби людей турбувала забрудненість повітря, то вони б могли докласти певних зусиль для покращання екологічної ситуації.

Б. Забрудненість повітря - невідворотний наслідок технічного прогресу.

Обробка та інтерпретація результатів

Ви щойно заповнили тест, що визначає локус контролю. Локус контролю - це той обсяг особистісного контролю над подіями нашого життя, яким, на Вашу . Ви володієте. Люди з зовнішнім локусом контролю впевнені, що мало впливають, на події, що відбуваються в їхньому житті, тоді як люди з внутрішнім локусом контролю впевнені, що можуть контролювати своє життя. Щоб визначити свій локус контролю, поставте собі 1 бал за кожен з наступних відповідей і додайте отримані цифри.

Пункт	Відповідь	Пункт	Відповідь
1.	А	11.	Б
2.	А	12.	Б
3.	Б	13.	Б
4.	Б	14.	А
5.	Б	15.	Б
6.	А	16.	А
7.	А	17.	А
8.	А	18.	А
9.	А	19.	Б
10.	Б	20.	А

Якщо Ваш результат перевищує 10 балів, то Ваш локус контролю - внутрішній. Якщо результат нижчий за 11 - зовнішній. Результати більшості людей сягають 10 балів.

4. Методика «Розв'язання конфлікту»

(Гринберг Дж. Управление стрессом. - 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. -С. 138-143)

Інструкція

Якщо Ви навчитесь успішно долати конфлікти, Ваші міжособистісні взаємини покращаться. У результаті цього зменшиться кількість стресорів, які Ви відчуваєте. Короткий за часом конфлікт, що завершився відповідно до Ваших побажань, знизить вплив стресу на Вашу психіку і здоров'я.

За допомогою цієї методики Ви можете визначити свою типову поведінку, тобто як Ви зазвичай поводитесь себе в конфліктних ситуаціях. Щоб визначити це, зазначте відповідь, яка найкраще характеризує Вашу поведінку в запропонованих ситуаціях.

Текст опитувальника

1. Якщо продавець відмовляється прийняти у мене неякісний товар, тому що я загубив товарний чек, я скажу:

- а) «Я шкодую, я мав би бути більш уважним», - та піду ні з чим;
- б) «Ваш магазин - єдиний на все місто, який торгує цим товаром. Я вимагаю компенсації, або я ніколи нічого у Вас більше не куплю»;
- в) «Послухайте, якщо я не можу отримати гроші за нього, можу я обміняти його на щось інше?».

2. Якщо я роздратував учителя, коли поставив під сумнів (або її) теоретичну позицію, і вчитель відповів тим, що поставив мені двійку» за відмінну письмову роботу:

- А) я нічого не скажу; я спробую зрозуміти, чому це трапилось і на наступному уроці буду поводитись інакше;
- б) я скажу вчителю, що він (або вона) помилився і був несправедливим (ою) до моєї роботи, і я з цим не змирюся;
- в) я постараюся поговорити з учителем і дізнатися, що я можу зробити в цій ситуації.

3. Якби я працював телевізійним майстром і мій начальник наказав їби мені брати подвійну платню з клієнтів, я б:

- а) погодився з начальником - це його справа;
- б) сказав начальникові, що він шахрай і що я не хочу брати у цьому участь;
- в) сказав начальникові, що він може брати завищену платню зі своїх клієнтів, а я зі своїх клієнтів буду брати звичайну платню.

4. Якщо я намагався поступитися місцем в автобусі жінці похилого віку з сумками, але якийсь підліток зайняв його:

- А) я постараюсь знайти жінці інше місце;
- Б) я буду сперечатися з підлітком, поки він не поступиться;
- в) я проігнорую це.

5. Якщо вже протягом двадцяти хвилин я стою в черзі в супермаркеті і раптом якась жінка випереджає мене, кажучи: «Дякую, я так поспішаю!»:

- а) я посміхнусь та пропущу її;
- б) я скажу: «Послухайте, що ви робите? Чекайте своєї черги!»;
- в) я пропущу її, якщо вона має вагомі підстави так поспішати.

6. Якщо ми з товаришем домовилися зустрітися на вулиці о 19.00, а о 20.00 його там все ще немає, я:

- а) буду очікувати ще тридцять хвилин;
- б) буду розгніваний через його безвідповідальність та піду;
- в) буду намагатися зателефонувати йому, думаючи: «Краще б у нього було гарне пояснення!».

7. Якщо б моя жінка (або чоловік) записали мене на роботу в комітет з кимось, хто, як їй (йому) відомо, мені не подобається, я б:

- а) став (стала) працювати в комітеті;
- б) сказав (сказала) їй (йому), що вона (він) не має права розпоряджатися моїм часом, зателефонував (зателефонувала) би голові комітету і сказав (сказала) те ж саме;
- в) сказав (сказала) їй (йому), що я б хотів (хотіла), щоб вона (він) була (був) уважніша (уважніший) в майбутньому, і потім запропонував (запропонувала) адекватне вибачення, яке вона (він) могла (міг) би передати голові комітету.

8. Якщо мій чотирирічний син відмовиться зробити те, що я йому кажу, я:

- а) дозволю йому зробити те, що він захоче;
- б) скажу: «Ти зробиш це, і зробиш негайно!»;
- в) скажу: «Можливо, ти захочеш зробити це пізніше».

Оцінка та Інтерпретація результатів

Щоб підрахувати Ваші відповіді для кожного пункту, за винятком номера 4, поставте собі 1 бал за відповідь **а**, 5 балів - за відповідь **б** і 3 - за відповідь **в**. За питання 4 поставте собі 3 бали за **а**, 5 - за **б** і - за **в**. Додайте отримані бали. Ви матимете показник в інтервалі від 8 до 40.

Отриманий результат дасть Вам уявлення про свій звичний спосіб подолання конфлікту. Чим Ваш результат ближчий до 8, тим більш пасивно Ви поведетеся в конфліктній ситуації, чим ближчий до 40 - тим агресивніше Ви реагуєте. Результат, близький до 24 балів, вказує на те, що для розв'язання конфлікту Ви зазвичай вдаєтеся до компромісу.

5. Методика «Рівень соціальної підтримки»

(Гринберг Дж. *Управление стрессом..* — 7-е изд. — СПб.: ПИтер, 2002.)

Інструкція

Для того, щоб визначити рівень соціальної підтримки, заповніть наступну анкету, розроблену Дуайтом Діном. Для кожного твердження виберіть одну з таких букв:

- А - повністю згоден;
- Б - згоден;
- В - сумніваюсь;
- Г - не згоден;
- Д - рішуче не згоден.

Текст опитувальника

1. Іноді я відчуваю себе найсамотнішим у світі.
2. Я турбуюся про майбутнє сьогоднішніх дітей.
3. Друзі запрошують мене в гості не так часто, як мені хотілося б.
4. Мета часто виправдовує засоби.
5. Більшість людей рідко відчувають себе самотніми.
6. Іноді у мене виникає відчуття, що інші люди використовують мене.

7. Уявлення людей змінюються так швидко, що я не впевнений, чи можна взагалі на щось покладатися.
8. Як і завжди, зараз справжніх друзів знайти легко.
9. Виховання дитини - це величезна відповідальність.
10. Все відносно, і не існує якихось певних правил, за якими можна було б жити.
11. Будь-яка людина завжди може знайти друзів, якщо вона товариська.
12. Я часто міркую, в чому ж дійсно полягає сенс життя.
13. Я нічого не можу зробити для запобігання великомасштабної війни.
14. Світ, в якому ми живемо, в цілому дружний.
15. Існує так багато рішень, які треба приймати, що іноді я зовсім розгублююсь.
16. Єдина річ, в якій всі можуть бути впевненими сьогодні, - це те, що ніхто ні в чому не може бути впевненим.
17. Зараз існує мало надійних зв'язків між людьми.
18. Існує невеликий шанс для просування по службі, поки людині не пощастить.
19. За такої великої кількості релігій, які існують зараз, ніхто дійсно не знає, в кого вірити.
20. Ми сьогодні так жорстко скуті різноманітними нормами та правилами, що обмежені в своїх можливостях.
21. Ми - лише гвинтики в механізмі під назвою «життя».
22. Люди за своєю природою товариські і готові допомогти.
23. Майбутнє виглядає дуже похмурим.
24. У мене не виходить навідувати друзів так часто, як мені хотілося б.

Обробка та інтерпретація результатів

Кількісна оцінка дає можливість виміряти декілька показників відчуження, один з яких - рівень соціальної підтримки. Високі показники соціальної ізоляції вказують на низьку соціальну підтримку і навпаки. Нижче наведено 9 пунктів, що створюють субшкалу соціальної ізоляції та бали для них.

