

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПРОЄКТ)**

на тему:
«Професійно важливі якості менеджерів з реалізації продукції»

Студентки 2м курсу, 4 групи,
спеціальності 053 Психологія
спеціалізації «Практична психологія»

Коваленко Еліна
Олександрівна

Науковий керівник
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Микола
Степанович

Гарант освітньої програми
доктор психол. наук
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОЇ СФЕРИ.....	6
Висновки до 1 розділу.....	12
РОЗДІЛ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	15
Висновки до 2 розділу.....	27
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ	
3.1. Індивідуально психологічні характеристики професійно важливих якостей обстежуваних за методикою Кеттелла Р. «16-факторний опитувальник» (емоційно-вольовий, комунікативний та інтелектуальний блоки).....	29
3.2. Аналіз результатів за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» Синявського В. та Федоришина А.	33
3.3. Оцінка результатів методики Рогова Є. «Діагностика творчого потенціалу та креативності».....	36
3.4. Особливості оцінки «Шкали психологічного стресу PSM-25».....	38
3.5. Тренінгова програма розвитку професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції.....	40
Висновки до 3 розділу.....	48
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Вивчення професійно важливих якостей та здібностей фахівців різних спеціальностей в наш час є одним з найбільш важливих завдань наукових досліджень в сфері психології професійної діяльності. Саме дослідження особистості, її професійних схильностей дає змогу створювати спеціальні програми для профвідбору, а також здійснювати коректний відбір персоналу на різні посади. Результати досліджень психології праці використовуються при проведенні профорієнтаційної роботи, яка сприяє обранню молодими людьми професії, що відповідає їх здібностям та особистісним якостям.

Для того, щоб фахівець був максимально ефективним та продуктивним у своїй професії, отримувач задоволення від своєї роботи, окрім сукупності знань з обраної сфери діяльності, він має володіти і певним набором професійно важливих якостей (ПВЯ) та здібностей, які можуть бути як набутими, так і успадкованими.

Індивідуальні особливості особистості, ПВЯ та здібності є важливими складовими, які визначають легкість сприйняття інформації та засвоєння індивідом різних видів діяльності.

У часи активного розвитку бізнесу та торгівлі виникає потреба у залученні до роботи великої кількості профільних фахівців, які зможуть максимізувати доходи підприємств. У зв'язку з цим, однією з найбільш затребуваних цілей та задач сучасної психологічної науки є діагностика та вивчення індивідуальних особливостей людини та використання результатів таких досліджень у сфері HR - менеджменту, чим і обумовлюється актуальність теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження: процес формування професійно важливих якостей фахівців.

Предмет дослідження: особливості проявів професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції.

Мета дослідження: на підставі теоретико–методичного аналізу діагностики професійно важливих якостей обґрунтувати психодіагностичний інструментарій, визначити особливості проявів професійно важливих якостей менеджерів з

реалізації продукції та розробити тренінгову програму розвитку професійно важливих якостей.

Завдання:

1. Здійснити аналіз наукових підходів до вивчення проблеми професійно важливих якостей особистості.
2. Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження.
3. Емпірично дослідити особливості проявів професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції та здійснити аналіз результатів.
4. Розробити тренінгову програму для розвитку професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції.

Методи, які були використані для виконання завдань дослідження:

- Теоретичні – порівняння, аналіз, синтез, абстрагування та узагальнення інформаційних даних з теми дослідження на основі вивчення психологічної літератури та наукових джерел;
- Емпіричні – методика дослідження особистості Кеттелла Р. для дослідження інтелектуальної, комунікативної та емоційно-вольової сфер особистості, методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» Синявського В. та Федоришина А., методика «Діагностика творчого потенціалу та креативності» Рогова Є.; «Шкала психологічного стресу PSM - 25» для визначення рівню психологічного стресу;
- Методи якісної інтерпретації результатів дослідження.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає в поглибленні знання щодо особливостей проявів ПВЯ менеджерів з реалізації продукції. На емпіричному рівні вивчені комунікативна, інтелектуальна та емоційно-вольова сфери фахівців з продажів. А також розроблена тренінгова програма для розвитку ПВЯ менеджерів з реалізації продукції, таких як: комунікативні здібності, креативність мислення та здатність протистояти стресам.

Практична значимість дослідження. Результати нашого дослідження можуть бути використані в діяльності HR-менеджерів, так як сприятимуть

покращенню професійного відбору фахівців торговельної сфери, що, в свою чергу, підвищить показники продуктивності роботи працівників компаній.

Апробація результатів дослідження. За результатами даного дослідження була видана стаття на тему «Теоретичні основи вивчення професійно важливих якостей фахівців торговельної сфери», яка була опублікована в «Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ», 2020 рік с. . (Додаток А)

Проблему професійно важливих якостей висвітлювали ряд вітчизняних та зарубіжних науковців. Вчені досліджували такі поняття, як «професійно важливі якості» та «здібності» особистості, особливості їх прояву в професійній діяльності та здатність до розвитку ПВЯ індивідом. В своїх працях дослідники відображали свої погляди щодо походження даних індивідуальних властивостей особистості.

Одними з найбільш затребуваних спеціалістів у наш час є працівники торговельної сфери, тому саме дослідження ПВЯ фахівців даного напрямку і стало об'єктом нашого дослідження. У даній роботі найбільш детально розглядаються особливості ПВЯ менеджерів з реалізації продукції. Робота, предметом якої є продаж продукції і взаємодія з людьми, ставить вимоги до стресостійкості особистості, здатності креативно мислити та вимагає достатньо високого рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей, які і стали предметом нашого дослідження.

Групою досліджуваних за методикою дослідження особистості «16 – факторний опитувальник» Кеттелла Р., методикою «Оцінка комунікативних та організаторських здібностей особистості» Синявського В. та Федоришина А., методикою «Діагностика творчого потенціалу та креативності» та методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25» стали працівники ТОВ «Аір –Трейдінг».

Структура роботи включає: вступ, три розділи, висновки до розділів, загальний висновок, список використаних джерел (81 найменування) та додатки. Робота містить 14 рисунків. Основний зміст викладений на 53 сторінках, загальний обсяг роботи – 60 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОЇ СФЕРИ

На сучасному етапі розвитку психології професійної діяльності в Україні актуальною залишається проблема дослідження професійно важливих якостей фахівців різних сфер діяльності. У часи активного розвитку бізнесу та торгівлі одними з найбільш затребуваних фахівців є працівники торговельної сфери.

Вивчення професійно важливих якостей (ПВЯ) та здібності спеціалістів, дослідження їх індивідуальних особливостей та професійних схильностей дають змогу створювати спеціальні програми для професійного відбору, а також здійснювати коректний підбір персоналу на різні посади. Наукові здобутки психологічних досліджень в області психології праці використовують при проведенні профорієнтаційної роботи, яка сприяє обранню молодими людьми професії, що відповідає їх особистісним якостям і здібностям. Адже ефективність та продуктивність роботи фахівця детермінується не тільки обсягом його досвіду та знань, а й успадкованими та набутими якостями та здібностями [8, с.56-58].

Досліджуючи поняття «професійно важливі якості (ПВЯ)», ми виявили, що існує декілька підходів до розуміння його сутності. В своїх роботах вчені також висвітлюють різні думки щодо походження професійних здібностей і якостей фахівців.

Вивчення наукової літератури з проблеми нашого дослідження дає нам змогу зробити висновок, що існує три основні наукові підходи до розуміння професійно важливих якостей.

Представники першого підходу (Котелова Ю.) вважають, що ПВЯ мають біологічну основу, і що саме природно закладені задатки та здібності визначають успішність індивіда в певному виді діяльності. Представники цього підходу до ПВЯ відносять психологічні та психофізіологічні особливості фахівця, а також вроджені задатки, які в процесі освоєння нової діяльності трансформуються в здібності [21, с.112].

Науковці, які є прихильниками другого підходу (Майорова Є., Батаршев А.), дотримуються думки, що ПВЯ – індивідуально-психологічні особливості людини. Вони зазначають, що професійно значимі якості визначаються індивідуальними властивостями фахівця [5, с.91-94].

За третім підходом, ПВЯ – здібності особистості, її властивості та вміння, яких вона набуває в процесі навчання. Представники даного підходу (Волков О., Сегеда О.) вважають, що професійно важливі якості в працівників формуються в процесі освоєння певного виду діяльності, і саме специфіка цієї діяльності і визначає набір цих якостей та умінь [68, с.75].

Поняття ПВЯ тісно пов'язані з такими поняттями як «задатки», «здібності» та «вміння».

Задатки являють собою вроджені анатомо-фізіологічні та психологічні особливості індивіда. Наявність певних задатків є основою для розвитку здібностей фахівця (як загальних, так і спеціальних). На відміну від здібностей, задатки є біологічно детермінованими [15, с.53].

Здібності – це індивідуально-психологічні стійкі властивості людини, які проявляються в діяльності та безпосередньо впливають на продуктивність та успішність її виконання. Здібності поділяють на загальні (інтелектуальні, комунікативні здібності і т.д.) і спеціальні (спортивні, творчі, здатність до лідерства). Загальні здібності проявляються в будь-якій діяльності, а спеціальні – в рамках певної професії (творчі здібності – в мистецтві, лідерські та організаційні – в керівництві і т.д.) [20, с.22].

Уміння – здатність виконувати певну діяльність на достатньо якісному рівні, в основі якої лежать знання та навички. Уміння також поділяють на загальні і спеціальні. Спеціальні уміння обумовлюються змістом певної конкретної роботи. До загальних умінь відносять:

- уважність;
- уміння планувати;
- уміння контролювати;

- уміння організовувати себе і т.д. [18, с.33].

Здібності, уміння, знання та професійно важливі якості є взаємопов'язаними характеристиками фахівця. Їх сукупність визначає якість виконання індивідом своєї діяльності. Уміння є практичним відображенням ПВЯ фахівця, при цьому вони базуються на здібностях особистості. Тому дослідження ПВЯ фахівців неможливе без вивчення вроджених схильностей та розвинених у процесі навчання та професіоналізації здібностей особистості [9, с.134].

На думку Шадрикова В., «професійно важливі якості – це індивідуальні утворення суб'єкта, які включені в процес трудової діяльності та безпосередньо впливають на результативність виконання роботи». Параметрами результативності роботи, на думку вченого, є:

- продуктивність праці;
- надійність результату роботи;
- якість виконуваної роботи [67, с.28-29].

ПВЯ та здібності являють собою сукупність психологічних і психофізіологічних утворень, що проявляються в діяльності фахівця, і які є йому необхідними для успішної трудової самореалізації [45, с.185-189].

До складу функцій ПВЯ включають конституційні та нейродинамічні властивості індивіда, властивості його психічних процесів, потреби, інтереси, спрямованість особистості, переконання та моральні якості людини [17, с.68].

Клімов Є. виділяє такі компоненти професійно важливих якостей:

1. Відношення до праці, інтереси та вроджені задатки до виконання певного виду діяльності;
2. Громадянські якості: ідеологічний компонент, роль людини як члена групи та суспільства;
3. Працездатність: фізична та розумова. Фізична працездатність – достатній рівень фізичного здоров'я, витривалість. До характеристик розумової працездатності вчений відносить гнучкість розумової діяльності, її глибину та швидкість.

4. Спеціальні здібності (творча уява, спортивні здібності, здатність до керівництва та організування людей і т.д.);
5. Навички, знання, уміння та досвід [22, с.54-57].

На думку Зеєра Е., професійно важливі якості – це психологічні особливості індивіда, що визначають продуктивність його трудової діяльності. При цьому, вчений зазначає, що у кожній окремій професії свій окремий набір ПВЯ. До загальних ПВЯ Зеєр Е. відносить: мислення, просторову уяву, уважність, емоційну стійкість, витривалість, спостережливість, рішучість, дисциплінованість, а також самоконтроль та цілеспрямованість [18, с.45].

Геллерштейн С. поділяє ПВЯ на:

- Стійкі. До стійких ПВЯ вчений відносить такі якості особистості, які є вродженими та важко піддаються тренуванню. Саме група стійких якостей має визначальний вплив при проведенні профорієнтаційної роботи.
- Мінливі. Дана група якостей являє собою ті характеристики особи, які можуть змінюватися в процесі діяльності. Мінливі ПВЯ піддаються стомленню та відображуються на працездатності людини.
- Якості, які можна розвинути. Ті якості, які при тренуванні та професійному навчанні піддаються розвитку [13, с.76].

Отже, професійно важливими якостями фахівця вчені вважають психологічні та психофізіологічні характеристики особистості, уміння, здібності індивіда, які проявляються в його діяльності та визначають її успішність.

Торговельна сфера висуває свої вимоги до ПВЯ спеціалістів даного профілю діяльності. Представниками цього напряму є фахівці, в роботі яких необхідні як розвинені загальні здібності, так і специфічні професійно значимі для працівників торговельної сфери якості, такі як: здатність до логічного мислення, вміння знаходити підхід до інших людей, високий рівень стресостійкості, інтелекту, а також розвинені організаційні та лідерські якості і т.д. [79].

Фахівцями торговельної сфери є менеджери різних профілів керівництва, економісти, аудитори, маркетологи, бухгалтери, товарознавці, фінансисти і т.д. [81]

До основних професійно значимих якостей даних спеціалістів відносять: здатність організувати себе, гнучке мислення, вміння планувати свою діяльність та послідовно її виконувати. Часто робота працівників торговельної сфери безпосередньо пов'язана з розрахунками та обчисленнями, тому, до переліку важливих якостей відносять і математичне мислення, що проявляється в:

- раціональному, логічному мисленні;
- намаганні постійно знаходити найкоротший та найбільш дієвий шлях вирішення завдань;
- вирішення завдань шляхом виділення тактичних кроків та дій [4, с.39].

Важливими є вміння цілеспрямовано та швидко змінювати шляхи вирішення завдань, виходити за межі звичного способу виконання задач, в разі, якщо вже знайомі способи не ведуть до бажаного результату. Працівники торговельної сфери повинні вміти цілеспрямовано та критично мислити, орієнтуючись на економію часу та коштів підприємства. Критичність характеризується умінням оцінити доречність і правильність обрання шляхів вирішення наявних завдань [71, с.111].

Робота в торговельній сфері зазвичай передбачає колективну діяльність, тому серед ПВЯ спеціалістів даного напрямку можна виділити вміння працювати в команді. У виробничий ланцюг кожного продукту (як інтелектуального, так і матеріального) задіяний ряд фахівців, які працюють над його створенням. Кожен із працівників має свої особливі повноваження, межі відповідальності та визначене коло завдань. Важливо, щоб кожен спеціаліст у цьому ланцюгу послідовно та вчасно виконував свої обов'язки, тому до ПВЯ відносяться дисциплінованість і відповідальність, які є запорукою налагоджених трудових процесів в організації [15, с.15; 28, с.46].

На успішність фахівця в торговельній сфері також впливає і така його якість, як комунікабельність. Комунікабельність – це вміння налагоджувати контакти з іншими людьми та конструктивно з ними взаємодіяти. Комунікативні здібності працівника відіграють вирішальну роль в переговорних процесах, організаційних зібраннях компанії, при знайомстві з діловими партнерами та у спілкуванні з клієнтами. Ефективне спілкування полягає у використанні в бесіді спеціалістом:

- вербальної комунікації (гучність мовлення, інтонація, паузи при розмові і т.д.);
- невербальної комунікації (жести, міміка, пантоміміка, встановлення та підтримування візуального контакту, а також дотримання міжособистісного простору);
- прийомів активного слухання [77, 80].

Активному налагодженню ділових відносин також сприяє і гнучкість поведінки і мислення фахівця. Працівники торговельної сфери, до обов'язків яких входить обслуговування клієнтів та продаж товару кінцевому споживачу, мають реагувати на побажання клієнта і швидко змінювати умови співпраці, при цьому узгоджуючи їх зі своїм керівництвом [46, с.202].

На даний момент торговельна сфера стрімко розвивається. Безперервний розвиток передбачає постійне технічне оновлення робочого місця і засобів зв'язку, способів та методів взаємодії між працівниками і клієнтами. Фахівцям необхідна якісна технічна підготовка і набуття навичок роботи на ПК. Тому до ПВЯ фахівців торговельної сфери слід віднести здатність до швидкої адаптації, відкритість до навчання та змін. Працівникам необхідно швидко освоювати нові технічні пристрої та комп'ютерні програми, які дають змогу згрупувати і систематизувати у базу даних результати роботи окремих працівників, підрозділів та відділів в одну мережу. Такі навички сприяють полегшенню використання корпоративної інформації співробітниками і керівництвом, а також пришвидшують взаємодію працівників, що веде до підвищення продуктивності [32, с.318].

Робота з великими об'ємами інформації та активна соціальна взаємодія, що є характерним для діяльності працівників торговельної сфери, вимагає від фахівців високого рівня стресостійкості. Праця в торговельній сфері є динамічною та інтенсивною, тому однією з найбільш значимих якостей для її працівників є здатність протистояти стресам та швидко відновлювати свої внутрішні психологічні ресурси, що впливає на продуктивність, швидкість і якість роботи [34, с.115].

Окрім вимог до загальних ПВЯ, кожна окрема спеціальність висуває ряд своїх вимог також і до спеціальних здібностей та якостей особистості фахівця. Базові якості індивіда є основою для набуття та формування спеціальних якостей. Їх формування детерміноване специфікою діяльності спеціаліста [1, с.13].

На керівних посадах, представниками яких є директори та менеджери відділів, професійно важливими якостями є вміння організовувати людей, правильно розподіляти між ними обов'язки і завдання, налаштовувати повний цикл діяльності в межах своєї ланки управління [5, с.344].

Лідерські якості також є невід'ємним компонентом успішного управління. Керівник повинен розуміти тонкощі мотиваційної сфери особистості, мотивувати своїх працівників і вміти направляти для досягнення цілей організації. Здатність до лідерства проявляється і в умінні брати на себе відповідальність як за свою роботу, так і за роботу підлеглих [10, с.308-310].

В торговельній сфері особливе місце займають професії, що передбачають наявність творчого, образного мислення, креативності та розвиненої емпатії. До таких професій можна віднести маркетологів, менеджерів з реалізації продукції, консультантів і т.д. Дані фахівці займаються просуванням продукту серед споживачів. Щоб товар мав попит на ринку, спеціалісти виокремлюють його основні переваги та особливості і генерують ідеї для просування товару на ринок [58, с.72].

Висновки до розділу 1

Здійснивши аналіз наукової літератури з проблеми професійно важливих якостей, було виявлено, що існує три основні підходи до розуміння даного поняття.

Прихильники першого підходу вважають, що ПВЯ мають біологічну, вроджену основу і до професійно важливих якостей відносять психологічні та психофізіологічні якості особистості.

Представники другого підходу під ПВЯ розуміють індивідуально-психологічні особливості індивіда.

Вчені, які є прихильниками третього підходу до визначення ПВЯ, стверджують, що професійно важливі якості – здібності та вміння, яких фахівець набуває в процесі опанування професії.

Здібності та якості особистості можна розділити на загальні та спеціальні. Під загальними розуміють ті якості, які проявляють в будь-якій діяльності і визначають швидкість засвоєння індивідом нового способу роботи. Спеціальними називають ті професійно важливі якості та здібності людини, які проявляють в конкретній діяльності та визначають її успішність.

Загальними професійно важливими якостями для представників торговельної сфери діяльності можна назвати вміння злагоджено працювати в команді, швидко адаптуватися до нових умов (нового технічного обладнання, кола спілкування, робочих обставин), креативність, яка сприяє знаходженню нових шляхів вирішення завдань, а також високий рівень стресостійкості.

Стресостійкість та вміння швидко відновлювати внутрішні ресурси і рівновагу є важливими якостями для роботи в такій активній та динамічній сфері, як торговельна, оскільки така здатність впливає на продуктивність, швидкість і якість роботи фахівця. Запорукою стресостійкості працівника є вміння розслаблятися і переключатися, а також позитивно переосмислювати ситуацію. Важливими якостями фахівця торговельної сфери є уважність, вміння планувати, контролювати та організовувати себе. Працівник повинен вміти ефективно планувати свій час, бути дисциплінованим і відповідальним.

При професійному відборі кандидатів на посаду необхідно звертати увагу не тільки на професійно важливі якості спеціаліста, а й на «психологічні протипоказання», які можуть стати перешкодою для якісного виконання роботи. Проте, потрібно звертати увагу на те, що між окремими ПВЯ можуть встановлюватися компенсаторні зв'язки. Наявність ряду добре розвинених професійно важливих здібностей може компенсувати відсутність інших.

Професійно важливі якості фахівців торговельної сфери формуються і розвиваються як в процесі навчання, так і безпосередньо в професійній діяльності. Ділова сфера пред'являє вимоги здебільшого до комунікативної та пізнавальної

сфер особистості. Дипломатичність, розвинені комунікативні якості, здатність до швидкого навчання і перенавчання, розвинені інтелектуальні здібності, організаційні та лідерські якості, гнучке мислення, професійні знання та досвід для фахівців торговельної сфери є запорукою налагодження ефективної співпраці та успішної самореалізації фахівця.

РОЗДІЛ 2

ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

В залежності від специфіки і предмету діяльності досліджують різні професійно важливі якості та здібності особистості. Дана робота спрямована на дослідження особливостей прояву професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції, серед загальної сукупності яких ми виділили здатність до організування, комунікативні якості, стресостійкість, а також вміння мислити креативно.

Для проведення дослідження були залучені працівники ТОВ «Аір – Трейдінг» у кількості 50 осіб (36 жінок і 14 чоловіків), у віці від 22 до 49 років. Середній вік досліджуваної групи становить 32 роки.

Опитувальник «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей»

Дослідження комунікативних та організаторських здібностей проводилося за допомогою методики Синявського В. та Федоришина А. КОЗ – «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей». (Джерело: Фетіскін Н., Козлов В., Мануйлов Г. «Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп»)

Опитувальник Синявського В. і Федоришина А. КОЗ містить 40 питань, на які респондентові пропонується дати відповідь «так» або «ні». Якщо досліджуваному важко відповісти, йому необхідно все-таки віддати перевагу одному із запропонованих варіантів відповіді, до якого особа є більш схильною. Давати відповідь треба не обдумуючи довго запитання. Методика містить 20 питань, що направлені на виявлення рівня організаторських здібностей, і 20 питань – на діагностику рівня комунікативних здібностей. (див. Додаток Б)

Дана методика виявляє схильність особистості до встановлення контактів з новими людьми і здатність приймати рішення в критичних ситуаціях. Досліджується вміння респондента швидко входити до нового колективу і переконувати оточуючих.

Результати досліджуваних обробляються згідно з ключем методики. Окремо підраховуються бали за шкалою комунікативних здібностей, окремо – за шкалою організаторських якостей респондента. Підсумовуються бали за однією шкалою і отримана сума ділиться на 20 (кількість питань однієї категорії). В результаті розрахунків отримуємо коефіцієнт, що відповідає певному рівню здібностей:

<u>Комунікативні здібності</u>		<u>Організаторські здібності</u>	
0.10 – 0.45	Низький рівень	0.20 – 0.55	Низький рівень
0.46 – 0.55	Нижче середнього	0.56 – 0.65	Нижче середнього
0.56 – 0.65	Середній рівень	0.66 – 0.70	Середній рівень
0.66 – 0.75	Високий рівень	0.71 – 0.80	Високий рівень
0.76 – 1.00	Дуже високий рівень	0.81 – 1.00	Дуже високий рівень

Досліджувані з низьким рівнем комунікативних та організаторських здібностей не прагнуть спілкування, надають перевагу самотності, уникають компаній. Мають труднощі у встановленні контактів з оточуючими. Зазвичай, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, уникають прийняття самостійних рішень. Намагаються не проявляти ініціативу.

Респондентам із середнім рівнем досліджуваних якостей притаманне прагнення до спілкування з людьми. Такі особи іноді проявляють ініціативу. Проте, вони не є достатньо стабільними та стійкими.

Досліджувані, що за результатами опитування мають високі показники комунікативних та організаторських здібностей, прагнуть розширити коло своїх знайомих, а також не проявляють розгубленості в стресових ситуаціях. Вони схильні проявляти в роботі ініціативу та брати на себе відповідальність. Здатні приймати самостійні рішення в складних, нестандартних ситуаціях.

Опитувальник Рогова Є. «Діагностика творчого потенціалу та креативності»

Для збільшення кількості клієнтів і продуктивного ведення переговорів менеджерам з реалізації продукції необхідно мислити креативно. Творчі здібності фахівця допоможуть знайти підхід до клієнта, а також відшукати нові шляхи для

вирішення робочих завдань. Для дослідження здатності творчо мислити ми використали тест «Діагностика творчого потенціалу та креативності». Методика містить 18 питань. Респондентові надається на вибір три варіанти відповіді, з яких особа має обрати один, найбільш прийнятний для нього. (Джерело: Рогов Є. «Настільна книга практичного психолога») (див. Додаток В)

Питання спрямовані на дослідження стилю мислення особи в різних ситуаціях, як життєвих, так і робочого спрямування. Вивчаючи відповіді респондента, можна побачити його відношення до нових ідей, робочих задач і цілей, нових місць, його відношення до невдач та бажання дізнаватися нове.

Обробка результатів відбувається шляхом додавання балів по всім питанням. Варіант відповіді «а» оцінюється в 3 бали, «б» - в 1 бал, «в» - 2 бали.

Інтерпретація результатів тесту передбачає наявність двох рівнів прояву творчого потенціалу. Якщо за результатами тестування досліджуваній набирає від 18 до 47 балів, це свідчить про наявність в нього творчого потенціалу. Проте, низькі бали за оцінкою креативності вказують на те, що респондент має психологічні бар'єри, такі як, страх невдачі та тривожність. Страх здатний знижувати творчу активність людини та сковувати уяву.

Від 48 балів і більше вказує на те, що досліджуваній має значні творчі потенціали та високий рівень креативності мислення. Це надає багатий вибір творчих можливостей. Респондентам з високим рівнем легше вирішувати завдання та генерувати нові ідеї і способи виконання роботи.

Не менш важливою характеристикою, що впливає на якість роботи працівника, є стресостійкість. Вміння швидко адаптуватися до нових умов роботи, відновлювати психологічні і фізичні ресурси, переосмислювати і адекватно сприймати критику – все це впливає на здатність особи протистояти стресовим ситуаціям.