Питання	Перерахунок у бали
1.	А - 4, Б - 3, В - 2, Г - 1, Д - 0
3.	А - 4, Б - 3, В - 2, Г - 1, Д - 0
5.	А - 0, Б - 1, В - 2, Г - 3, Д - 4
8.	А - 0, Б - 1, В - 2, Г - 3, Д - 4
11.	А - 0, Б - 1, В - 2, Г - 3, Д - 4
14.	А - 0, Б - 1, В - 2, Г - 3, Д - 4
17.	А - 4, Б - 3, В - 2, Г - 1, Д - 0
22.	А - 0, Б - 1, В - 2, Г - 3, Д - 4
24.	А - 4, Б - 3, В - 2, Г - 1, Д - 0

Ваш загальний результат може варіювати від 0 до 36 балів. Чим вищий Ваш показник, тим більш соціально ізольованим Ви себе вважаєте, тим менш ефективною Ви вважаєте соціальну підтримку, яку Вам надають.

Тема: Діагностика професійної придатності при розподілі посад

Хід заняття

21. Теоретичний блок (за темою лекції).
22. Закріплення основних понять теми.
23. Практична робота.
24. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Основні методи, які застосовують у центрах оцінки.
2. Психологічний відбір команди керівника.

II. Закріплення основних понять теми: психічна адаптованість, особливості інтелекту, волі і характеру, мотивація до праці, інтерес, ставлення до праці та професійного престижу, особисті плани, життєві цілі, професійне становлення працівника.

III. Альтернативно-тестові завдання для самоконтролю

1. Чи є принципова різниця у відборі та підборі працівників?
2. Чи завжди реальна ситуація діяльності вимагає, щоб був психологічний відбір?

IV. Практична робота

Методика. Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді

Інструкція для учасників дослідження. У кожному розділі розподіліть суму 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. Ці бали можна розподілити між кількома твердженнями. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно занести бали до таблиці, що подана нижче.

1. *Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:*

- А. Я швидко знаходжу нові можливості.
- Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми.
- В. Я досить вдало пропоную нові ідеї.
- Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
- Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.

Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.

Ж. У звичних умовах я працюю швидко.

3. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.

2. *У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:*

А. Я дуже напружений, поки захід не продумано, не проконтрольовано, не проведено.

Б. Я даю занадто велику свободу людям, чії погляди вважаю обґрунтованими.

В. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з'являються нові ідеї.

Г. Мій власний погляд па речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.

Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.

Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.

Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.

З. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.

3. Коли я включений у роботу з іншими:

А. Я впливаю па людей, не пригнічуючи їх.

Б. Я дуже уважний, тому помилка через недбалість не може бути.

В. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети.

Г. Я маю завжди орті пальні ідеї.

Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.

Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.

Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.

З. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.

4. У груповій роботі для мене характерне те, що:

А. Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.

Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.

В. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.

Г. На мою думку, я маю хист викопувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти.

Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване.

Е. Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості.

Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою.

З. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно.

5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:

А. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.

Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми.

В. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.

Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень.

Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.

Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання

завдання.

Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.

3. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності.

6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:

А. Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.

Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.

В. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.

Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.

Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.

Е. Я досягатиму поставленої мети попри будь-які складні ситуації.

Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.

3. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.

7. Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:

А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.

Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.

В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення.

Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.

Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.

Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.

Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.

3. Якщо я наштовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів.

Побудуйте таблицю відповідно до зразка-ключа, вписуючи по горизонталі по кожному питанню поряд з відповідною літерою ту кількість балів, яку Ви дали цьому варіанту відповіді.

Підсумуйте бали по кожному з I-VIII стовпчиків. Визначте ті стовпці-ролі, де набрано найбільші суми. Ці ролі Ви найчастіше відіграєте у групі.

Прочитайте і проаналізуйте описи ролей у груповій взаємодії:

I роль — голова, II роль — формувальник, III роль — генератор ідей, IV роль — оцінювач ідей, V роль - організатор роботи, VI роль - організатор

групи, VII роль - дослідник ресурсів, VIII роль — завершувач.

Зразок-ключ для обробки й інтерпретації відповідей

Ролі	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Питання								
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	д	в	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В

I - «голова». Функції: сприймає різні точки зору і приймає рішення. Властивості: вміє вислухати, красномовний, логічний, рішучий. Тип: спокійна, стабільна особистість, потребує високомотивованої групи.

II - «формувальник». Функції: лідер, поєднує зусилля членів групи в єдине ціле. Властивості: динамічний, рішучий, наполегливий. Тип: домінуючий екстраверт, потребує компетентної, цілісної групи.

1 і 2 - два протилежних підходи до спільного управління групою.

III. - «генератор ідей». Функції: джерело ідей. Властивості: багата уява, креативність. Тип: нестандартна особистість, потребує мотивованого оточення, яке сприйматиме його ідеї.

IV. - «оцінювач ідей». Функції: аналіз і логічні висновки, контроль. Властивості: аналітичність, інтелектуальність, ерудованість, «якір групи», повертає до реальності. Тип: розсудлива, вольова особистість, потребує постійного джерела інформації та нових ідей.

V. - «організатор роботи». Функції: перетворення ідей на конкретні завдання та організація їх виконання. Властивості: організатор, вольовий, рішучий. Тип: вольова особистість, потребує пропозицій, ідей групи.

VI. - «організатор групи». Функції: сприяє досягненню злагоди у групі, залагоджує непорозуміння, знає потреби, проблеми членів групи. Властивості: чуйність, дипломатичність, доброта, комунікабельність. Тип: емпатійна й комунікативна особистість, потребує постійного контакту з усіма членами групи.

VII. - «дослідник ресурсів». Функції: з'єднуюча ланка із зовнішнім середовищем. Властивості: комунікабельний, схильний до захопливості, енергійний, привабливий. Тип: «наполегливий екстраверт», потребує свободи дій.

VIII. - «завершувач». Функції: спонукає групу все робити вчасно й до кінця. Властивості: професійна педантичність, обов'язковість, відповідальність. Тип: педантична особистість, потребує групової відповідальності, обов'язковості.

Щоб управлінська команда була ефективною, необхідно, аби всі ці ролі були представлені в групі та члени групи взаємно доповнювали один одного. Іноді один член команди може виконувати дві, а то й більше ролей.

Метод. Напівпроективне анкетування у формі незавершених речень

Методи анкетного опитування виконують в дослідженні професійно-управлінського самовизначення менеджерів поліфункціональну роль, дозволяючи вивчити даний процес різнобічно. Через те, що свої кар'єрні домагання частина респондентів приховує, не бажає їх з деяких причин оприлюднювати, ефективним може бути застосування напівпроективного анкетування у формі незавершених речень, орієнтовний зразок якого наведено нижче.

Зразок бланка анкети «Незавершені речення»

Інструкція. Шановний учаснику опитування! Складіть, будь ласка, закінчення речень так, щоб кожне з них мало вигляд довершеного тексту. Намагайтеся довго не розмірковувати і формулювати продовження речення спонтанно.

1. Керівна робота вимагає... **Блок 1.**
2. Найважливіше в роботі керівника — це...
3. Більшість керівників здається мені...
4. Ті, хто на вершині управлінської ієрархії, повинні... **Блок 2.**
5. Найбільша цінність в роботі для мене...
6. Мої головні професійні інтереси — це...
7. Цікавим в роботі керівника для мене є...
8. Більшість приваблює управлінська кар'єра через те, що... **Блок 3.**
9. Якщо я стану керівником, то...
10. Мої сильні сторони як керівника — це...
11. Мої мінуси як керівника — це...
12. Щоб досягнути вершини в кар'єрному рості, потрібно... **Блок 4.**
13. В мої найближчі плани входить...
14. Перейти на управлінську роботу для мене означає...
15. Управлінському зростанню в організації сприяє...
16. Успішній управлінській кар'єрі в організаціях перешкоджає...

Обробка та інтерпретація результатів:

«Незавершені речення» включають чотири змістових блоки:

- вивчення уявлень та знань респондентів про управлінську діяльність, її завдання, специфіку, вимоги до особистості професіонала, а також гендерних стереотипів;
- з'ясування особливостей професійно-управлінської спрямованості (базові професійні цінності, основні мотиви вибору управлінської діяльності);
- встановлення рівня актуалізованості потреби у професійно-управлінському самовизначенні, ставлення респондентів до своїх обмежень і

можливостей у цій сфері;

- виявлення особливостей управлінських намірів, домагань, локусу контролю стосовно проблем розвитку управлінської кар'єри.

Під час аналізу анкет увага зосереджується на таких моментах:

ставленні досліджуваних до виконуваного завдання (розгорнутість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання);

змісті їх висловлювань, кількості «тематичних висловлювань».

Експертні оціночні шкали Учасники оцінюються за 10-ма якостями різними експертами за 10-бальною шкалою, далі підраховується середній бал групової експертизи. Незалежними експертами з даної групи питань виступають три особи, які добре знають фахівця (підпорядкований йому працівник, колега, керівник).

Нижче наведено бланк експертної оцінки схильності початківця до управлінської діяльності (на прикладі освітніх організацій).