«Шкала психологічного стресу PSM – 25»

Для дослідження здатності протистояти стресам ми використали методику «Шкала психологічного стресу PSM - 25». Дана методика була розроблена Лемуrom Л., Тес'є Р. та Філліоном Л. у Франції. Потім переведена на інші мови та

валідизована в Англії, Іспанії та Японії. Адаптувала методику Водоп'янова Н. Методика призначена для вимірювання структури переживань стресу. Стрес вимірюється в соматичних, емоційних та поведінкових показниках. Опитувальник сформульований для осіб віком від 18 до 65 років різних професійних груп.

Методика апробована на вибірці більш ніж 5 тис. осіб в Канаді, США, Англії, Японії і Аргентині. Водоп'янова Н. апробувала методику на вибірці студентів, вчителів та комерційного персоналу у кількості 500 осіб. (Джерело: Водоп'янова Н., Старченкова Є. «Синдром вигорання: діагностика та профілактика»)

Опитувальник містить 25 питань, бланк відповідей представлений у вигляді шкали, що містить 8 варіантів відповіді (від 1 до 8). Досліджуваному пропонується ряд тверджень, які характеризують психічний стан. Респондент має оцінити свій стан за останній тиждень за допомогою 8-бальної шкали. Для цього на бланку опитувальника поруч із кожним твердженням досліджуваній має позначити число, що відображає частоту переживань певного стану:

- 1 – «ніколи»;
- 2 – «вкрай рідко»;
- 3 – «дуже рідко»;
- 4 – «рідко»;
- 5 – «іноді»;
- 6 – «дуже часто»;
- 7 – «дуже часто»;
- 8 – «постійно (щодня)».

Потрібно попередити опитуваних, що немає правильних або помилкових відповідей. На виконання досліджуванім надається 7-10 хвилин. (див. Додаток Г)

Для обробки результатів необхідно підрахувати суму всіх відповідей. Питання 14 і 25 обчислюються в зворотному порядку. Чим вища сума, тим більший показник психічного напруження.

Низький рівень стресу, менше 100 балів, свідчить про задовільну психологічну адаптованість до робочих навантажень. Особа не відчуває себе спустошеною та знесиленою, звикла працювати при наявних навантаженнях.

Інтервал 100 – 154 бали свідчить про наявність середнього ступеню стресу. Бажано врегулювати режим роботи та відпочинку, адже респондент не завжди встигає відновлюватись після робочої зміни.

Показники більше 154 балів вказують на те, що досліджуваний має високий рівень стресу і низьку здатність до стресостійкості. Такі показники свідчать, що особа є дезадаптованою і знаходиться в стані психічного дискомфорту. Щоб покращити стан досліджуваного необхідно застосувати методи зниження нервово-психічної напруженості, психологічного розвантаження. При дуже високому показнику стресу потрібно змінювати стиль мислення або професійне спрямування на те, що є більш прийнятним для психологічних особливостей особистості.

«16 – факторний опитувальник Кеттелла Р.»

Також для дослідження професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції був використаний 16 – факторний опитувальник Кеттелла Р. Вперше даний опитувальник був опублікований Кеттеллом Р. у 1950 році. Цей тест є універсальним і розкриває широке коло індивідуально-психологічних особливостей особистості. Опитувальник діагностує риси досліджуваного, які сам вчений назвав конституційними факторами. (Джерело: Капустіна А. «Багатофакторна особистісна методика». – СПб., 2001 р.) (див. Додаток Д)

За результатами обстеження будується «профіль особистості». У цьому профілі відображається ступінь вираженості кожного фактора. При інтерпретації даного профілю дослідники звертають увагу на співвідношення вираженості факторів, їх взаємодію, а також наявні нормативні дані.

Респондентові пропонується дати відповідь на ряд запитань опитувальника, метою якого є визначення особливостей його характеру, інтересів та нахилів. Досліджуваного потрібно попередити, що немає «правильних» і «неправильних» відповідей, так як відповіді лише відображають особливості різних людей. На вибір надається три варіанти відповідей. Щоб результати досліджуваного найбільш

точно характеризували його особистість, досліднику пропонується надати респонденту ряд рекомендацій до початку заповнення бланку відповідей:

- «давайте першу відповідь, яка спадає Вам на думку»;
- «питання не містять у собі уточнюючих подробиць, тож доречно уявляти собі типові ситуації при виборі відповіді, не замислюючись над деталями»;
- «намагайтеся за одну хвилину давати відповіді на 2-3 запитання, тоді Ви завершите роботу приблизно за 35-40 хвилин»;
- «намагайтеся уникати «невизначених» відповідей (такий варіант відповіді лише у тих випадках, коли дійсно не вдається обрати іншу)»;
- «відповідайте на всі запитання підряд, не пропускаючи жодного»;
- «не намагайтеся справити своїми відповідями позитивного враження, вільно висловлюйте свою думку».

Після проведення інструктажу досліднику необхідно впевнитися, що респондент точно зрозумів інструкцію, його стан задовільний і він/вона готовий щиро відповідати на запитання.

Обробка даних бланка проводиться за допомогою «ключа» методики. Співпадань відповідей респондента з «ключем» оцінюється у два бали для відповідей «а» і «в», відповідь «б» оцінюється в один бал. Сума балів в кожній групі запитань дає в результаті значення для фактору. Проте, фактор «В» є винятком – в даному випадку співпадань відповіді з «ключем» дає 1 бал.

Переведення «сирих» балів у стени. Після первинної обробки результатів бали переводяться у стени, які, в свою чергу, розподіляються за біполярною шкалою. Шкала має крайні значення від 1 до 10 балів. Першій половині шкали надається значення « - », другій – знак « + ». За тими показниками, що були отримані, будується «профіль особистості». Отримані значення за кожним із факторів переводяться у стени за допомогою таблиць. В таблицях представлені тестові норми до 16-факторного опитувальника. Кеттелом Р. в контексті методики було створено 6 таблиць тестових норм:

- «Жінки 16-18 років»;
- «Чоловіки 16-18 років»;
- «Жінки 19-28 років»;
- «Чоловіки 19-28 років»;
- «Жінки 29-70 років»;
- «Чоловіки 29-70 років».

При інтерпретації, в першу чергу, приділяється увага найбільш високим та низьким показникам факторів в профілі особистості (найбільш низькі – від 1 до 3 стенів, найбільш високі – від 8 до 10 стенів). Кожному з факторів Кеттелл Р. дав своє умовне позначення:

- А – товариськість, уважне ставлення до людей;
- В – загальний рівень інтелекту, здатність до навчання;
- С – сила «Я», емоційна стійкість;
- Е – сила нервової системи, домінантність;
- F – динамізм спілкування, експансивність;
- G – рівень морального контролю, організованість особистості та відповідальність;
- Н – активність та сміливість в соціальних контактах;
- І – чутливість;
- L – ставлення до людей;
- М – ступінь розвитку уяви;
- N – дипломатичність;
- О – тривожність;
- Q₁ – аналітичність мислення, ставлення до нового;
- Q₂ – залежність від групи та конфліктність;
- Q₃ – самоконтроль;
- Q₄ – фрустрованість.

За сукупністю ряду факторів можна проаналізувати різні блоки особливостей особистості.

Інтелектуальні особливості відображає співвідношення В (здатність до навчання, загальний рівень інтелекту), М (рівень розвитку уяви) і Q₁ (аналітичність мислення) факторів.

Особливості емоційно-вольової сфери проявляються в результатах за факторами: С (емоційна стійкість), G (відповідальність), І (чутливість), О (тривожність), Q₃ (самоконтроль), Q₄ (фрустрованість). Фактори О і Q₄ - складають блок тривожності особи.

Особливості міжособистісної взаємодії та комунікативні здібності особи: А (товариськість), Е (сила нервової системи), F (динамізм спілкування), Н (сміливість в соціальній взаємодії), L (ставлення до людей), N (дипломатичність), Q₂ (конфліктність, залежність).

Фактор А (афектотимія – шизотимія)

Фактор в цілому відображає ступінь товариськості людини в групі. Високі значення (афектотимія) свідчать про природність і невимушеність поведінки, готовність до колективної праці, комунікабельність, уважне ставлення до оточуючих, особи з високими показниками за цим фактором із задоволенням беруть участь в громадських заходах.

Для низьких показників (шизотимія) характерним є скритність, холодність, відчуженість, недовірливість та скептичність. При виражено низьких балах фактору проявляється критичність і формальність у контактах, відсутність яскраво виражених емоцій.

Фактор В (високий інтелект – низький інтелект)

Високі показники (8 – 10): високі загальні розумові здібності, високий рівень здатності до навчання. Досліджуваний легко засвоює новий матеріал, швидко адаптується до нової інформації та розумових навантажень. Є кмітливим і здатним до абстрактного мислення.

Низькі показники (1 – 3): низький рівень розумових здібностей, досить повільно мізкує, неосвіченість. В респондентів з низьким інтелектом відсутні інтелектуальні інтереси.

Фактор «С» (сила «Я» - слабкість «Я»)

Високі показники: постійність інтересів, відсутня надмірна стурбованість своїм здоров'ям, володіє собою, не уникає відповідальності та має реалістичні погляди на життя. Проявляє наполегливість в справах.

Низькі показники: наявна іпохондрія, мінлива, не має постійних інтересів, не доводить справу до кінця, не стримана. Особи з низьким рівнем за фактором «С» є емоційно незрілими, легко засмучуються.

Фактор «Е» (домінантність – конформізм)

Високі показники: прагнення до самостійності, здатність до лідерства, незалежність, самовпевненість. Особи з високими показниками, зазвичай, вирізняються сміливістю, можуть бути конфліктними, прагнуть до влади.

Низькі показники: покірність, невпевненість у власних силах, скромність, обережність. Така особа легко виходить зі стану рівноваги, проявляє поступливість, намагається уникати конфліктів.

Фактор «F» (безтурботність – стурбованість)

Високі показники: життєрадісність, активність, товарицькість, балакучість. Такі особи легко відносять до життя та спонтанних подій. Є досить жвавими і довірливими, мають більш оптимістичний характер.

Низькі показники: уникають товариства, мовчазні, підозрілі, ригідні, мають більш песимістичні погляди на життя. Намагаються уникати змін, до всього ставляться надто серйозно, часто все ускладнюють.

При цьому, слід зазначити, що даний показник не є станом особистості. Даний фактор відображає стійке відношення особистості до навколишнього середовища. Фактор «F» залежить від виховання особистості, наявності або відсутності тиску з боку батьків і оточуючих, а також культурних норм і сімейних традицій.

Фактор «G» (сила «Над – Я» - слабкість «Над – Я»)

Високі показники: сумлінні, стійкі та наполегливі, високоморальні, є вимогливими до порядку, дисципліновані, вміють контролювати свої емоції, дотримуються правил.

Низькі показники: недобросовісні, непостійні та мінливі, можуть бути аморальними і безвідповідальними. Респонденти з низькими показниками за цим фактором легко кидають розпочату справу, зневажливо ставляться до моральних цінностей. Часто низькі показники виявляють у правопорушників або схильних до ігнорування соціальних норм осіб.

Фактор «Н» (смівлівість – боязкість)

Високі показники: товариські, дружелюбні, імпульсивні, безтурботні. Такі особи прагнуть до ризику і гострих відчуттів, мають виражені лідерські якості, тому в групі їх часто обирають лідерами (особливо, якщо діяльність групи спрямована на змагання та суперництво). Легко вступають у контакти з новими людьми, не розгублюються при зіткненні з несподіваними обставинами, люблять зміни, легко витримують емоційне навантаження.

Низькі показники: мають досить обмежені інтереси, ворожі, дуже стримані, скептично налаштовані до нового, збентежені в присутності осіб протилежної статі. Такі індивіди гостро реагують на будь-яку загрозу, є невпевненими в своїх силах, можуть відчувати себе необґрунтовано неповноцінними. Боязкі люди, не люблять великих компаній та надають перевагу лише декільком друзям.

Фактор «І» (емоційна зрілість – емоційна незрілість)

Високі показники: є досить вимогливими, емоційними та чутливими, хвилюються за стан свого здоров'я, мають смак та виглядають витончено. Художньо і образно мислять, є сентиментальними. Високі показники, зазвичай, мають люди творчих професій (музиканти, артисти і художники).

Низькі показники: практичні, реалістичні, не люблять фантазувати, намагаються діяти за логікою (в той час, як люди з високими показниками керуються інтуїцією), є дещо жорсткими та незалежними. Такі респонденти можуть набувати психотравм в наслідок раціоналізації.

Фактор «L» (підозрілість – довірливість)

Високі показники: недовірливі, до всього підозрілі, часто бувають заздрісними і роздратованими, схильні до суперництва. До всього відносяться упереджено, вважають, що їх недооцінюють.

Низькі показники: мають почуття власної незначущості, легко забувають про труднощі, не ревниві, некорисливі, не прагнуть до конкуренції та суперництва. Часто легко довіряються малознайомим людям.

Фактор «М» (мрійливість – практичність)

Високі показники: непрактичні, захоплені власними ідеями та фантазіями, мають багату уяву, орієнтовані тільки на власні бажання. Не люблять щоденні справи і обов'язки, в них свій власний незвичайний світогляд і своєрідна поведінка.

Низькі показники: зайняті практичними справами, раціональні та намагають уникати всього незвичного і незвичайного. Такі люди розсудливі, тверезо оцінюють людей і обставини. Проте, їм не завжди вистачає винахідливості.