Бланк експертної оцінки схильності початківця до управлінської діяльності (в освітніх організаціях)

	Якості	Ба ли
1	Професійна компетентність	
2	Інтерес до роботи з дітьми та роботи за фахом	
3	Стурбованість станом освіти, прагнення вдосконалити роботу школи, систему навчання і виховання дітей	
4	Орієнтація на професійне зростання, самовдосконалення	
5	Ініціативність, творчість	
6	Далекоглядність, орієнтація на перспективу, здатність прогнозувати наслідки дій	
7	Цілеспрямованість, наполегливість, готовність докладати зусиль задля бажаних досягнень у роботі	
8	Здатність встановлювати оптимальні стосунки з дітьми, колегами та нижчим керівництвом	
9	Вміння зацікавити, організувати людей, налагодити співпрацю	
10	Вміння планувати й організувати власну роботу	

Тема: Діагностика професійної придатності при розподілі посад

Хід заняття

25. Теоретичний блок (за темою лекції).

26. Закріплення основних понять теми.

27. Практична робота.

28. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Основні методи, які застосовують у центрах оцінки.

2. Психологічний відбір команди керівника.

II. Закріплення основних понять теми: психічна адаптованість, особливості інтелекту, волі і характеру, мотивація до праці, інтерес, ставлення до праці та професійного престижу, особисті плани, життєві цілі, професійне становлення працівника.

III. Альтернативно-тестові завдання для самоконтролю

1. Чи є принципова різниця у відборі та підборі працівників?
2. Чи завжди реальна ситуація діяльності вимагає, щоб був психологічний відбір?

IV. Практична робота

Методика. Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді

Інструкція для учасників дослідження. У кожному розділі розподіліть суму 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. Ці бали можна розподілити між кількома твердженнями. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно занести бали до таблиці, що подана нижче.

1. Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:

- А. Я швидко знаходжу нові можливості.
- Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми.
- В. Я досить вдало пропоную нові ідеї.
- Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
- Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.
- Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.

Ж. У звичних умовах я працюю швидко.

3. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.

2. У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:

А. Я дуже напружений, поки захід не продумано, не проконтрольовано, не проведено.

Б. Я даю занадто велику свободу людям, чії погляди вважаю обгрунтованими.

В. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з'являються нові ідеї.

Г. Мій власний погляд па речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.

Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.

Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.

Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.

3. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.

3. Коли я включений у роботу з іншими:

- А. Я впливаю па людей, не пригнічуючи їх.
- Б. Я дуже уважний, тому помилок через недбалість не може бути.
- В. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети.
- Г. Я маю завжди орті пальні ідеї.
- Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.
- Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.
- Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.

3. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.

4. У груповій роботі для мене характерне те, що:

- А. Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.
- Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.
- В. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.
- Г. На мою думку, я маю хист викопувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти.
- Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване.
- Е. Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості.
- Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою.

3. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно.

5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:

- А. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.
- Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми.
- В. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.
- Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень.
- Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.
- Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання.
- Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.

3. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності.

6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:

- А. Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.
- Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.

В. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.

Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.

Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.

Е. Я досягатиму поставленої мети попри будь-які складні ситуації.

Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.

3. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.

7. Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:

А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.

Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.

В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення.

Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.

Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.

Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.

Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.

3. Якщо я наштовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів.

Побудуйте таблицю відповідно до зразка-ключа, вписуючи по горизонталі по кожному питанню поряд з відповідною літерою ту кількість балів, яку Ви дали цьому варіанту відповіді.

Підсумуйте бали по кожному з I-VIII стовпчиків. Визначте ті стовпці-ролі, де набрано найбільші суми. Ці ролі Ви найчастіше відіграєте у групі.

Прочитайте і проаналізуйте описи ролей у груповій взаємодії:

I роль — голова, II роль — формувальник, III роль — генератор ідей, IV роль — оцінювач ідей, V роль - організатор роботи, VI роль - організатор групи, VII роль - дослідник ресурсів, VIII роль — завершувач.

Зразок-ключ для обробки й інтерпретації відповідей

Ролі	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Питання								
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	д	в	Г	А	Ж	Е

5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В

I - «**голова**». Функції: сприймає різні точки зору і приймає рішення. Властивості: вміє вислухати, красномовний, логічний, рішучий. Тип: спокійна, стабільна особистість, потребує високомотивованої групи.

II - «**формувальник**». Функції: лідер, поєднує зусилля членів групи в єдине ціле. Властивості: динамічний, рішучий, наполегливий. Тип: домінуючий екстраверт, потребує компетентної, цілісної групи.

1 і 2 - два протилежних підходи до спільного управління групою.

III. - «**генератор ідей**». Функції: джерело ідей. Властивості: багата уява, креативність. Тип: нестандартна особистість, потребує мотивованого оточення, яке сприйматиме його ідеї.

IV. - «**оцінювач ідей**». Функції: аналіз і логічні висновки, контроль. Властивості: аналітичність, інтелектуальність, ерудованість, «якір групи», повертає до реальності. Тип: розсудлива, вольова особистість, потребує постійного джерела інформації та нових ідей.

V. - «**організатор роботи**». Функції: перетворення ідей на конкретні завдання та організація їх виконання. Властивості: організатор, вольовий, рішучий. Тип: вольова особистість, потребує пропозицій, ідей групи.

VI. - «**організатор групи**». Функції: сприяє досягненню злагоди у групі, залагоджує непорозуміння, знає потреби, проблеми членів групи. Властивості: чуйність, дипломатичність, доброта, комунікабельність. Тип: емпатійна й комунікативна особистість, потребує постійного контакту з усіма членами групи.

VII. - «**дослідник ресурсів**». Функції: з'єднуюча ланка із зовнішнім середовищем. Властивості: комунікабельний, схильний до захопливості, енергійний, привабливий. Тип: «наполегливий екстраверт», потребує свободи дій.

VIII. - «**завершувач**». Функції: спонукає групу все робити вчасно й до кінця. Властивості: професійна педантичність, обов'язковість, відповідальність. Тип: педантична особистість, потребує групової відповідальності, обов'язковості.

Щоб управлінська команда була ефективною, необхідно, аби всі ці ролі були представлені в групі та члени групи взаємно доповнювали один одного. Іноді один член команди може виконувати дві, а то й більше ролей.

Метод. Напівпроективне анкетування у формі незавершених речень

Методи анкетного опитування виконують в дослідженні професійно-управлінського самовизначення менеджерів поліфункціональну роль, дозволяючи вивчити даний процес різнобічно. Через те, що свої кар'єрні домагання частина респондентів приховує, не бажає їх з деяких причин оприлюднювати, ефективним може бути застосування напівпроективного

анкетування у формі незавершених речень, орієнтовний зразок якого наведено нижче.

Зразок бланка анкети «Незавершені речення»

Інструкція. Шановний учаснику опитування! Складіть, будь ласка, закінчення речень так, щоб кожне з них мало вигляд довершеного тексту. Намагайтеся довго не розмірковувати і формулювати продовження речення спонтанно.

1. Керівна робота вимагає... **Блок 1.**
2. Найважливіше в роботі керівника — це...
3. Більшість керівників здається мені...
4. Ті, хто на вершині управлінської ієрархії, повинні... **Блок 2.**
5. Найбільша цінність в роботі для мене...
6. Мої головні професійні інтереси — це...
7. Цікавим в роботі керівника для мене є...
8. Більшість приваблює управлінська кар'єра через те, що... **Блок 3.**
9. Якщо я стану керівником, то...
10. Мої сильні сторони як керівника — це...
11. Мої мінуси як керівника — це...
12. Щоб досягнути вершини в кар'єрному рості, потрібно... **Блок 4.**
13. В мої найближчі плани входить...
14. Перейти на управлінську роботу для мене означає...
15. Управлінському зростанню в організації сприяє...
16. Успішній управлінській кар'єрі в організаціях перешкоджає...

Обробка та інтерпретація результатів:

«Незавершені речення» включають чотири змістових блоки:

- вивчення уявлень та знань респондентів про управлінську діяльність, її завдання, специфіку, вимоги до особистості професіонала, а також гендерних стереотипів;
- з'ясування особливостей професійно-управлінської спрямованості (базові професійні цінності, основні мотиви вибору управлінської діяльності);
- встановлення рівня актуалізованості потреби у професійно-управлінському самовизначенні, ставлення респондентів до своїх обмежень і можливостей у цій сфері;
- виявлення особливостей управлінських намірів, домагань, локусу контролю стосовно проблем розвитку управлінської кар'єри.

Під час аналізу анкет увага зосереджується на таких моментах:

- ставленні досліджуваних до виконуваного завдання (розгорнутість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання);
- змісті їх висловлювань, кількості «тематичних висловлювань».

Експертні оціночні шкали Учасники оцінюються за 10-ма якостями різними експертами за 10-бальною шкалою, далі підраховується середній бал групової експертизи. Незалежними експертами з даної групи питань

виступають три особи, які добре знають фахівця (підпорядкований йому працівник, колега, керівник).

Нижче наведено бланк експертної оцінки схильності початківця до управлінської діяльності (на прикладі освітніх організацій).