Фактор «N» (проникливість – наївність)

Високі показники: естетично витончені, обережні, честолюбні, неприродні у поведінці (стримані, ведуть себе у відповідності до обставин), переважає розрахунок і логічне мислення, у спілкуванні аристократично ввічливі, слідкують за своєю поведінкою і мовленням.

Низькі показники: прямі, часто нетактовні, емоційно нестримані, безпосередні та природні в своїй поведінці. Не вміють хитрувати, є відкритими та товариськими.

Фактор «O» (гіпотимія – гіпертимія)

Даний фактор визначається тенденцією до депресії та пригніченого настрою.

Високі показники: схильні до почуття провини, сумні, напружені, схильні до іпохондрії, вразливі, дуже чутливі до зауважень. Гіпотимія характеризується перевагою песимістичного настрою і тривожно-депресивним фоном. Такі особи схильні до самокритики і самодокорів.

Низькі показники: самовпевнені, переважає оптимістичний настрій і безтурботність, енергійні, активні, нечутливі до зауважень та докорів. Низький показник фактору «O» свідчить про сміливість і безстрашність.

Фактор «Q₁» (радикалізм – консерватизм)

Високі показники: гнучкі, мають різнобічні інтелектуальні інтереси, мають добре розвинене аналітичне мислення, намагають бути добре проінформованими з

різних політичних і наукових питань, але не сприймають все на віру, скептично налаштовані, все намагаються перевіряти. Можуть легко змінювати свою точку зору.

Низькі показники: консервативні, ригідні, важко змінюють свою думку, не люблять змін, не допускають точки зору, яка відрізняється від їхньої. Схильні скептично та насторожено сприймати нове.

Фактор «Q₂» (сагодостатність – соціабельність)

Високі показники: самостійність, незалежність, надають перевагу роботі, яку можуть виконати самостійно, здатні приймати рішення і нести за них відповідальність, не потребують схвалення оточуючих.

Низькі показники: залежні від групи, надають перевагу колективній роботі, слідуєть соціальним думкам та настроям, потребують схвалення і підтримки від оточуючих людей, не люблять проявляти ініціативи.

Фактор «Q₃» (контроль бажань – імпульсивність)

Високі показники: таким людям властивий високий самоконтроль поведінки, організованість, завжди намагаються довести справу до кінця, для них важлива думка та оцінка оточуючих.

Низькі показники: погано контролюють свою поведінку, недисципліновані, до роботи можуть ставитися не уважно та недбало.

Фактор «Q₄» (фрустрованість – нефрустрованість)

Високі показники: наявна напруженість, незадоволення своїх прагнень, часто збуджена, неспокійна особа. Для таких особистостей характерна емоційна стабільність з переважанням зниженого фону настрою і роздратованість.

Низькі показники: розслаблені, спокійні, задоволені будь-яким станом речей, не прагнуть звершень і не мають великої кількості бажань.

Даний опитувальник дозволив нам всебічно дослідити особливості психічних властивостей респондентів, проаналізувати емоційно-вольову, інтелектуальну і комунікативну сфери особистості, що безпосередньо впливають на успішність фахівця торговельної сфери.

Висновки до розділу 2

Розвинені професійно важливі якості і здібності особистості є одними з найбільш важливих детермінант успішності фахівця, вони безпосередньо впливають на його професійний розвиток та становлення. В залежності від предмету діяльності, під професійно важливими якостями слід вважати різні вміння та психологічні особливості індивіда. Дана робота спрямована на дослідження ПВЯ менеджерів з реалізації продукції: на дослідження їх здатності до креативного мислення, їх комунікативних та організаторських здібностей, стресостійкості. Предметом нашого дослідження також стала інтелектуальна та емоційно-вольова сфера фахівців.

Групою досліджуваних за методиками Синявського В. та Федоришина А. КОЗ, «16 –факторний опитувальник» Кеттелла Р., «Діагностика творчого потенціалу та креативності» і «Шкала психологічного стресу PSM - 25» стали працівники ТОВ «Air - трейдінг» в кількості 50 осіб, серед яких 36 жінок і 14 чоловіків, у віці від 22 до 49 років.

Для вивчення організаторських і комунікативних здібностей ми використали методику КОЗ - «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей». Опитувальник містить 40 питань, які спрямовані на виявлення здатності до налагодження контактів з людьми та схильності до організування. Дані характеристики впливають на встановлення міжособистісних відносин в колективі, визначають успішність в роботі з клієнтами та у багатьох робочих процесах в сфері торгівлі.

Для дослідження творчого потенціалу особистості ми використали опитувальник «Діагностика творчого потенціалу та креативності», який містить 18 питань спрямованих на дослідження стилю мислення респондента і його відношення до нового.

Однією з найважливіших ПВЯ для менеджерів з продажів є здатність справлятися зі стресами. Здатність швидко відновлюватися після психічного напруження та мобілізувати внутрішні ресурси впливають на якість роботи

працівника. Для дослідження цієї характеристики була використана методика «Шкала психологічного стресу PSM – 25», що вимірює особливості переживання стресу індивідом. Даний тест дозволяє оцінювати прояви стресу в емоційних, соматичних і поведінкових показниках.

Для дослідження комунікативної, інтелектуальної і емоційно-вольової сфер респондентів ми використали 16-факторний опитувальник Кеттелла Р., який вимірює ряд показників психологічних особливостей та рис характеру досліджуваного. Методика дозволяє вимірювати 16 психологічних ознак та ступінь їх прояву.

За допомогою вищенаведених методик ми досліджували індивідуальні властивості та психологічні особливості групи менеджерів з реалізації продукції. Дана сукупність методик дозволяє нам виявити характеристики, що впливають на продуктивність праці фахівця, дослідити рівень їх розвитку та встановити взаємозалежність між окремими здібностями та специфікою професійного спрямування.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ

3.1. Індивідуально психологічні характеристики професійно важливих якостей обстежуваних за методикою Кеттелла Р. «16-факторний опитувальник» (емоційно-вольовий, комунікативний та інтелектуальні блоки)

Тест Кеттелла Р. «16-факторний опитувальник» спрямований на всебічний аналіз психологічних особливостей особистості. За результатами даної методики ми мали змогу дослідити комунікативну, емоційно-вольову та інтелектуальну сферу менеджерів з реалізації продукції.

Комунікативний блок за методикою Кеттелла Р. ми вивчали за сукупністю та співвідношенням факторів: товарищкості (А), сили нервової системи (Е), динамізму спілкування (F), сміливості в соціальній взаємодії (Н), ставлення до людей (L), дипломатичності (N) та конфліктності (Q₂).

Емоційно-вольовий блок за факторами: емоційної стійкості (С), відповідальності (G), чутливості (I), тривожності (O), самоконтролю (Q₃) та фрустрованості (Q₄).

Інтелектуальний блок за факторами: здатності до навчання та загального рівня інтелекту (В), рівня розвитку уяви (М), аналітичності мислення (Q₁).

Отримані результати респондента після переведення з «сирих» балів в стени поділяють на ті, які знаходяться в «негативному» полюсі шкали (від 1 до 3 стенів), та ті, які знаходяться в межах «позитивного» полюсу біполярної шкали методики (від 8 до 10 стенів). Показники від 4 до 7 стенів інтерпретуються як такі, для яких характерна збалансованість характеристик за категоріями («полюсами») певної шкали.

Емпіричною базою для дослідження стали працівники ТОВ «Аір-Трейдінг» в складі 50 осіб, з них 34 жінки та 16 чоловіків віком від 22 до 49 років, середній вік досліджуваної групи – 32 роки.

З рис.3.1. можна побачити, що з 14 чоловіків досліджуваної групи у 10 осіб (70 %) рівень розвитку інтелектуальних якостей є середнім, у 2 респондентів (15 %) – високим та у 2 осіб (15 %) – низькі показники за сукупністю балів за шкалами загального розвитку інтелекту, аналітичності мислення і розвитку уяви.



Рис. 3.1. Рівень розвитку інтелектуальних особливостей у чоловіків.

На рис.3.2. відображені показники інтелектуальних особливостей у жінок-респондентів. З 36 осіб у 26 досліджуваних (72%) середній рівень інтелектуальних здібностей, у 6 осіб (16,5%) – високим рівень та у 4 респондентів (11,5%) – низькі показники за інтелектуальним блоком.



Рис. 3.2. Рівень розвитку інтелектуальних особливостей у жінок.

З рис.3.3. можна побачити, що у чоловіків переважають середні показники за емоційно-вольовим блоком (78% - 11 осіб з 14 досліджуваних). У 2 осіб – високі показники (14%), у 1 особи виявлені низькі показники за шкалами, що відображають емоційно-вольову сферу (8%).



Рис. 3.3. Показники емоційно-вольової сфери чоловіків.

На рис.3.4. показані результати жінок досліджуваної групи за шкалами емоційно-вольового блоку: 29 осіб (80%) мають середні показники (від 4 до 7 балів), 4 особи (12%) – високі показники та 3 особи (8%) – низькі.



Рис. 3.4. Показники емоційно-вольової сфери жінок.

Серед респондентів виявилося 13 осіб з середнім рівнем показників за комунікативним блоком (92%) та 1 особа з високим рівнем (8%) за визначеними шкалами. Осіб з низьким рівнем серед досліджуваних виявлено не було. (рис.3.5.)



Рис. 3.5. Показники комунікативних властивостей у чоловіків.

З 34 жінок досліджуваної групи у 31 особи виявлений середній рівень за комунікативним блоком (86%), у 3 осіб – високі показники (8%), у 2 осіб – низькі показники (6%). (рис. 3.6.)



Рис. 3.6. Показники комунікативних властивостей у жінок.

За отриманими результатами за методикою Кеттелла Р. «16-факторним опитувальником» можна зробити висновок, що загальні інтелектуальні здібності, аналітичне мислення та рівень розвитку уяви у досліджуваних працівників сфери продажів є добре розвиненими. Показники за емоційно-вольовим блоком розміщені в середньому діапазоні, що свідчить про емоційну стійкість респондентів, вмотивованість до здійснення професійної діяльності, а також хороший рівень самоконтролю в опитуваних. В респондентів досить добре розвинені комунікативні якості, які проявляються в дипломатичності та товариськості.

3.2. Аналіз результатів за методикою «Оцінка комунікативних та організаторських здібностей особистості» Синявського В. та Федоришина А.

Вивчення комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних проводилося за допомогою методики КОЗ «Оцінка комунікативних та організаторських здібностей». Метою даного дослідження є визначення рівня здатності респондентів налагоджувати контакти з оточуючими та організовувати людей.

В професії менеджерів з реалізації продукції дані здібності безпосередньо впливають на успішність роботи та налагодженню взаємодії з клієнтами. Кожен працівник сфери продажів повинен вміти знаходити підхід до споживача, домовлятися, узгоджувати умови співпраці між компанією та клієнтом. В цьому фахівцям допомагають дипломатичність, уважне ставлення до людей та активність у соціальній взаємодії.

З рис.3.7. можна побачити, що чоловіків-респондентів добре розвинена здатність до комунікації. За результатами опитування низького рівня виявлено не було, у 2 осіб – рівень нижче середнього (14%), у 4 осіб – середній рівень комунікативних здібностей (29%), у 6 досліджуваних – високий рівень (43%) та у 2 осіб – рівень комунікативних властивостей є дуже високим (14%).



Рис. 3.7. Рівень розвитку комунікативних здібностей у чоловіків.

Серед досліджуваних жінок 2 особи мають рівень комунікативних здібностей низький (5%), 3 особи – нижче середнього (8%), 11 осіб мають середні показники (32%), 14 осіб – високий рівень (39%) та 6 осіб – дуже високий рівень комунікативних здібностей (16%). За усередненими результатами жінки-респонденти мають високі показники за шкалою комунікативності, що дозволяє зробити висновок про успішність у встановленні соціальних контактів та безконфліктне спілкування з оточуючими. (рис.3.8.)



Рис. 3.8. Рівень розвитку комунікативних здібностей у жінок.

За блоком питань, спрямованих на виявлення організаційних здібностей, серед чоловіків 1 особа з низьким рівнем (7%), 2 особи з рівнем нижче середнього (14%), 7 досліджуваних з середнім рівнем (50%), 4 респондента з високим рівнем (29%). Осіб з дуже високим рівнем організаційних здібностей не виявлено. (рис.3.9.)



Рис. 3.9. Рівень розвитку організаційних здібностей у чоловіків.

Серед жінок у 2 осіб – низький рівень (5%), у 4 осіб – нижче середнього (11%), у 19 осіб – середній рівень (52%), у 11 респондентів – високий рівень організаційних здібностей (32%) та осіб з дуже високим рівнем не виявлено.



Рис. 3.10. Рівень розвитку організаційних здібностей жінок.

Отже, порівнюючи отримані результати за шкалами комунікативних та організаційних здібностей, можна зробити висновок, що комунікативні здібності у менеджерів з реалізації продукції є розвинені на більш високому рівні, ніж організаційні здібності. Серед досліджуваних не було виявлено осіб з дуже високими показниками за блоком питань організаторських здібностей, проте більшість респондентів мають високі результати за здатністю до комунікації.