Бланк експертної оцінки схильності початківця до управлінської діяльності (в освітніх організаціях)

	Якості	Ба ли
1	Професійна компетентність	
2	Інтерес до роботи з дітьми та роботи за фахом	
3	Стурбованість станом освіти, прагнення вдосконалити роботу школи, систему навчання і виховання дітей	
4	Орієнтація на професійне зростання, самовдосконалення	
5	Ініціативність, творчість	
6	Далекоглядність, орієнтація на перспективу, здатність прогнозувати наслідки дій	
7	Цілеспрямованість, наполегливість, готовність докладати зусиль задля бажаних досягнень у роботі	
8	Здатність встановлювати оптимальні стосунки з дітьми, колегами та вищим керівництвом	
9	Вміння зацікавити, організувати людей, налагодити співпрацю	
10	Вміння планувати й організувати власну роботу	

Тема: Діагностика особливостей професійної кар'єри працівників

Хід заняття

29. Теоретичний блок (за темою лекції).

30. Закріплення основних понять теми.

31. Практична робота.

32. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Поняття про професійну кар'єру, її основні етапи та види.

2. Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри

3. Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях

II. Закріплення основних понять теми: професійна кар'єра, її основні етапи та види, підходи до вивчення кар'єри: соціально-психологічний; управлінсько-менеджерський; соціально-економічний, типи кар'єри, чинники, що впливають на професійну кар'єру.

III. Практична робота

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

1. Інтерв'ю з педагогом (кар'єрне консультування)
2. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)

1. Інтерв'ю з педагогом (кар'єрне консультування)

(Клюева П.В. *Технологии работы психолога с учителем.* -М.: ТЦ«Сфера», 2000. - С. 66-68)

Інструкція

Під час проведення інтерв'ю слід пам'ятати:

1. В основі кадрового інтерв'ю лежить діалог.
2. Завчасно підготуйтеся до бесіди і надайте співрозмовникові таку ж можливість.
3. Створіть довірливу атмосферу, що сприяє дискусії.
4. При обговоренні зосередьтеся на діяльності педагога, а не на його особистості.
5. Не поспішайте з висновками.
6. Дозвольте собі висловлювати свою точку зору на ці запитання.
7. Завершуйте бесіду на позитивній ноті.

Інструкція для педагога:

Це інтерв'ю - частина роботи з педагогами в школі. Воно допомагає краще зрозуміти себе, свої можливості і досягнення в професійній діяльності. Просимо максимально точно відповідати на запитання, але уникати надмірних подробиць. Ваша точка зору особливо цікава для мене як для психолога школи, а результати нашої бесіди матимуть закритий характер.

Питання

1. Що приваблює Вас зараз у Вашій роботі?
2. Чи змінилося Ваше ставлення до професії педагога з того часу, як Ви почали працювати в школі?
3. До якої точки зору Ви більше схильні:
 - першочергове завдання школи - дати учням глибокі та міцні знання;
 - у школі дитина насамперед здобуває досвід соціального життя і першочергове завдання вчителя - виховання особистості;
 - школа має сприяти розвитку інтелектуальних здібностей учнів і формувати навички самостійного мислення.
4. Багато педагогів кажуть, що теперішні учні змінилися, причому не в кращий бік. Що Ви про це думаєте?
5. Яку думку про себе Ви хотіли б сформулювати в учнів? Чому?
6. Як побудовані Ваші взаємини з учнями? Чи Ви підтримуєте зв'язки з Вашими колишніми учнями? Що Вам дає спілкування з учнями?
7. У Вас є учень, що не виявляє ніякого інтересу до навчання? Що Ви можете запропонувати, щоб змінити його ставлення до навчання?
8. Ви пояснюєте важливий матеріал класу, зненацька один із учнів питає, навіщо йому це вчити. Що Ви йому відповісте?
9. У Вас у класі є учень, у якого дуже складні взаємини в сім'ї. Що Ви будете робити?

- 10). Чи з'являються у Вас при спілкуванні з учнями негативні почуття?
- 11). Що для Вас означає поняття "важка дитина"? Чи є у Вас труднощі спілкування з учнями? Якщо є, то які?
- 12). Одна й та ж група учнів постійно запізнюється на Ваш урок. Ваші дії?
- 13). Як Ви вважаєте, чи потрібні якісь спеціальні здібності та якості, щоб бути хорошим педагогом?
- 14). З яким настроєм Ви зазвичай ідете в школу? Як Ви себе почуваете в школі найчастіше?
- 15). Що Ви цінуєте в собі як у професіоналі? Що допомагає Вам ефективно працювати як педагогу?
- 16).. Як складаються Ваші стосунки з колегами?
- 17). Деякі вчителі здатні викликати великий інтерес учнів до свого предмета. Як Ви вважаєте, що їм допомагає в цьому?
- 18). Чому б Ви хотіли навчитися, щоб більш ефективно працювати?
- 19). Чи є у Вас можливість брати участь в управлінні школою? Якщо є, то яка?
- 20). Із чого складаються Ваші взаємини з адміністрацією?
- 21). Ви можете відкрито обговорювати з адміністрацією і колегами свої професійні проблеми?
- 22). Чи Ви здатні прийняти критику на свою адресу? Як Ви реагуєте на критичні зауваження колег чи адміністрації?
- 23). Як Ви уявляєте свою професійну кар'єру? Яким педагогом Ви бачите себе через 5, 10 років?
- 24). Яку форму підвищення кваліфікації Ви вважаєте найбільш прийнятною для себе?
- 25). З чим пов'язане Ваше бажання атестуватися?

Обробка та інтерпретація результатів
Критерії оцінки відповідей

Характеристика відповіді	Бали
1 Відповідь лаконічна, має neroагорнутий формальний характер. Вчитель проявляє недостатнє бачення найважливіших аспектів діяльності, її перспективних ліній, не вміє сформулювати проблему і можливі шляхи її вирішення. Має ускладнення в організації взаємодії з учнями, колегами по роботі й адміністрацією	2-4
2. Відповідь має осмислений і досить розгорнутий характер. Педагог здатний означити особистісну позицію, бачить деякі перспективи	5-7

професійної діяльності. Але загальна характеристика недостатньо цілісна, не завжди вдається знайти адекватні засоби розв'язання проблем	
3. Учитель надає глибоко розгорнуті судження про педагогічну діяльність. Має особистісну позицію з усіх аспектів діяльності Добре осмислює нагальні проблеми, бачить можливі перспективи їх конструктивного розв'язання. Відкритий новим ідеям, творчо підходить до їх реалізації у своїй практиці	8-10

Мінімальна сума балів, котру може набрати вчитель, - 50, максимальна - 250.

200 -250 балів	Педагог має сталу концепцію професійно-педагогічної діяльності, знає свої ресурси і обмеження, перспективи професійного розвитку; високий рівень рефлексивності
125 -200 балів	Педагог працює над формуванням індивідуального стилю педагогічної діяльності, бачить деякі перспективи свого розвитку; недостатньо розвинута рефлексивність
50 -125 балів	Недостатнє бачення найважливіших аспектів професійно-педагогічної діяльності; низький рівень рефлексивності

2. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри»
Е.Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)
(Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология . Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2000. - С. 207-212; 268-272)

Інструкція для учасників дослідження

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

Текст опитувальника

Наскільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень?

№з/п	Судження	Абсолютно Неважливо	Виключно важливо
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2.	Здійснювати спостереження і контроль ш людьми на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3.	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6.	Працювати над проблемами, які майже неможливо розв'язати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8.	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9.	Продовжити роботу за фахом, замість того, щоб отримати більш високу посаду, яка не пов'язана з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
10.	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
11.	Мати роботу, що не пов'язана з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

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

Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень?

№ з / п	Твердження	Абсолютно	
		не згоден	Повністю згоден
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри - це знаходити та вирішувати складні проблеми незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
23.	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
24.	Я завжди мушу перебувати у пошуку ідей, які дають мені можливість почати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
25.	Я погоджуся на керівну посаду тільки у випадку, якщо це у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
26.	Я хотів би досягти такого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

	статусу в організації, який би дав мені можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	
27.	У моїй професійній діяльності більш за все турбувався про свою свободу та автономію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28.	Для мене важливіше проживати там, де й раніше, ніж отримати підвищення по службі чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30.	Змагання та виграш - це найбільш цікаві та хвилюючі аспекти моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дає змогу вести той спосіб життя, який мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32.	Підприємництво є основною частиною моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33.	Я скоріше залишив би організацію, ніж став би займатися роботою, що не пов'язана з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34.	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі, тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35.	Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38.	Я почуваю себе успішним	

	тільки тоді, коли я постійно включений в ситуацію вирішення складних проблем чи у змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягти успіхів у кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	Я завжди хотів започаткувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	Я надаю перевагу роботі, що не пов'язана з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись «ключем», підрахувати суму балів з кожної орієнтації й отриману суму розділити на кількість запитань (5 - для всіх орієнтацій, 3 - для орієнтації «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не сягає рівня провідної- у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не посідає основне місце у житті людини.