3.3. Оцінка результатів методики Рогова Є. «Діагностика творчого потенціалу та креативності»

Зважаючи на специфіку праці досліджуваних, постійне спілкування з клієнтами та необхідність постійного пошуку нових підходів до споживача та роботи, менеджерам потрібно проявляти креативність у своїй роботі. Безперервне вдосконалення методів та способів діяльності у наш час є запорукою успішної самореалізації в професії, тому для дослідження творчих особливостей ми використали методику «Діагностика творчого потенціалу та креативності».

Інтерпретація результатів методики передбачає розподіл респондентів на дві групи:

1. досліджувані, що мають занижені або середні творчі здібності;
2. досліджувані, що мають значні творчі потенціали та розвинене креативне мислення.

За результатами даної методики у переважної більшості досліджуваних занижений творчий потенціал (38 осіб з 50 досліджуваних, що складає 76% від групи), що згідно з думкою автора методики вказує на наявність певних психологічних бар'єрів, що заважають респондентам креативно мислити та творчо проявляти себе в діяльності. До таких бар'єрів відносять страх невдачі та тривожність, які значно впливають на зниження творчої активності індивіда та погіршують уяву.

Проте, 12 осіб (24% респондентів) є достатньо креативними та здатними творчо виконувати робочі завдання. Такі особи схильні до ініціативності та

активності в роботі. Вони не бояться відкривати для себе нові види діяльності та намагаються досягати поставлених цілей.

На рис.3.11. і рис.3.12. можна побачити рівень розвитку креативності мислення у представників групи менеджерів з реалізації продукції.

Серед представників чоловічої статі: 10 осіб – занижений рівень (72%) і 4 особи з високим рівнем креативності (28%).



Рис. 3.11. Рівень творчого потенціалу у чоловіків.

Серед жінок респондентів: 28 осіб з низьким рівнем (78%) та 8 осіб – з високим рівнем креативності мислення (22%). (рис.3.12)



Рис. 3.12. Рівень творчого потенціалу у жінок.

3.4. Особливості оцінки «Шкали психологічного стресу PSM - 25»

Робота менеджерів з реалізації продукції є динамічною та передбачає постійне спілкування з клієнтами. Фахівців даної спеціалізації можна віднести до представників професій типу «людина-людина». Як відомо, діяльність пов'язана з людьми є найбільш стресовою. Стрес, в свою чергу, погіршує самопочуття людини та знижує результативність праці. Високий рівень психологічного стресу знесилює працівника та призводить до дезадаптації. Тому моніторинг емоційного стану особи, здатності протистояти стресам та наявного ступеню стресу є важливою складовою дослідження діяльності працівників.

Досліджуючи стресостійкість працівників було виявлено, що у 4 чоловіків наявний високий рівень психологічного стресу (28%), у 6 осіб – середній рівень стресу (44%) та у 4 осіб – низький рівень стресу (28%). (рис.3.13.)



Рис. 3.13. Рівень психологічного стресу у чоловіків.

Серед жінок-респондентів у 9 осіб виявлений високий рівень стресу (25%), що свідчить про наявність напруження та надмірної кількості роботи, у 16 досліджуваних - середній рівень стресу (44%) та у 11 осіб виявлений низький рівень стресу. (рис. 3.14.)



Рис. 3.14. Рівень психологічного стресу у жінок.

В цілому, у майже половини респондентів наявний середній ступінь психологічного стресу, у 30 % досліджуваних – високий рівень, що потребує налагодження режиму праці та відпочинку, так як працівники не встигають відновлювати свої ресурси.

Для підвищення здатності протистояти стресам та уникнення стресового напруження рекомендується збалансувати графік діяльності, повноцінно висипатися та регулярно перериватися під час роботи на короткочасні перерви та переключати увагу на інші об'єкти.

Завищений рівень психологічного стресу у досліджуваних може бути обумовлений напруженим робочим графіком, специфікою праці (активна робота з людьми, мінливість результатів продажів, нестабільність у сфері торгівлі і т.д.), а також загальною соціальною ситуацією в країні, яка може підвищувати рівень тривожності, що стає підґрунтям для погіршення емоційного стану респондентів і зниження активності та об'єму внутрішніх ресурсів людини.

Сукупність результатів нашого дослідження та їх інтерпретація дали нам змогу сформулювати висновки щодо особливостей психічної сфери менеджерів з реалізації продукції і розробити тренінгову програму для розвитку професійно важливих якостей фахівців даного напрямку роботи.

3.5. Тренінгова програма розвитку професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції

Тренінгова програма

на тему

«Розвиток комунікативних навичок, творчих здібностей та підвищення стресостійкості»

Мета тренінгу:

- розвинути навички налагодження міжособистісної взаємодії;
- розвинути творчий потенціал учасників тренінгу;
- підвищити здатність протистояти стресам.

Завдання:

1. Розширити обсяг знань учасників щодо себе як суб'єкту комунікації;
2. Навчитися ефективно комунікувати та відпрацювати навички комунікації;
3. Усвідомити цінність рис креативності своєї особистості;
4. Сформувати позитивне ставлення до креативного процесу;
5. Оволодіти прийомами виходу зі стресу;
6. Підвищити рівень стресостійкості.

Цільова група: фахівці з продажів (віком від 18 до 50 років), що мають труднощі у встановленні контактів, мають бажання розвинути креативність мислення та особи з підвищеним рівнем психічної напруги, викликаної стресом. Тренінгова програма розрахована на групу вже знайомих між собою осіб, які представляють собою спрацьований колектив.

Кількість учасників: 10-12 осіб.

Загальна тривалість: 4 години 30 хвилин (3 тренінгових заняття по 90 хвилин).

Вимоги до аудиторії: простора кімната або зала зі столами та стільцями.

Тренінгове заняття 1

«Успішна комунікація»

Мета: активізувати учасників тренінгу, створити позитивну атмосферу в групі, більше дізнатися один про одного, а також оцінити та розвинути комунікативні навички.

Вступне слово тренера-психолога: **10 хвилин**

- Пояснення мети тренінгової програми в цілому та першого тренінгового дня зокрема.

Обговорення правил та очікувань від тренінгу: **10 хвилин**

На цьому етапі обговорюються очікування учасників від роботи на тренінгу, тренер проговорює правила роботи в групі та пропонує учасникам висунути свої правила.

Можливі правила:

- Не запізнюватись на заняття;
- Все, що було обговорено на тренінгу, не виносити за межі заняття;
- Не перебивати;
- Не засуджувати;
- Бути доброзичливим;
- Говорити від свого імені;
- Бути толерантним;
- Бути лаконічним;
- Правило «Стоп!» і т.д.

Вправа - розминка «Компліменти» **10 хвилин**

Мета: створити сприятливий психологічний клімат та згуртувати учасників групи.

Матеріали: м'яч.

Хід роботи: учасник стають у коло, тренер розпочинає гру і кидає певному учаснику м'яч кажучи водночас: «Мені в тобі подобається ...» і називає вподобану

якість. Учасник, який отримав м'яч, кидає його іншому учасникові і називає ті якості, які подобаються йому. М'яч повинен побувати в усіх учасників.

Вправа «Який(яка) я у спілкуванні з іншими?»

30 хвилин

Мета: отримати об'єктивну оцінку своїх комунікативних навичок, отримати зворотній зв'язок щодо своєї поведінки.

Матеріали: аркуші паперу А4, ручки, булавки.

Хід роботи: на першому етапі учасникам пропонується написати на аркуші паперу позитивні та негативні якості, які можуть проявлятися у нього при спілкуванні. Даний перелік якостей буде представляти комунікативний автопортрет особистості.

На другому етапі проведення вправи учасникам пропонується взяти аркуш паперу та за допомогою булавки прикріпити його на спину. Цей аркуш будуть заповнювати інші учасники. Якщо учасник бажає, щоб йому писали тільки компліменти щодо нього як співрозмовника, він має намалювати на своєму листку сонце. Якщо бажає почути тільки критику – малює блискавку та хмарку. Якщо прагне почути і критику, і компліменти – малює знак питання.

Після того обидва листка (і з автопортретом, і з оцінками інших учасників) прикріплюється спереду та на спину учасникам (спереду – автопортрет, на спину – з оцінками). Після закріплення аркушів учасники мають змогу переміщуватися по аудиторії, читати листи та обговорювати.

Після того, як більшість учасників зустрілися і прочитали листи один одного, всі повертаються на свої місця та читають коментарі на своєму аркуші.

Тренер запрошує учасників до обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала у Вас ця вправа?
- Чи збігаються у Вас коментарі на двох аркушах?

Вправа «Продовж речення»**20 хвилин**

Мета: розвинути комунікативні навички та емпатію.

Хід роботи: Одному з учасників групи пропонується розповісти історію, яка з ним відбулася, при цьому не завершуючи речення розповіді. З інших учасників обираються три особи, які будуть по черзі завершувати речення.

Наприкінці розповіді оповідач обирає того учасника з трьох, який був найбільш близьким своїми відповідями до реальної ситуації.

Запитання для обговорення:

- Яким чином можна здогадатися, що саме не договорив оповідач?
- Чому, на Вашу думку, комусь легше вгадувати чим продовжиться розповідь, а комусь складніше?

Після обговорення тренеру варто підкреслити важливість вміння почути співрозмовника, поставити себе на його місце та обґрунтувати значення емпатії в побудові успішної комунікації.

Вправа «Клубок»**10 хвилин**

Мета: підведення підсумків.

Матеріали: клубок ниток.

Хід роботи: Кожен з учасників розповідає, про що дізнався на тренінговому занятті, яку корисну для себе інформацію отримав. Перший учасник тримає у себе кінчик нитки і після розповіді передає клубок іншому учаснику.

Заключне слово тренера: підведення підсумків та висловлення вдячності учасникам тренінгу за участь.

Тренінгове заняття 2

«Мій творчий потенціал»

Мета: розвинути креативність мислення та розширити творчий потенціал учасників.

Вступне слово тренера-психолога: **10 хвилин**

- Пояснення мети тренінгового заняття.

Вправа – розминка «Слухаємо себе» **10 хвилин**

Мета: діагностувати емоційне самопочуття учасників.

Хід роботи: Учасникам пропонується сісти в зручній позі, заплющити очі, розслабитися, прислухатися до себе і подумати: що кожний відчуває, який у нього настрій. Через декілька хвилин усі учасники тренінгу по черзі розповідають, не розплющуючи очей, про те, як вони почуваються і який у них настрій.

Вправа «Творчий підхід» **30 хвилин**

Мета: усвідомити власну креативність, розвинути позитивну самооцінку.

Хід роботи: учасникам пропонується згадати епізод зі свого життя, в якому вони проявили свою креативність, згадати ситуацію чи подію, в якій вони повели себе нестандартно та творчо. Учасники можуть робити нотатки за необхідності.

Після того, як всі згадали таку подію, по черзі всі розповідають цю ситуацію групі.

Вправа допомагає учасникам повірити у власний творчий потенціал та стимулює появу позитивного самоствавлення.

Запитання для обговорення:

- Чи важко Вам було згадати таку ситуацію?
- Чи складно Вам було знайти вихід з даної ситуації?
- Чи часто Ви намагаєтеся знайти новий спосіб вирішення завдань/проблем?

Вправа – дискусія «Взірець»**20 хвилин**

Мета: більше дізнатися один про одного, усвідомити, які риси креативності є важливими для особи, сформулювати характеристики креативності.

Хід роботи: учасникам пропонується розповісти про людину зі свого оточення, яка на сьогоднішній день служить для учасника взірцем креативності. При цьому, учасникам слід виокремити конкретні риси цієї особистості та особливості її поведінки, які, на думку оповідача, і є причинами вважати цю людину творчою. Після роздумів на задану тему кожен з учасників групи розповідає про свій приклад. Тренер пропонує підсумувати перелік рис творчих особистостей та доповнити його в обговоренні.

Вправа «Образ креативності»**20 хвилин**

Мета: проявити свою власну креативність та реалізувати творчий потенціал.

Матеріали: аркуші паперу, кольорові олівці.

Хід роботи: учасникам пропонується намалювати креативність так, як вони її розуміють. Слід робити акценти на формах та кольорах малюнку. Після завершення всіма учасникам своїх малюнків відбувається представлення намальованого з розповіддю про те, що для учасника означає креативність та творчість.

В ході обговорення тренер пропонує учасникам задавати уточнюючі питання. Після обговорення ведучий підводить підсумки, перераховуючи всі основні ідеї щодо креативності, умов її формування та розвитку.

Вправа «Подарунки»**10 хвилин**

Мета: створення позитивної атмосфери, завершення заняття.

Матеріали: аркуші, ручка, коробка.

Хід роботи: імена всіх учасників групи пишуться на окремих аркушах паперу і кладуться в коробку. Кожен з групи підходить до коробки і витягує один аркуш, після чого вигадує, що б він хотів подарувати цьому учасникові.

Заключне слово тренера: обговорення отриманих емоцій та висловлення вдячності за активну участь.

Тренінгове заняття 3

«Розвиток стресостійкості»

Мета: розвинути здатність протистояти стресам, переключатися та відновлювати внутрішні ресурси.

Вступне слово тренера: **10 хвилин**

- Пояснення мети тренінгового заняття, налаштування учасників на активну роботу.

Вправа – розминка «Мій місяць» **10 хвилин**

Мета: активізувати учасників групи, згуртувати їх.

Хід роботи: учасникам потрібно створити коло, вишикувавшись відповідно до місяця народження. Повідомити місяць можна лише рухами, жестами та мімікою.

Вправа «Переключення» **20 хвилин**

Мета: засвоїти методи переключення та виходу зі стресу.

Хід роботи: Тренер: «Наш мозок постійно породжує думки, ці думки мають певний потенціал, який може впливати на наше здоров'я. Чим інтенсивніша думка, тим більша енергія. Оптимістичні думки несуть надію, негативні думки можуть бути сповнені ненавистю та злобою і мати надзвичайну руйнівну силу. Переповнюючи нашу свідомість, негативні думки сприяють наростанню психічного дискомфорту.

Як ми можемо впливати на цей процес? Як зупинити негативний внутрішній діалог? Для цього я пропоную вам засвоїти техніку виходу зі стресового стану. Під час засвоєння особливостей виконання даної техніки ви навчитеся зміщувати свою увагу з потоку негативних думок і стабілізувати свій внутрішній емоційний стан.

В ситуації наростання внутрішньої напруги:

- перемістіть свою увагу на зовнішні об'єкти (предмети, звуки, відчуття);
- переміщуючи уваги намагайтеся проговорювати усе, що бачите, називати предмети і описувати звуки;

- намагайтесь відпустити увагу назовні в режим вільного польоту, розглядаючи все навколо в деталях, кольорах, фактурах і т.д.

Почуття безвиході є тільки ілюзією ваших думок, просто спогадом, а не реальністю.

Вправа «Позитивне мислення»

30 хвилин

Мета: сформувати навички самопідтримки у стресових ситуаціях.

Матеріали: заздалегідь підготовлені картки з висловлюваннями.

Хід роботи: Тренер: «зараз ми будемо вчитися мислити позитивно! Для цього нам потрібно попрацювати в групах. Вам потрібно буде замінити негативні формулювання думок на позитивні!».

Кожна з груп отримує аркуш, поділений на дві частини: в одній – наперед підготовлені тренером записи негативних думок, в іншій – порожнє місце, яке потрібно буде заповнити, перетворюючи негативні формулювання на позитивні та оптимістичні.

Картка для групи 1:

<u>Негативні думки</u>	<u>Позитивні думки</u>
• «Все пропало»	_____
• «Я – дурень» (сказав собі учень, який помилково відповів на запитання вчителя)	_____
• «Я повинен бути першим»	_____
• «Мені обов'язково мати це»	_____

Картка для групи 2:

<u>Негативні думки</u>	<u>Позитивні думки</u>
• «Це безнадійно»	_____
• «Не треба й починати»	_____
• «Я не зможу»	_____
• «Я безнадійна людина»	_____

Запитання для обговорення:

- Яке мислення частіше демонструють люди?
- Чи можна сказати, що той, хто мислить позитивно, спроможний більшого досягти в житті та професії?

Вправа «По колу»

10 хвилин

Мета: закріпити позитивні результати тренінгу.

Хід роботи: учасники стають у коло і кладуть руку на плече учасника, який стоїть поруч. Завдання полягає у тому, щоб побажати йому щось приємне, подякувати за активну роботу та хороші емоції. Вправа виконується по колу за часовою стрілкою.

Заключне слово тренера-психолога:

- підведення підсумків;
- висловлення вдячності учасникам за активну участь у тренінгу;
- налаштування учасників тренінгу на подальший саморозвиток!

Висновки до розділу 3

Серед сукупності професійно важливих якостей менеджерів з реалізації продукції особливе значення мають стресостійкість, здатність креативно мислити та розвинені організаторські і комунікативні здібності, які ми і досліджували у даній роботі.

Дослідження ПВЯ менеджерів з реалізації продукції відбувалося за допомогою методик:

- методика Кеттелла Р. «16-факторний опитувальник особистості»;
- методика КОЗ Синявського В. та Федоришина А.;
- методика Рогова Є. «Діагностика творчого потенціалу та креативності»;
- методика «Шкала психологічного стресу PSM – 25».

За методикою Кеттелла Р. ми мали змогу дослідити особливості емоційно-вольової, комунікативної та інтелектуальної сфер досліджуваних.

Результати дослідження показали, що за інтелектуальним блоком серед 50 досліджуваних осіб виявлено 8 респондентів з високими показниками, що складає 16 % групи, з середнім рівнем 36 осіб (71% досліджуваних) та з низькими показниками виявлено 6 осіб – 13 % респондентів.

За емоційно-вольовим блоком 6 осіб (13%) з високими показниками, 40 респондентів з 50 мають середній рівень, що складає 79% групи, та виявлено 4 особи з низьким рівнем (8%).

Дослідження факторів комунікативного блоку та особливостей міжособистісної взаємодії представлені у таких показниках: високий рівень мають 4 респонденти (8%), середні показники у 44 осіб групи (89%) та у 2 осіб виявлений низький рівень (3%).

Підсумовуючи отримані дані, можна зробити висновок, що переважна частина досліджуваних мають показники вище середнього рівня за комунікативним, інтелектуальним та емоційно-вольовим блоками.

Досліджуючи комунікативну сферу та методикою «Комунікативні та організаторські здібності» ми отримали такі результати:

- за шкалою комунікативності: у 2 осіб виявлений низький рівень комунікативної здатності (4%), у 5 осіб – нижче середнього (11%), у 15 осіб – середній рівень (30%), у 20 респондентів – високий рівень (40%) та у 8 досліджуваних виявлений дуже високий рівень (15%).

- за шкалою організаторських здібностей: низький рівень у 3 осіб (6%), нижче середнього - у 6 осіб (13%), середній рівень розвитку – у 26 осіб (51%), високий – у 15 респондентів (30%). Досліджуваних з дуже високим рівнем організаційних здібностей виявлено не було.

За методикою «Діагностика творчого потенціалу та креативності» у більшості випробуваних виявився занижений рівень здатності до творчої діяльності. Серед 50 респондентів у 38 осіб – низький рівень креативності (серед

жінок – 28 осіб, серед чоловіків – 10 осіб), що складає 76% досліджуваних. Високі показники за оцінкою творчого потенціалу у 12 респондентів – 24% групи.

За «Шкалою психологічного стресу PSM – 25» ми отримали такі результати: низький рівень стресу виявлений у 13 респондентів (26%), середній рівень стресу – у 22 осіб (45%) та у 15 осіб наявний високий рівень психічного напруження (29%).

Дане дослідження дозволило нам проаналізувати ПВЯ фахівців та сформулювати висновки щодо особливостей психологічної сфери менеджерів з реалізації продукції і на основі отриманих даних розробити тренінгову програму для розвитку професійно важливих якостей для фахівців торговельного профілю діяльності.

Дана тренінгова програма розроблена з урахуванням професійної спрямованості фахівців та необхідних для успішної самореалізації в сфері менеджменту навичок. Програма складається з трьох тренінгових занять, кожне з яких розраховане на 90 хвилин та чисельність групи - 10-12 осіб.

Метою даної тренінгової програми є розвиток навичок міжособистісної взаємодії, розкриття творчого потенціалу учасників тренінгу та підвищення здатності протистояти стресам.

ВИСНОВКИ

В даній роботі ми здійснили аналіз основних наукових підходів до вивчення проблеми професійно важливих якостей особистості, розглянули специфіку діяльності працівників торговельної сфери та визначили основні здібності та ПВЯ, які необхідні таким фахівцям.

Проблему ПВЯ вивчали такі вчені як Котелова Ю., Клімов Є., Корольчук М., Зеєр Е., Геллерштейн С. та інші. При цьому, думки вчених щодо походження професійно важливих якостей різняться.

Вивчення наукової літератури з проблеми нашого дослідження дало нам змогу зробити висновок, що існує три основні підходи до розуміння професійно важливих якостей.

На думку Котелової Ю., яка є представницею першого підходу, ПВЯ є біологічно детермінованими. Вчена стверджує, що саме природно закладені задатки та здібності визначають успішність людини в освоєнні та виконанні певного виду діяльності. Представники даного підходу до ПВЯ також відносять психологічні та психофізіологічні особливості індивіда, а також його вроджені задатки, які в процесі освоєння діяльності трансформуються в здібності.

Представники другого підходу вважають, що професійно важливі якості – це індивідуально-психологічні особливості людини. На думку Батаршева А., ПВЯ обумовлюються індивідуальними властивостями фахівця.

За третім підходом, представниками якого є Волков О. і Сегеда О., професійно важливі якості визначаються як здібності особистості, її властивості та вміння, яких вона набуває в процесі навчання. Вчені, які дотримуються цієї точки зору, вважають, що ПВЯ у фахівця формуються в процесі освоєння певного виду діяльності, і саме специфіка цієї діяльності і визначає комплекс умінь та якостей.

Торговельна сфера висуває свої вимоги до ПВЯ спеціалістів. Серед них можна виділити як розвинені загальні здібності (розвинені розумові і комунікативні здібності, вміння організувати себе, уважність, відповідальність), так і специфічні професійно значимі для працівників торговельної сфери (здатність

логічно мислити, креативність, вміння знаходити підхід до інших людей, високий рівень стресостійкості, а також розвинені організаційні та лідерські якості і т.д.).

Сьогодні, у часи активного розвитку торговельно-економічної сфери та бізнесу, є потреба у залученні до роботи великої кількості профільних спеціалістів, які будуть сприяти розвитку організацій та максимізувати доходи підприємств. Тому виникає запит і до психологічної науки, результати досліджень якої можуть сприяти більш вдалому підбору кадрів, що значно підвищить показники продуктивності діяльності компаній. За допомогою вивчення психологічних особливостей, здібностей та вмінь індивідів і формулюванні висновків на базі таких досліджень вдосконалюється процес професійної орієнтації, розробляються професіограми та створюються методи для відбору кадрів на різні посади, чим і обумовлюється практичне значення даної роботи.

При організації дослідження нами був обґрунтований психодіагностичний інструментарій вивчення професійно важливих якостей. В роботі були емпірично досліджені особливості емоційно-вольової, комунікативної та інтелектуальної сфер менеджерів з реалізації продукції, а також рівень психологічного стресу працівників та творчий потенціал.

Емпіричною базою для нашого дослідження стали працівники ТОВ «Аір - Трейдинг» у складі 50 осіб віком від 22 до 49 років, серед яких 36 жінок та 14 чоловіків.

За результатами методики Кеттелла Р. були отримані такі дані:

- Інтелектуальний блок: високі показники – у 8 осіб (16%), середні – у 36 осіб (71% досліджуваних), низькі показники – у 6 осіб (13%);
- Емоційно-вольовий блок: високі показники – 6 осіб (13%), середні – у 40 респондентів (79%) та низькі показники мають 4 досліджуваних (8%);
- Комунікативний блок: високі – 4 респонденти (8%), середні – 44 особи (89%), низькі – 2 особи (3%).

За методикою «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей» Синявського В. та Федоришина А. ми отримали такі результати:

- Комунікативні здібності: низький рівень – у 2 осіб (4%), нижче середнього – 5 осіб (11%), середній рівень – 15 осіб (30%), високий – 20 осіб (40%), дуже високий – 8 осіб (15%).
- Організаційні здібності: низький рівень – 3 особи (6%), нижче середнього – 6 осіб (13%), середній – 26 респондентів (51%), високий – 15 осіб (30%). Досліджуваних з дуже високим рівнем розвитку організаційних здібностей не було виявлено.

Опитування респондентів за допомогою методики Рогова Є. «Діагностика творчого потенціалу та креативності» показало, що у більшості досліджуваних занижений потенціал креативності. Серед досліджуваних виявилось 38 осіб з заниженим рівнем творчого потенціалу (76%) та 12 респондентів з високим рівнем креативності (24%).

За методикою «Шкала психологічного стресу PSM – 25» ми отримали такі результати:

- Низький рівень стресу – у 13 респондентів (26%);
- Середній рівень стресу – у 22 досліджуваних (45%);
- Високий рівень стресу – у 15 осіб (29%).

Проведене дослідження дало нам змогу проаналізувати особливості психологічних властивостей менеджерів з реалізації продукції, дослідити професійно важливі якості фахівців та на основі сформульованих висновків розробити тренінгову програму для розвитку ПВЯ спеціалістів сфери продажів.

Основною метою програми є розвиток комунікативних навичок, розкриття творчого потенціалу учасників, підвищення стресостійкості та сприяння активному саморозвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания/Б.Г.Ананьев.–СПб: Питер,2001.–272 с.
3. Артемьева Т. И. Методологические аспекты проблемы способностей. – М.: Наука, 1977. – 182 с.
4. Барко В.І., Тютюнников А.М. Як визначити творчі здібності? - К.: Україна, 1991. – 82 с.
5. Батаршев А. В. Диагностика профессионально значимых качеств/ А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова.- СПб.: Питер, 2007.
6. Беляєв, І.А. Здібності і потреби як континуум системних властивостей людської цілісності / І.А. Беляєв // Вісник Оренбурзького державного університету. - 2009. - № 1 (95), січень.- 9 - 13 с.
7. Беляєв, І.А. Цілісність людини в аспекті взаємозв'язку його здібностей і потреб - Челябінськ, 2012. - 41 с.
8. Беляєв, І.А. Обмеження та компенсація здібностей і потреб цілісного людської істоти / І.А. Беляєв // Вісник Оренбурзького державного університету. - 2009. - № 2 (96), лютий. – 23 с.
9. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 356 с.
10. Бутчер Т. Ода людським можливостям.М., Онікс, 1996, 101 – 105 с.
11. Войцихова А.І. Характеристика індивідуально-типологічних особливостей та їх вплив на взаємостосунки з оточуючими// Психологічна газета. – 2006. - № 14. – 18-26 с.
12. Волощук І. Структура творчих здібностей особистості // «Українська мова і література в школі» - К., 2002. -№ 6. – 68 с.