«КЛЮЧ»

№з/п	Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
1.	Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
2.	Менеджмент	2 10 18 26 34	5
3.	Автономія (незалежність)	3 11 19 27 35	5
4.	Стабільність: - роботи - місця проживання	4 12 36	3
		20 28 41	3
5.	Служіння	5 13 21 29 37	5
6.	Виклик	6 14 22 30 38	5
7.	Інтеграція стилів життя	7 15 23 31 39	5
8.	Підприємництво	8 16 24 32 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів

1. Професійна компетентність. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них особливо важливий успіх у професійній сфері, але вони швидко втрачають цікавість до роботи, яка не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно ці люди шукають визнання своїх талантів, яке має виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент. Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримає посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажем.

3. Автономія (незалежність). Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилятиме всі обмеження її автономії.

4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою у безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події можна було передбачити. Необхідно розрізняти два типи стабільності - стабільність місця роботи та стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про своїх працівників-пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Людина з такою орієнтацією - її часто називають «людиною організації» - відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на наймача. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо того буде потребувати компанія. Людина другого типу орієнтована на стабільність місця проживання: пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» у певному місці, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу або організацію тільки тоді, коли це не супроводжується її «зриванням з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі і життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння. Головні цінності такої людини - це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик. Основне для такої людини - конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина немовби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв - виграв». Процес боротьби та перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик - це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

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

8. Підприємництво. Особистість прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу, фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне - створити справу, концепцію чи організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої, вкласти туди душу. Вона буде продовжувати справу, навіть тоді, коли її спочатку будуть переслідувати невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Тема: Діагностика складових само менеджменту

Хід заняття

33. Теоретичний блок (за темою лекції).
34. Закріплення основних понять теми.
35. Практична робота.
36. Програмований контроль знань.

Методичне забезпечення заняття

I. Теоретичний блок

1. Самоменеджмент у професійній діяльності.
2. Діагностика складових самоменеджменту

II. Закріплення основних понять теми: самоуправління, самоменеджмент, суб'єктивні причини, об'єктивні причини, об'єктивні причини втрати часу через недоліки в роботі, функції само менеджменту.

III. Практична робота

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

1. Методика «Самоменеджмент: як добре Ви справляєтеся зі своєю роботою?»
2. Методика «Самоменеджмент: аналіз використання часу»

1. Методика «Самоменеджмент: як добре Ви справляєтеся зі своєю роботою?»

(Зайверт Л. Ваше еремя - в ваших руках (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. - М.: Экономика, 1991. - С. 19-20)

Інструкція

Наведена анкета допоможе Вам уявити собі Ваш стиль роботи, який Ви практикували дотепер. Самооцінка в балах:

- 0 - майже ніколи;
- 1 - іноді;
- 2 - часто;
- 3 - майже завжди.

Текст опитувальника

1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування.

2. Я передоручаю усе, що може бути передоручено.

3. Я письмово фіксую завдання і цілі із зазначенням термінів їхньої реалізації.

4. Кожен офіційний документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно.

5. Щодня я складаю список поточних справ, упорядкований за пріоритетами. Найважливіші речі я роблю в першу чергу.

6. Свій робочий день я намагаюся за можливості звільнити від сторонніх телефонних переговорів, незапланованих відвідувачів і нарад, які скликають зненацька.

7. Своє денне завантаження я намагаюся розподілити відповідно до графіка моєї працездатності.

8. У моєму плані розподілу часу є «вікна», які дають можливість реагувати на актуальні проблеми.

9. Я намагаюся спрямувати свою активність таким чином, щоб у першу чергу концентруватися на «життєво важливих» проблемах.

10. Я вмю говорити «ні», коли на мій час хочуть претендувати інші, а мені необхідно виконати більш важливі справи.

Обробка та Інтерпретація результатів

Якщо Ви тепер підсумуєте бали, набрані Вами в результаті перевірки вашого робочого стилю, то одержите такі результати:

0-15 балів: Ви не плануєте свій час і залежите від влади зовнішніх обставин. Деяких зі своїх цілей Ви досягаєте, якщо складаєте список пріоритетів і дотримуєтеся його.

16 - 20 балів: Ви намагаєтесь оволодіти своїм часом, але не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

21 - 25 балів: у Вас хороший самоменеджмент.

26 - 30 балів: Ви можете бути зразком для кожного, хто хоче навчитися раціонально витратити свій час. Дозвольте оточуючим Вас людям долучитися до Вашого досвіду.

Якщо Ви набрали **менше 20 балів**, то це не має Вас бентежити. Просто Вам треба докласти свою енергію до усунення слабких місць. Це вже буде першим кроком на шляху до послідовного самоменеджменту.

2. Методика «Самоменеджмент: аналіз використання часу»

(Зайверт Л. *Ваше время — в ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем.* - М.: Экономика, 1991. - С. 27-39)

Інструкція

Перший крок - складання інвентарного опису усіх видів діяльності, в яких Ви брали участь. Тут можуть стати в нагоді робочі таблиці «Аналіз видів діяльності» та «Аналіз «денних перешкод».

Заповніть послідовно і без пропусків ці дві таблиці на прикладі трьох (або більше) типових днів на наступному тижні.

Тільки чесний аналіз підкаже Вам, як конкретно поліпшити стиль роботи.

Аналіз видів діяльності і витрат часу

№з/п	Вид діяльності, занять	Інтервал часу	Тривалість (хв)	А	Б	В	Г
1.							
2.							
3.							
4.							

Примітка. Спочатку не заповнюйте колонки, позначені А, Б, В і Г. Вони знадобляться при заключному аналізі витрат часу.

Аналіз «денних перешкод»

№з/п	Перешкоди	Інтервал часу (від - до)	Тривалість (хв)	Телефонна розмова або відвідувачі	Хто?	Помітки (наприклад, Причини «перешкод»)
1.						
2.						
3.						
4.						

Примітка. Заносьте сюди всі «перешкоди», що порушують запланований або планомірно здійснюваний трудовий процес: телефонні розмови і (неочікувані) відвідувачі, час, витрачений на очікування, тощо.

Фіксуйте усе, що відриває Вас від справи:

Н - начальник; Кл - клієнт;
Ко - колега за професією; Пос - постачальник;
П - підлеглий; Р - родина;
С - секретарка; Ін - інші.

Заповнюючи формуляр, пам'ятайте про те, що записувати треба не тільки зовнішні перешкоди, а й ті випадки, коли Ви самі порушуєте хід свого трудового процесу.

Обробка та Інтерпретація результатів

Обробка даних таблиці «Аналіз видів діяльності і витрат часу»

Після того, як Ви зробили облік своєї трудової активності за кілька тих робочих днів, перегляньте кожну з заповнених Вами таблиць і оцініть плин робочого дня за такою схемою.

1. Дайте оцінку кожної виконаної Вами роботи, виду діяльності за наступними критеріями:

А - Чи була робота необхідною? _____ Так

_____ Ні

Б) - Чи були виправдані витрати часу?

_____ Так

_____ Ні

В)- Чи було доцільним виконання роботи?

_____ Так

_____ Ні

Г) - Чи був свідомо визначений часовий інтервал для виконання роботи?

_____ Так

_____ Ні

Занесіть відповіді, що відповідають кожному виду діяльності, в окрему колонку.

2. Визначте загальну тривалість роботи відповідного дня (тривалість ТД).

3. Підрахуйте в кожній колонці тривалість робіт, у яких Ви дали відповідь «Ні» (тривалість А_Н, тривалість Б_Н, тривалість В_Н, тривалість Г_В).

4. Проведіть розрахунки за наступними співвідношеннями:

а) тривалість А_Н : тривалість ТД x 100%

Якщо з'ясується, що більш ніж на 10% Ваша діяльність була не обов'язковою, то це означає, що у Вас існують проблеми з передорученням справ (делегуванням) і з визначенням пріоритетів;

$$б) \frac{\sum B_n}{\sum TD} \times 100\%$$

Якщо в більш ніж 10% випадків витрати часу були занадто великими, то Ви мусите зайнятися аналізом причин (технічні прийоми у роботі, концентрація, самодисципліна тощо):

$$в) \frac{\sum B_n}{\sum TD} \times 100\%$$

Якщо в більш ніж 10% випадків витрати часу були недоцільними, то Вам необхідно надати уваги плануванню, організації, самоорганізації

$$г) \frac{\sum \Gamma_n}{\sum \Gamma_d} \times 100\%.$$

Якщо більш ніж у 10% випадків момент виконання роботи був визначений спонтанно, то у Вас є проблеми з плануванням робочого часу (складання планів дня, підготовка до роботи і т.д.).

Обробка даних таблиці «Аналіз денних перешкод»

Спробуйте визначити чинники, що відволікають Вас і причини «перешкод».

Запитання для обробки даних:

- які «перешкоди», за Вашою оцінкою, були найбільш високовартісними?
- які телефонні дзвінки були марними?
- які відвідування були непотрібними?
- які телефонні розмови могли б бути коротшими або ефективнішими?
- які відвідування могли б бути коротшими чи ефективнішими?
- хто найчастіше і без позитивного результату відволікав Вас від справ?
- яких термінових заходів Ви можете взяти, щоб примусити певного співробітника заходити до Вас не п'ять, а один раз на день з «блоком» питань?

Запропонуйте співробітнику готуватися до розмови, наприклад, за допомогою «Плану співбесіди» у вигляді листка-пам'ятки. Тим самим Ви змусите його налаштуватися на чітку постановку питань і нагадаєте йому про необхідність мати при собі відповідні документи.

Аналіз втрат часу

Розпізнайте і визначте у деталях за допомогою обох таблиць (аналізу видів діяльності і витрат часу й аналізу «денних перешкод») критичні моменти, шкідливі звички та найбільш часті помилки Вашого стилю.

За допомогою наступної анкети з 50 пунктів проаналізуйте робочий стиль, що практикувався Вами дотепер, і визначте, в яких сферах Ви гаєте час, відповідаючи «так» або «ні».

Втрати часу при постановці мети

1. Чи маю я систематичний огляд усіх задач, що виникають у сфері моєї діяльності?
2. Чи достатньо чітко я уявляю взаємозв'язок моєї роботи з функціонуванням усієї організації?
3. Чи доводиться мені виконувати занадто багато різних справ?
4. Чи займаюся я занадто багатьма різними проблемами і справами?
5. Чи керую я своїми підлеглими шляхом постановки конкретних цілей (цілеспрямований менеджмент)?
6. Чи працюю я регулярно над собою: чи розвиваю нові ідеї, чи розширюю навички?

Втрати часу при плануванні

7. Чи знаю я зразковий розподіл часу (у відсотковому співвідношенні), необхідний для виконання майбутніх справ?
8. Чи готовий я до можливих труднощів (криз) при виконанні роботи?
9. Чи резервую я час для непередбачених випадків чи криз та перешкод?
10. Чи вживаю я належних заходів щодо перешкод, щоб не відволікатися від своєї роботи?
11. Чи здійснюю я занадто багато ділових візитів або службових відряджень?
12. Чи записую я терміни, задачі й активність у щоденнику часу?

Втрати часу при прийнятті рішень

13. Чи оцінюю я роботу до її початку (чи варта вона витрат часу)?
14. Чи встановлюю я пріоритетність справ залежно від їхньої важливості?
15. Чи присвячую я окремим справам потрібну кількість часу відповідно до їхнього значення (важливості і терміновості)?
16. Чи витрачаю я занадто багато часу на телефонні розмови, прийом відвідувачів чи наради, що не мають серйозного значення?
17. Чи витрачаю я занадто багато часу на дрібні незначні справи або деталі?
18. Чи занадто багато часу займають у мене суто рутинні заняття?
19. Чи займаюся я при виконанні будь-якого завдання багатьма деталями, знаючи про існування більш важливих для мене речей?
20. Чи веду я занадто довгі приватні розмови в перервах між виконанням окремих справ?

Втрати часу через погану організацію роботи

21. Чи працюю я занадто довго над однією проблемою, в результаті чого віддача стає все меншою?
22. Чи схильний я до того, щоб усе робити самостійно?
23. Чи є в мене співробітники або помічники, яким би я міг передоручити виконання відповідного завдання?
24. Чи завалений постійно паперами мій письмовий стіл?
25. Чи використовую я допоміжні засоби, що можуть полегшити мою працю (диктофон, автонабирач для телефону, формуляри, опитувальники тощо)?
26. Чи хвилюють мене питання систематичного спрощення праці в моїй сфері діяльності?
27. Чи виникають у мене в певних робочих ситуаціях одні й ті ж труднощі?

Втрати часу на самому початку роботи

28. Чи планую я вже напередодні увечері свій майбутній робочий день?
29. Чи розмовляю я з колегами або секретаркою перед початком роботи?
30. Чи займаюся я в першу чергу особистими справами?
31. Чи читаю я на початку дня газети?
32. Чи потрібен мені на початку кожної справи певний час, щоб приступити до роботи?
33. Чи починаю я кожну справу спонтанно, без того, щоб її попередньо продумати?

34. Чи піккуюся я про достатню підготовку моєї трудової активності?
35. Чи відкладаю я часто важливі справи?
36. Чи займаюся я трудовими проблемами або завданнями всередині або кінці робочого дня?
37. Чи відкладаю я почату справу, не довівши її до кінця?

Втрати часу при складанні розпорядку дня

38. Чи знаю я свій особистий трудовий ритм і графік продуктивності?
39. Чи знаю я, коли я більш продуктивний — вранці чи увечері?
40. Чи відповідає розпорядок мого робочого дня моєму ритму продуктивності?
41. Чи планую сприятливий час дня для найважливіших завдань, щоб повною мірою використовувати мої виробничі здібності?
42. Чи займаюся я в години своєї найвищої продуктивності рутинною роботою, сторонніми справами або неважливими проблемами?

Втрати часу при обробці інформації

43. Чи вибираю я матеріал для читання з урахуванням його важливості?
44. Чи «пробігаю» я спочатку прочитану інформацію, щоб схопити головну думку і потім ближче ознайомитися з важливими місцями?
45. Чи закінчую я телефонну розмову, безпосередню бесіду або нараду, якщо будь-яке продовження здається марним?
46. Чи уточнюю я мету розмови співрозмовників і свою власну, щоб усунути даремну витрату енергії і часу?
47. Чи передують підготовці мною кореспонденції прості або деталізовані помітки?
48. Чи уникаю я поміток, що можуть знадобитися лише у випадку непередбачуваних подій?
49. Чи використовую я формуляри для рутинної роботи?

Яким є Ваш результат?

Нехай Вас не бентежить велика кількість відзначених Вами слабких місць. Спробуйте тепер по-новому розташувати окремі пункти відповідно до їх значимості.

Аналіз найважливіших причин втрати часу

№з/п	Найважливіші причини втрати часу
1.	
2.	
3.	
4.	

Аналіз «поглиначів» часу

Спробуйте на завершення ідентифікувати п'ять причин втрати часу, що повторюються. Перегляньте нижчезазначений список, що складається з 30

найістотніших «поглиначів» або «пасток» часу, і позначте «свої» п'ять найважливіших:

1. Нечітка постановка мети.
2. Відсутність пріоритетів у справах.
3. Спроба занадто багато зробити за один раз.
4. Відсутність повного уявлення про майбутні справи і шляхи їх вирішення.
5. Погане планування трудового дня.
6. Особиста неорганізованість, «завалений» письмовий стіл.
7. Надмірне читання.
8. Недосконала система досьє.
9. Недолік мотивації (індиферентне ставлення до роботи).
10. Пошук записів, пам'ятних записок, адрес, телефонних номерів.
11. Недоліки кооперації чи розподілу праці.
12. Телефонні дзвінки, що відривають від справ.
13. Незаплановані відвідувачі.
14. Нездатність сказати «Ні».
15. Неповна, застаріла інформація.
16. Відсутність самодисципліни.
17. Невміння довести справу до кінця.
18. Відволікання (шум).
19. Затяжні наради.
20. Недостатня підготовка до бесід і обговорень.
21. Відсутність зв'язку (комунікації) або неточний зворотний зв'язок.
22. Балаканина на приватні теми.
23. Зайва комунікабельність.
24. Надмірність ділових записів.
25. Синдром «відкладання».
26. Бажання знати усі факти.
27. Тривалі очікування (наприклад, домовленої зустрічі).
28. Поспіх, нетерпіння.
29. Занадто рідке делегування (передоручення) справ.
30. Недостатній контроль за передорученими справами.

Задумайтеся над цим.

Перемігши свої п'ять найважливіших «поглиначів» часу, Ви вже зможете досягти значного росту своєї продуктивності. (Оскільки ніхто краще за Вас не знає Ваших проблем у частині організації праці, ви вже зараз маєте почати практикувати активний само менеджмент. Насамперед проаналізуйте Ваші «поглиначі» часу і знайдіть засоби їх усунення.

Аналіз «поглиначів» часу і визначення засобів їх усунення

№з/п	«Поглинач» часу	Можливі причини втрат часу	Заходи для усунення

1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Опанування «колом правил» самоменеджменту

Коло правил самоменеджменту містить шість основних функцій:

- *постановка цілей* - визначення мети, ситуаційний аналіз, цільові стратегії та методи досягнення успіху, формулювання мети;
- *планування* - річне, місячне, денне планування робочого дня;
- *прийняття рішень* - встановлення пріоритетів, делегування справ;
- *реалізація та організація* - дотримання розпорядку дня, врахування біоритмів і графіка продуктивності, складання денного робочого плану;
- *.....контроль* - порівняння задуму з результатом, контроль досягнення поставлених цілей, проміжних результатів, самоконтроль;
- *інформація і комунікації* - раціональне читання, проведення різних видів занять, підготовка публікацій, ведення кореспонденції, телефонні розмови тощо.