13. Геллерштейн С. Г.: Развитие профессионально важных качеств. – М.: Педагогика, 1970.
14. Голубева Э. А. Способности и индивидуальность. – М.: Прометей, 1993. – 311 с.
15. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. 263-265 с.
16. Добровольська Л. Здібності як один з головних критеріїв професійного відбору // Педагогіка і психологія. -2001. -№ 1. – 156 с.
17. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 318 с.
18. Зеер Е. Ф. Психология профессий. – М. - Академический Проект, 2003. – 95 с.
19. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология. – СПб.: Питер, 2001. – 464 - с.
20. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Эксмо, 2007 - 416 с.
21. Климов Е. А.: Введение в психологию труда.- М.: Изд-во МГУ, 1988. – 67-70 с.
22. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: МГУ, 1995. – 223 с.
23. Клищевская М. В. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1999. – №4. – 21–34 с.
24. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О. М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. – 200с.
25. Ковальов А.Г., Мясичев В.Н. Психологічні особливості людини, т.2. Здатності. Л. Изд-во БРЕШУ, 1970.

- 26.Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Зазимко О.В., Практична психологія / Навчальний посібник для студентів ВНЗ /. – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 728 с.
- 27.Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: [навч. посіб.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
- 28.Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2014. - 536 с.
- 29.Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда : Учеб. пособие / Ю. В. Котелова; Под ред. Е. М. Ивановой. - М. : Изд-во МГУ, 1986. – 118 с.
30. Крайнюк,В.М. Психологія стресостійкості особистості/В.М.Крайнюк.– К.:Ника,–2007.–431с.
- 31.Леви В. Л. Мистецтво бути собою.М., Знання, 1977. – 97 с.
- 32.Леви В. Л. Мистецтво бути іншим.М., Знання, 1977. – 23-33 с.
- 33.Лейтес Н.С. Способности и одарённость. - М.: Знание, 1984. – 158 с.
- 34.Лейтес Н.С. Розумові здібності і вік. М., Педагогіка, 1971.
- 35.Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: Навчальний посібник. -К.: Центр навчальної літератури, 2003. -237 с.
- 36.Маклаков А.Г. Общая психология.- Спб.:Питер, 2007 - 583с.
- 37.Маркова А. К.: Психология профессионализма.: Изд-во Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 33 с.
- 38.Методологічні і теоретичні проблеми психології: Навчальний посібник / М.С. Корольчук, Ю.Л. Трофімов, В.І. Осьодло та ін. - К.: Ніка-Центр, 2013. - 336с.
- 39.Миронець С.М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації. Монографія. / Миронець С.М., Тімченко О.В. – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 232 с.
- 40.Немов Р.С. / Психология. / М.: Владос, 1995, кн.2,- 491 с.

- 41.Общая психодиагностика. Основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования. / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 278 с.
- 42.Платонов К. К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 303 с.
- 43.Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 370-373 с.
- 44.Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : Учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология»/ Н. С. Пряжников. – М. : Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
- 45.Психология профессиональной деятельности : коллектив. монография / под ред. Г. В. Телятникова, С. Л. Ленькова. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2002. – 124 с.
- 46.Психология профессиональной подготовки / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб : СПбГУ, 1993. – 101–136 с.
- 47.Психология психических состояний : сб. статей / под. ред. проф. А. О. Прохорова. – Казань : Изд-во «Центр инновационных технологий», 2002. – Вып.4 – 387–399 с.
- 48.Психологический словарь / Под ред. А.В.Петровского и М.Г.Ярошевского М.: Политиздат, 1990. - 336 с.
- 49.Психология индивидуальных различий под ред. Ю.Б. Гиппенрейдера, В.Я. Романова - М. изд-во МГУ, 1982 г. - 217 с.
- 50.Развитие и диагностика способностей / Под ред. В.Н. Дружинина, В.Д.Шадрикова. - М.: Педагогика, 1991. - 160 с.
- 51.Райгородский Д.Я. / Психология самосознания. / Изд. дом Бахрам-М, Самара, 2000,- 425 с.
- 52.Рубинштейн С.А. / Проблемы общей психологии. / М.: Педагогика, 1976,- 412с.
- 53.Рогов Е.И. Настольная книга практичного психолога. Книга 2. М., 1999.

54. Роль среды и наследственности в формировании индивидуальности человека / Под ред. И. В. Равич-Щербо. – М.: Педагогика, 1988. – 336 с.
55. Савченко О. Я. Розвивай свої здібності: Навч. посібник. -К.: Освіта, 1995. - 159 с.
56. Савчин М.В. Загальна психологія: навчальний посібник. У двох частинах. Частина I. Видавнича фірма «Відродження», 1998. – 159 с.
57. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В.А.Ядова. Л: 1979, - 522 с.
58. Семиченко В.А.. Психологія: Темперамент. – К.: Видавець О.М.Ешке, 2006. – 211 с.
59. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психолого- социальный институт, 2005. – 252 с.
60. Сидоров П.І., Парняков А.В. Клінічна психологія. - М. : ГЕОТАР-Медіа , 2008. - 383. - 880 с.
61. Столяренко Л.Д. Основы психологии. - 5-е изд., доп. и перераб. – Ростов - на-Дону: Феникс, 2006. – 213 с.
62. Теплов Б. М. Здібності і обдарованість. // Психологія індивідуальних відмінностей. Тексти. М. : изд-во Моск. Ун-ту, 1982, 133 – 136 с.
63. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальних розходжень. М. Изд-во АПН РСФСР, 1961 - 205 с.
64. Ушаков Д.В. Психология одаренности. От теории к практике. М. -2000 – 96 с.
65. Фетіскін Н. П. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп / Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Інституту Психотерапії, 2002. – 490 с.
66. Чеховских М. И. Основы психологии. Учебное пособие, Мн.: ООО «Новое знание», 2002. – 54-56 с.
67. Шадриков В. Д.: Деятельность и способности.- М., 1994. – 35-36 с.
68. Шульц Д.: Психология и работа. - СПб.: Питер, 2003. – 167 с.

- 69.Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию. – К.:1994.
- 70.Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы его коррекции / Ю. В. Щербатых. – М., 2005. – 255 с.
- 71.Юник І. Д. Когнітивні уміння майбутніх фахівців як предмет психолого-педагогічних досліджень / І. Д. Юник // Науковий вісник Чернівецького національного університету. – Чернівці : ЧНУ, 2014. – Вип. 719. Педагогіка та психологія. – 195-200 с.
- 72.Юник І. Д. Перспективні напрями розвитку когнітивних умінь майбутніх фахівців / І. Д. Юник // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 17. Теорія і практика навчання та виховання : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. – Вип. 26. – 207-212 с.
- 73.Ясюкова Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей / Л.А. Ясюкова // Вопросы психологии. – 1990. – No 5. – 37 – 45 с.
74. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://pidruchniki.com/10810806/psihologiya/metodi_psiholopyi_pratsi
75. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://studopedia.com.ua/1_5863_metodi-psihologii-pratsi.html
76. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://studme.com.ua/137610255290/psihologiya/znachenie_psihologii_truda_dlya_sovremennogo_obschestva.html
77. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://lektsii.org/11-50556.html>
78. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://stud.com.ua/27279/psihologiya/psihologichni_tipi_osobistosti_proyav_dilovomu_spilkuvanni
79. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://pidruchniki.com/00000000/psihologiya/zdibnosti>

80. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://psychologistandhiscommunistabilities.blogspot.com/#>

81. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://www.medbib.in.ua/lichnostnyie-kachestva-psihologa33633.html>

ДОДАТКИ

Додаток А

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ТОРГОВЕЛЬНОЇ СФЕРИ

**КОВАЛЕНКО Е. О., 1м курс ФЕМП КНТЕУ,
спеціальність «Психологія»**

В статті проаналізовані основні підходи до вивчення професійно важливих якостей, висвітлені наукові погляди вчених на проблему здібностей та професійно важливих якостей фахівців.

На підставі аналізу наукової літератури були визначені професійно важливі якості спеціалістів торговельної сфери. Розглянуті вимоги до спеціальних якостей працівників даного профілю.

Ключові слова: професійно важливі якості, здібності особистості, професійна діяльність, психологія професійної діяльності, фахівці торговельної сфери.

В статье проанализированы основные подходы к изучению профессионально важных качеств, освещены научные взгляды ученых на проблему способностей и профессионально важных качеств специалистов.

На основании анализа научной литературы были определены профессионально важные качества для специалистов торговой сферы. Рассмотрены требования к специальным качествам работников данного профиля.

Ключевые слова: профессионально важные качества, способности личности, профессиональная деятельность, психология профессиональной деятельности, специалисты торговой сферы.

In the article analyzed main study approaches to professionally important qualities, investigated scientific views on the ability problem and the problem of professionally important specialists qualities.

Based on analysis of scientific literature have been identified professionally important abilities for trade sphere workers. Reviewed requirements to special professional abilities in trade sphere.

Key words: professionally important qualities, personality abilities, professional practice, work psychology, specialists of the trade sphere.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку психології професійної діяльності в Україні залишається актуальною проблема дослідження професійно важливих якостей фахівців різних сфер діяльності. На сьогоднішній день, у часи активного розвитку торгівлі та бізнесу, одними з найбільш затребуваних фахівців є працівники торговельної сфери. За даними Укрстату (Державна служба статистики України), на 2019 рік з 16578,3 тис. осіб працездатного віку (від 15 до 70 років) в сфері торгівлі та послуг задіяні близько 2757, 8 тис. осіб. [18] Не коректний професійний добір працівників у торговельній сфері створює проблему плинності кадрів, що завдає збитків компаніям та знижує якість послуг, які різні підприємства пропонують своєму споживачу, так як навчання працівника займає певні ресурси компанії та час.

Вивчення професійно необхідних якостей (ПВЯ) та здібностей фахівців, дослідження їх особистісних та професійних схильностей дають змогу створювати спеціальні програми для профвідбору, а також здійснювати коректний підбір персоналу на різні посади. Результати досліджень психології праці використовуються при проведенні профорієнтаційної роботи, яка сприяє обранню молодими людьми професії, що відповідає їх здібностям та особистісним якостям. Адже ефективність та продуктивність роботи фахівця детермінується не тільки обсягом його досвіду та знань, а також і успадкованими та набутими якостями та здібностями, чим і обумовлюється актуальність даної статті.

Мета статті. Здійснити аналіз основних наукових підходів до вивчення проблеми професійно важливих якостей та проаналізувати ПВЯ фахівців торговельної сфери.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблему професійно важливих якостей фахівців у своїх працях висвітлювати Батаршев А., Бодров В., Клімов Є., Ложкін Г., Корольчук М., Миронець С., Бехтерев В., Теплов Б. та Анохін П. Також дослідженням здібностей особистості займатися і такі вчені, як Геллерштейн С., Максименко С., Шадриков В. та Рибалка В. Дослідники вивчали як вроджені здібності особистості, так і сформовані в процесі діяльності якості фахівців. В працях вчених висвітлені різні підходи до визначення понять «професійно важливі якості» та «здібності», а також відображені погляди науковців щодо походження даних властивостей особистості.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи поняття «професійно важливі якості (ПВЯ)» ми виявили, що існує декілька підходів до розуміння його сутності. Думки вчених різняться і стосовно походження професійних здатностей та якостей фахівців.

Вивчення наукової літератури з проблеми нашого дослідження дозволило зробити висновок, що існує три наукові підходи до розуміння професійно важливих якостей.

Представники першого підходу (Котелова Ю.) вважають, що ПВЯ мають біологічну основу, і саме природно обумовлені задатки та здібності визначають успішність фахівця в діяльності. Представники цього підходу до ПВЯ відносять психологічні та психофізіологічні особливості фахівця, а також вроджені задатки, що в процесі освоєння нової діяльності трансформуються в здібності. [11, с.118]

За другим підходом професійно значимі якості являють собою індивідуально-психологічні особливості людини. Вчені, які є прихильниками цієї думки (Батаршев А., Майорова Є.), зазначають, що ПВЯ визначаються індивідуальними властивостями фахівця. [1, с.109]

За третім підходом ПВЯ – здібності особистості, її властивості та уміння, яких вона набуває в процесі навчання. Представники даного підходу (Волков О., Сегеда О.) вважають, що професійно важливі якості в фахівця формуються в процесі освоєння певного виду діяльності, і саме специфіка цієї діяльності і визначає набір цих якостей та умінь.

Поняття ПВЯ тісно пов'язане з поняттями «задатки», «здібності» та «уміння».

Задатки являють собою вроджені анатомо-фізіологічні особливості нервової системи особистості. Наявність певних задатків є основою для розвитку здібностей фахівця (як загальних, так і спеціальних). На відміну від здібностей, задатки є біологічно детермінованими. [2, с.356]

Здібності – це індивідуально-психологічні стійкі властивості людини, які проявляються в діяльності та безпосередньо впливають на продуктивність та успішність її виконання.