Функція	Робочі прийоми, методи	Результат, що досягається (виграш у часі за рахунок ...)
Постановка цілей	Визначення мети, ситуаційний аналіз, цільові стратегії і методи досягнення	Мотивація, усунення слабких місць, розпізнання переваг, концентрація зусиль на

	успіху, формулювання мети	вузьких місцях, фіксація термінів і найближчих кроків
Планування	Річне, місячне планування, декадне планування дня, принципи таймменеджменту, менеджмент за допомогою щоденника часу	Підготовка до реалізації мети, оптимальний розподіл і - використання часу, скорочення термінів виконання
Прийняття рішень	Встановлення пріоритетів, принцип Парето (співвідношення 80:20), АБВ-аналіз, принцип Ейзенхауера, делегування справ (передоручення)	Організація праці, що веде до успіху, першочергове розв'язання життєво важливих проблем, упорядкування справ за їх важливістю, рятування від «тиранії» невідкладності, продуктивність трудових витрат
Реалізація й організація	Розпорядок дня, графік продуктивності, біоритм, самовиявлення, робочий план на день	Застосування самоменеджменту, концентрація на значущих завданнях, використання піку продуктивності, облік періодичних коливань, становлення індивідуального робочого стилю
Контроль	Контролювання процесу (порівняння задумів з результатом), підсумків (досягнення поставлених цілей, проміжних результатів), огляд підсумків минулого дня (самоконтроль)	Забезпечення запланованих роботи результатів, позитивний вплив на перебіг життя

Інформація і комунікації	Раціональне читання, раціональна нарада, раціональне ведення бесіди, раціональне використання телефона, раціональне ведення кореспонденції, листки-пам'ятки і таблиці	Швидке читання, краща організація нарад і конференцій, виділення часу для співбесід, усунення можливих перешкод, менше відволікань, менше «паперової війни»
--------------------------	---	---

Список рекомендованої літератури

1. *Автоматизированная система прогнозирования профессиональной пригодности рабочих на предприятиях.* — Рига: Лат. НИИНТИ, 1979.
2. *Ананьев Б. Г.* О соотношении способностей и одаренности // *Проблемы способностей.* — М., 1962.
3. *Армстронг М.* Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем. -Ростов-на-Дону, 1998.-512с.
4. *Айзенк Г.* Проверьте свои способности. — М., 1972
5. *Асаджиоли Р.* Психосинтез: теория и практика. — М., 1994.
6. *Асмолов А. Г.* Психология личности: Учебник. — М.: Изд. МГУ, 1990.
7. *Ашмарин Н. П., Васильев Н. Н., Абросов В. А.* Быстрые методы статистической обработки и планирования экспериментов. — Л., 1975.
8. *Базаров Т. Ю., Асенова Е. А.* Технология центров оценки персонала Прикладная психология. — М.: Магистр, 1997.
9. *Базаров Т.Ю.* Технология центров оценки для государственных служащих и проблемы конкретного отбора. — М., 1995
10. *Баклицький І.О.* Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655с.
11. *Блейхер В. М., Бурлачук Л. Ф.* Психологическая диагностика интеллекта и личности. — К.: Вища школа, 1978.
12. *Бодров В.А.* Информационный стресс. - М.: ПЕРСЭ"), 2000. - 352с.
13. *Брайт Д.ж., Джонс Ф.* Стресс. Теории, исследования, мифы. — СПб.: Еврознак, 2003. -352 с.
14. *Будди Д., Пейтон Р.* Основы менеджмента: Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1999.-816с.
15. *Бурлачук Л. Ф.* Психодиагностика личности,- Киев, 1989.
16. *Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М.* Словарь-справочник по психологической диагностике. — Киев, 1989.- 199 с.
17. *Введение в психодиагностику* : Уч. Пособие для студ. средн. пед. учеб. заведений / М. К. Ахимова, Е. М. Борисова, Е. И. Горбачева и др.; Под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой — 3-е изд., стереотип. — М. : Издательский центр «Академия» ; 2000.- 192 с.
18. *Вудкок М., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя -практика : Пер. с англ. - М.: Дело, 1991. -320с.
19. *Гаврилова Т.А.* Представление знаний экспертной диагностической АВАНТЕСТ // Изд. АН СССР. Тех. Кибернетика. - 1984. - № 5. -С. 168—175.
20. *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. - М.: Наука, 1972.
21. *Генов Ф.* Психология управления: Основы проблемы. М.: Прогресс, 1982. - 422 с.
22. *Гессен Л.Д.* Время стрессов.-М.: Физкультура и спорт, 1990.- 192с.
23. *Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл.* Организации:

поведение, структура, процессы. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С. 238-275.

24. *Гинзбург М.* Стресс-менеджмент // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг: Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. - С. 154-170.

25. *Головаха Е.И., Кроник А.Л.* Психологическое время личности. - К.: Наукова думка, 1984. - 207с.

26. *Гринберг Дж.* Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. - 496 с.

27. *Гуревич К.М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М.: Наука, 1970.

28. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология: Учебн. для вузов. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.

29. *Дюк В. А.* Компьютерная психодиагностика. — СПб.: Братство, 1994.

30. *Елисеев Н.Н., Рукавишников В. О.* Группировка, корреляция, распознавание образов (статистические методы классификации и измерения связи). — М.: Статистика, 1977.

31. *Енюков Н.С.* Методы, алгоритмы, программы многомерного статистического анализа: Пакет ППСА. — М.: Финансы и статистика, 1986.

32. *Ерофеев А.С., Клим В. И.* Компьютерная психодиагностическая система НОРТ. Практикум по педагогике и психологии / Под ред. А. К. Ерофеева. - М., 1991.

33. *Загройко Н.Г.* Методы распознавания и их применение. - М.: Советское радио, 1972.

34. *Зайверт Л.* Ваше время в ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. -М: Экономика, 1991. - 232 с.

35. *Зайчикова Т.В.* Діагностика та профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів: Методичні рекомендації. - Київ - Рівне, 2003. - 24с.

36. *Зайчикова Т.В.* Передумови розвитку синдрому «професійного вигорання» у працівників закладів середньої освіти //Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. -Ч. 1. -С. 136 -141.

37. *Зайчикова Т.В.* Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / Заред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Міленіум, 2003.-Ч. 9.-С. 103-108.

38. *Занковський А.Н.* Организационная психология: Учебн. пособие для вузов. - М.: Флинта: МСПИ, 2000. - 648 с.

39. *Занковський АН.* Психическая напряженность как свойство личности // Психическая напряженность в трудовой деятельности. -М.: Наука. -С. 225-237.

40. *Иванов М.А. , Мастеров Б. М.* Саморегуляция во взаимодействии //

Введение в практическую социальную психологию. - 2-е изд. - М. : Смысл, 1996. -С. 334-364.

41. *Кара-Мурза С.Г.* Манипуляция сознанием. - М.: Алгоритм, 2000.

42. *Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В.* Проблема синдрома «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології // Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. - 4.5. - С. 210 - 217.

43. *Карамушка Л.М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти. - К.: ІЗМН, 1997. -180 с.

44. *Карамушка Л.М.* Психологія управління закладами середньої освіти. - К : Ніка-Центр, 2000. - 332 с.

45. *Карпов А.Б.* Организационная психология кризисного периода // Прикладная психология. - 1999. -№2. -С. 1-14.

46. *Карпов А.В.* Психология менеджмента. - М. : ГАРДАРИКИ, 1 999. - 582 с.

47. *Карцев И.Д., Холдеева Л.В.* Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. — М.: Медицина, 1968.

48. *Китаев-Смык Л. А.* Стресс и психологическая экология // Природа. - 1989.- №7.-С.98 - 105.

49. *Клайн П.* Справочное руководство по конструированию психологических тестов. - К., 1994.

50. *Клейнен Дж.* Статистические методы в имитационном моделировании. — М.: Статистика, 1970.

51. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебн. пособие. - М.: Изд-во Московск. ун-та, 1988. -198 с.

52. *Климов Е. А.* Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. — М., 1983.

53. *Ковалев С. В.* Подготовка старшеклассников к семейной жизни: тесты, опросники, ролевые игры: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 143с.

54. *Ковалев А. Г.* Психология личности. – М.: Просвещение, 1970.

55. *Коломийський Н.Л.* Психологія педагогічного менеджменту. - К. : МАУП 1996. -176с.

56. *Комаров Е.* Управление карьерой // Управление персоналом. - 1999. №1.-С. 37-42.

57. *Конопкин О. А.* Психологические механизмы регуляции деятельности. — М., 1980.

58. *Корнев М.Н., Коваленко А.Б.* Соціальна психологія: Підручник. - К.: Вид-во Київського ун-та ім. Тараса Шевченка, 1995. - 304 с.

59. *Котелова Ю.В.* Очерки по психологии труда: Учебн. Пособие / Под. ред. Е.М.Ивановой. — М.: Изд-во Московск. ун-та, 1986. - 119 с.

60. *Кузьмин И.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. - М..

Технологическая школа бизнеса. 1994. - 192 с.

61. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. — Л.: Медицина, 1984.

62. Лукашевич Н.П. Деловая карьера как проблема менеджмента // Персонал, 1998. -№1.-С. 46-53.

63. Лукашевич Н.П., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И. Психология труда: Учебн.-метод. пособие. -К.: МАУП, 1997. -104 с.

64. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. Описание и руководство к использованию / Отв. Ред. А.Ф.Кудряшов. – Петрозаводск: Петроком. 1992.

65. Максименко С. Д. Проблема метода в науке. — К.: Знание, 1982.

66. Максимов Г.К., Синицин А. Н. Статистическое моделирование многомерных систем в медицине. — Л.: Медицина, 1983.

67. Максимчук Н.П. Лабораторно-практичні заняття з основ психолого-педагогічної діагностики: Навчальний посібник. – Кам’янець-Подільський, 2002. – 60с.

68. Максимчук Н.П. Основы психолого-педагогічної діагностики: Навчальний посібник. – Кам’янець-Подільський, 2002. – 56с.

69. Марищук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. - СПб.: Сентябрь, 2001. -260с.

70. Мельников В.М., Ямпольский Л. Т. Введение в экспериментальную психологию личности. — М., 1985.

71. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности. - Учен. Зап. Пермского пед. ин-та. — Перм, 1970. — Т. 77.

72. Методы изучения интеллекта : Методологические разработки по спецкурсу “ психология” – Л., 1982. – 32с.

73. Методы психологической диагностики: Вып.2 / Под ред. А.М.Воронина. – М., 1994. – 182с.

74. Милерян Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда оператора. — М., 1974.

75. Митина О.В., Петренко В. Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения // Вопросы психологии. 2000. №1.

76. Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления.-1996.-№6.-С. 117-120.

77. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности: Учебн. пособие. - К.: Респ. ин-т подг. менеджеров, 1991. 96с.

78. Мясищев В.Н. Проблема способностей в психологии и ее ближайшие задачи // Проблемы способностей. — М., 1972.

79. Немов Р. С. Психология: Учебник для студентов педагогических вузов : В 3 кн. – 3-е изд. – М.: Гуманит. издательский центр ВЛАДОС, 1999.

80. Не повторить ошибок: Практические советы руководителю / Сост. И.В.Липсиц. - М.: Экономика, 1988. -253 с.

81. Ниссинен И., Воутилайен З. Время руководителя: эффективность использования: Сокр. пер. с фин. - М. : Экономика, 1 988. - 1 92 с.

82. *Общая психодиагностика*. Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина.- М.: Издательство Московского университета, 1987. – 304с.

83. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психологія управління: Навчальний посібник. - Івано-Франківськ: «Плай», 2001. - 695 с.

84. *Основи психолого-управлінського консультування*: Навч. Посібник / За наук, ред. Л.М. Карамушки. - К.: МАУП, 2002. - 136 с.

85. *Осницкий А.В.* Проблемы экологии личности // Жизнь и безопасность. -2000. - №2-3. - С. 289-305.

86. *Паньковець В.Л.* Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій // Актуальні проблеми психології. Том. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: 36. наукових праць Інституту психології ім. ГС. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. - К: Міленіум, 2003. - Ч. 9. -С. 126-129.

87. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* / Под ред Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. - СПб: Речь, 2001. - 448 с.

88. *Практикум по инженерной психологии и психологии труда*. – Л.: Изд-во Ленинг. Ун-та, 1983. – С.117 – 121.

89. *Подшивалкина В.И., Золотава Н.П.* Технологии профессионального подбора персонала. — Кишинев: ИПФ "Центральная типография", 1997.

90. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная психология. - СПб.: Речь, 2000.-298с.

91. *Проблемы профориентации и профотбора*. — К.: Наук, думка, 1974.

92. *Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О.* Профессиональная карьера мужчин и женщин // Персонал.-1999. - №2.-С. 74-83.

93. *Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов* СПб. :Питер, 2001.-509с.

94. *Психология управления*. - Новосибирск: Изд - во НГАЭ и У; М., 1999, 150с.

95. *Репнина Г.А.* Анализ теории полоролевой социализации в современной западной психологии // Вопросы психологии. - 2000. -1987. - №2.

96. *Самоукина Н.В.* Профессиональный стресс / Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Изд-во ЗКМОС, 1 999. - С. 1 86-220.

97. *Сафонова М.В.* Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: Автореф. дис.... канд. психол. наук. - СПб., 1999. -171.

98. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*: Навч. посіб. для студ. вищ. Навч. закл. Та слухачів ін-тів післядиплом. Освіти / За наук. Ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. – 2-е вид., перероб. Та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368с.

99. *Теории личности*. Хьелл Л., Зиглер Д. СПб: Питер, 2000. – 608с.

100. *Теплов Б.М.* Проблемы индивидуальных различий. — М., 1961.

101. *Толстая А.Н.* Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учебное пособие / Под ред. А.В. Федотова. - Л., 1991.

102. *Турецкая Г.В.* Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. -Т. 19.- 1998. -№1.-С. 37-46.
103. *Утюжников М. Д.* К проблеме количественной оценки личных и деловых качеств руководителей производства. — М., 1970.
104. *Фрумкин А.А.* Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 210с.: ил. – (Практикум по психодиагностике).
105. *Хелмицкий Б-* Психоанализ профессиональной деятельности // Прикладная психология и психоанализ. - 1997.-№3.-С. 11-20.
106. *Шейнова В. П.* Скрытое управление человеком (психология манипулирования). - Минск.: Харвест; М.: АСТ, 2000.
107. *Щевандрын Н. И.* Психодиагностика, коррекция и развитие личности – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999.- 512с.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	
РОЗДІЛ I. Проблеми сучасної психологічної діагностики професійної придатності	
Тема 1. Проблема професійної придатності та її критеріїв	
1. 1. Психологічні поняття та критерії професійної придатності.....	
1. 2. Принципи визначення професійної придатності.....	
1. 3. Основні етапи процесу формування професійної придатності.....	
1. 4. Професійно-важливі якості і здібності.....	
Тема 2. Психологічна діагностика професійної діяльності як напрям діяльності психолога	
2.1. Поняття психодіагностики. Наукова психодіагностика і психодіагностична практика.....	
2.2. Завдання психодіагностичного дослідження. Психодіагностичні ситуації.....	
2.3. Психологічний відбір як один із компонентів професійного відбору.	
2.4. Етапи розроблення системи прогнозування успішності.....	
2.5. Процедура знаходження валідності.....	
Тема 3. Психодіагностичні методики визначення професійної придатності	
3.1. Вимоги до процедури дослідження професійно значимих властивостей.....	
3.2. Класифікація психодіагностичних процедур і їх основи.....	
3.3. Емпірико-пізнавальні методи.....	
3.4. Методи професійної психодіагностики.....	
3.5. Перетворюючі методи в психології праці.....	
3.6. Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.....	
РОЗДІЛ II. Діагностика окремих психологічних якостей особистості працівника	
Тема 4. Діагностика особистості працівника	
4. 1. Психодіагностика особистості в системі диференціації.....	
4. 2. Методи дослідження особистості.....	
4. 3. Діагностичне значення особистісних питальників.....	
Тема 5. Діагностика інтелекту працівників	
5.1. Структура інтелекту.....	
5.2. Інтелект і спадковість.....	
5.3. Інтелект і соціальне середовище.....	

5.4. Інтелект і особистість. Діагностичне значення виміру інтелекту.....	
5.5. Психометричні методи виміру інтелекту.....	
Тема 6 . Діагностика свідомості працівників.....	
6.1. Самосвідомість як об'єкт психодіагностики.....	
6. 2. Методи дослідження самосвідомості.....	
Тема 7. Діагностика синдрому «професійного вигорання» працівників організацій.....	
7.1. Соціально-психологічний аспект поняття «професійного вигорання».....	
7.2. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників.....	
7.3.Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до професійного вигорання.....	
7.4. Методи дослідження синдрому «професійного вигорання» працівників організацій.....	
Тема. 8. Діагностика особливостей професійного стресу в організаціях.....	
8.1. Поняття про стрес та основні підходи до його дослідження.....	
8.2. Професійний стрес та чинники, що впливають на його виникнення в організаціях.....	
8.3. Діагностика проявів професійного стресу в освітніх організаціях.....	
Тема 9. Діагностика психологічних детермінант професійного стресу і професійного вигорання в організаціях.....	
9.1. Загальна характеристика технології профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».....	
9.2. Групова та індивідуальна технологія профілактики й подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».....	
9.2.1. Групова технологія профілактики та подолання професійного стресу і синдрому «професійного вигорання».....	
9.2.2. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».....	
Тема 10. Психологічна діагностика кандидатів при прийомі на роботу.....	
10.1. Прогнозування успішності діяльності працівника.....	
10.2. Технології професійного підбору працівників в організаціях....	
Тема 11. Діагностика професійної придатності при розподілі посад.....	
11.1. Основні методи, які застосовують у центрах оцінки.....	
11.2. Психологічний відбір команди керівника.....	
Тема 12. Діагностика особливостей професійної кар'єри працівників.....	

12.1. Поняття про професійну кар'єру, її основні етапи та види.....	
12.2. Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри.....	
12.3. Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях	
Тема 13. Діагностика складових самоменеджменту.....	
13.1. Самоменеджмент у професійній діяльності.....	
13.2.. Діагностика складових самоменеджменту.....	
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ	
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	