Здібності поділяють на загальні та спеціальні. До загальних здібностей відносять ті якості особистості, які проявляють у будь-якій діяльності: інтелектуальні здібності (гнучкість, широта мислення), уява, комунікативні здібності і т.д. Спеціальні здібності проявляються у рамках певної професії. В спортивній діяльності спеціальні здібності проявляються у вигляді спортивних здібностей (сила, швидкість, фізична витривалість і т.д.), у мистецтві - в творчих, у керівників – у вигляді лідерських та організаційних якостей і т.д. [10, с.403]

Уміння – здатність виконувати певну діяльність на достатньо якісному рівні, в основі якої лежать знання та навички. [17, с.36] Уміння також поділяють на загальні та спеціальні.

Спеціальні уміння зумовлюються змістом певної конкретної роботи. До загальних умінь відносять:

- уважність;
- уміння планувати;
- уміння контролювати;
- уміння організовувати себе і т.д.

Здібності, уміння, знання та професійно важливі якості є взаємопов'язаними характеристиками фахівця. Їх сукупність визначає якість виконання індивідом своєї діяльності. Уміння є практичним відображенням ПВЯ фахівця, при цьому вони базуються на здібностях особистості. Тому дослідження ПВЯ фахівців неможливе без вивчення вроджених схильностей та розвинених у процесі навчання та професіоналізації здібностей особистості.

На думку Шадрікова В., «професійно важливі якості – це індивідуальні утворення суб'єкта, які включені в процес трудової діяльності та безпосередньо впливають на результативність виконання роботи». Параметрами результативності, на думку вченого, є:

- продуктивність праці;
- надійність;
- якість виконуваної роботи. [15, с.35-36]

Професійно важливі якості та здібності являють собою сукупність психологічних і психофізіологічних утворень, що проявляються в діяльності фахівця, та які є йому необхідними для успішної трудової самореалізації.

До складу функції професійно важливих якостей включають конституційні та нейродинамічні властивості індивіда, властивості його психічних процесів, потреби, інтереси, спрямованість особистості, переконання та моральні якості людини. [4, с.318]

Клімов Є. виділяє такі компоненти ПВЯ:

1. Відношення до праці, інтереси та вроджені задатки до виконання певного виду діяльності;
2. Громадянські якості: ідеологічний компонент, роль людини як члена групи та суспільства;
3. Працездатність: фізична і розумова. До фізичної працездатності вчений відносить достатній рівень фізичного здоров'я для виконання певної роботи, витривалість і т.д. Характеристики розумової працездатності: гнучкість розумової діяльності, її глибина та швидкість;
4. Спеціальні здібності (творча уява, спортивні здібності, здатність керувати та організовувати людей і т.д.);
5. Навички, знання, уміння та досвід. [6, с.67-70]

На думку Зеєра Е., професійно важливі якості – це психологічні особливості індивіда, що визначають продуктивність його трудової діяльності. При цьому вчений зазначає, що у кожній професії свій окремий набір ПВЯ.

До загальних професійно значимих якостей Зеєр Е. відносить: мислення, уважність, спостережливість, пам'ять, просторову уяву, емоційну стійкість, витривалість, рішучість, пластичність, дисциплінованість, а також самоконтроль і цілеспрямованість. [5, с.95]

Геллерштейн С. поділяє професійно важливі якості (ПВЯ) фахівців на три групи:

- Стійкі. До стійких ПВЯ вчений відносить такі якості особистості, які є вродженими та важко піддаються тренуванню. Саме ця група здатностей має визначальний вплив при проведенні профорієнтаційної роботи.
- Мінливі. Дана група якостей являє собою ті характеристики особи, які можуть змінюватися в процесі діяльності. Мінливі ПВЯ піддаються стомленню та відображаються на працездатності людини.
- Якості, які можна розвинути. Ті якості, які при тренуванні та професійному навчанні піддаються розвитку. [3, с.45]

Маркова А. до професійно важливих якостей фахівців відносить характеристики вольової, емоційної та мотиваційної сфер особистості. Вчена вважає, що трудова успішність визначається мотивами обрання індивідом певної професії, його інтересами, цілями, відкритістю до нового

професійного досвіду та професійними здібностями. При цьому Маркова А. зазначає, що при профвідборі кандидата на певну посаду, необхідно звертати увагу не тільки на здібності та ПВЯ претендента, а і на «психологічні протипоказання» - якості індивіда, які є несумісними з певною професією. [12, с.33]

Формування підсистеми ПВЯ являє собою функціональне об'єднання окремих професійно значимих якостей індивіда. Між окремими ПВЯ встановлюються компенсаторні взаємозв'язки, тому одна добре розвинена якість може компенсувати іншу недостатньо розвинену якість без впливу на рівень продуктивності та якості виконання роботи.

Отже, професійно важливими якостями фахівця вчені вважають психологічні та психофізіологічні характеристики особистості, уміння, здібності індивіда, які проявляються в його діяльності та визначають її успішність.

Торговельна сфера висуває свої вимоги до ПВЯ спеціалістів даного профілю діяльності. Представниками цього напрямку є фахівці, в роботі яких необхідні як розвинені загальні здібності, так і специфічні професійно значимі для працівників торговельної сфери якості, такі, як: здатність до логічного мислення, вміння знаходити підхід до інших людей, високий рівень стресостійкості, інтелекту, а також організаційні та лідерські якості і т.д. [16, с.76]

Фахівцями торговельної сфери є менеджери різних профілів керівництва, економісти, аудитори, маркетологи, бухгалтери, товарознавці, фінансисти і т.д.

До основних професійно значимих якостей даних спеціалістів відносять здатність організовувати себе, гнучке мислення, вміння планувати свою діяльність та послідовно її виконувати. Часто робота працівників торговельної сфери безпосередньо пов'язана з розрахунками та обчисленнями, тому, до переліку важливих якостей відносять і математичне мислення, що проявляється в:

- раціональному, логічному мисленні;
- намаганні постійно знаходити найкоротший шлях вирішення завдань;
- вирішенні завдань шляхом виділення тактичних кроків та дій.

Важливими є вміння цілеспрямовано та швидко змінювати шляхи вирішення завдань, виходити за межі звичного способу виконання задач, в разі, якщо вже знайомі способи не ведуть до бажаного результату. Працівники торговельної сфери повинні вміти цілеспрямовано та критично мислити, орієнтуючись на економію часу і коштів підприємства. Критичність характеризується умінням оцінити доречність і правильність обрання шляхів вирішення наявних завдань. [9, с.111]

Робота в торговельній сфері зазвичай передбачає колективну діяльність, тому серед ПВЯ спеціалістів даного напрямку виділяють вміння працювати в команді. У виробничий ланцюг кожного продукту (як матеріального, так і інтелектуального) задіяні ряд фахівців, які працюють над його створенням. Кожен працівник має свої особливі повноваження, межі відповідальності та визначене коло завдань. Важливо, щоб кожен спеціаліст у цьому ланцюгу послідовно та вчасно виконував свої обов'язки, тому до ПВЯ відносяться дисциплінованість та відповідальність, які є запорукою налагоджених трудових процесів в організації.

На успішність фахівця в торговельній сфері також впливає і така його якість, як комунікабельність. Комунікабельність – це вміння налагоджувати контакти з іншими людьми та конструктивно з ними взаємодіяти. Комунікативні якості особистості працівника відіграють вирішальну роль в переговорних процесах, організаційних зібраннях компанії, при знайомстві з діловими партнерами та у спілкуванні з клієнтами. Ефективне спілкування полягає у використанні в бесіді спеціалістом:

- вербальної комунікації (інтонація, гучність мовлення, паузи і т. д.);
- невербальної комунікації (міміка, жести, пантоміміка, встановлення та підтримування візуального контакту, дотримання міжособистісного простору);
- прийомів активного слухання.

Активному налагодженню ділових відносин також сприяє і гнучкість поведінки та мислення фахівця. [8, с.57-60] Працівники торговельної сфери, до повноважень яких входить

обслуговування клієнтів та продаж товару кінцевому споживачу, мають реагувати на побажання клієнта і швидко змінювати умови співпраці, при цьому узгоджуючи їх зі своїм керівництвом.

На даний момент торговельна сфера активно розвивається. Безперервний розвиток передбачає постійне технічне оновлення робочого місця і засобів зв'язку, способів та методів взаємодії між працівниками та клієнтами. Фахівцям необхідна якісна технічна підготовка та набуття навичок роботи на ПК. Тому до ПВЯ фахівців торговельної сфери можна віднести здатність до швидкої адаптації, відкритість до навчання та змін. Працівникам необхідно швидко освоювати нові види техніки та комп'ютерні програми, які дають змогу згрупувати і систематизувати у базу даних результати роботи окремих працівників, підрозділів та відділів в одну мережу. Дана навичка сприяє полегшенню використання корпоративної інформації співробітниками і керівництвом, а також пришвидшує взаємодію працівників, що веде до підвищення продуктивності. [13, с.123]

Наявність великого обсягу соціальної взаємодії, об'єм інформації, з якою працівники мають справу, швидкий темп роботи вимагають від фахівців високого рівня стресостійкості. Робота в торговельній сфері є динамічною та інтенсивною, тому однією з найбільш значимих якостей для її працівників є здатність протистояти стресам та швидко відновлювати свої внутрішні ресурси, яка впливає на продуктивність, швидкість і якість роботи. На стресостійкість фахівця впливає:

- уміння розслаблятися та переключатися;
- вміння позитивно переосмислювати ситуацію;
- ефективність планування часу;
- вміння розпізнавати свої емоції та емоції колег;
- самоконтроль.

Окрім вимог до загальних ПВЯ, кожна окрема спеціальність висуває ряд своїх вимог також і до спеціальних здібностей та якостей особистості фахівця. Базові якості особистості є основою для набуття та формування спеціальних якостей. Їх формування детерміноване специфікою діяльності спеціаліста. Під спеціальними ПВЯ розуміють ті значимі для здійснення діяльності якості, які безпосередньо впливають на продуктивність, швидкість та якість виконання роботи, та визначають її успішність. [7, с.223]

На керівних посадах, представниками яких є директори і менеджери відділів, професійно важливими якостями є вміння організовувати людей, правильно розподіляти між ними обов'язки та завдання, налаштовувати повний цикл діяльності в межах своєї ланки управління.

Лідерські якості також є невід'ємним компонентом успішного управління. Керівник повинен розуміти тонкощі мотиваційної сфери особистості, мотивувати своїх працівників і вміти направляти для досягнення цілей організації.

Лідер вирізняється готовністю до розумного ризику, який може стати поштовхом до нових напрямків розвитку компанії та збільшення прибутку. Керівники повинні вміти збирати людей в команду, згуртовувати їх навколо ідей, направляти їх потенціали на виконання діяльності, що приведе компанію до результату. Одним із основних завдань лідера є прогнозування цього результату та розроблення тактики досягнення мети. [13, с.352]

В торговельній сфері особливе місце займає професія маркетолога. Фахівці даної професії займаються виготовленням реклами для товарів. Така специфіка діяльності передбачає наявність у працівників творчого, образного мислення та розвиненої емпатії. Для того, щоб продукт мав попит серед користувачів, спеціалісти виокремлюють його основні переваги та особливості і генерують ідеї для просування товару на ринок. Така робота вимагає від працівників високого рівня креативності та здатності відчувати чого хоче, а також чого потребує споживач. [14, с.252]

Отже, здійснивши аналіз літератури з проблеми професійно важливих якостей працівників торговельної сфери, було виявлено, що існує три основні підходи до розуміння даного поняття. Прихильники першого підходу вважають, що ПВЯ мають біологічну основу. Представники другого підходу під ПВЯ розуміють індивідуально-психологічні особливості

особистості. Вчені, які є представниками третього підходу, стверджують, що професійно важливі якості – здібності та вміння, яких набуває особа в процесі навчання.

Професійно важливі якості фахівців торговельної сфери формуються і розвиваються як в процесі навчання, так і безпосередньо в професійній діяльності. Ділова сфера пред'являє вимоги здебільшого до комунікативної та пізнавальної сфер особистості. Дипломатичність, розвинені комунікативні якості, здатність до швидкого навчання та адаптації, розвинені інтелектуальні здібності, організаційні та лідерські якості, гнучке мислення, професійні знання та досвід для фахівців торговельної сфери є запорукою налагодження ефективної співпраці та успішної самореалізації фахівця.

Список використаних джерел

1. Батаршев А. В. Диагностика профессионально значимых качеств/ А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова.- СПб.: Питер, 2007.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 356 с.
3. Геллерштейн С. Г.: Развитие профессионально важных качеств. – М.:Педагогика, 1970.
4. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 318 с.
5. Зеер Е. Ф. Психология профессий. – М. - Академический Проект, 2003. – 95 с.
6. Климов Е. А.: Введение в психологию труда.- М.: Изд-во МГУ, 1988. – 67-70 с.
7. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: МГУ, 1995. – 223 с.
8. Клищевская М. В. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1999. – No4. – 21–34 с.
9. Кокун О. М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О. М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. – 200 с.
10. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для слухачів та студентів вищ. навч. закладів. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.; Ніка-Центр, 2012. – 403 с.
11. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда : Учеб. пособие / Ю. В. Котелова; Под ред. Е. М. Ивановой. - М. : Изд-во МГУ, 1986. – 118 с.
12. Маркова А. К.: Психология профессионализма.: Изд-во Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 33 с.
13. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : Учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология»/ Н. С. Пряжников. – М. : Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
14. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
15. Шадриков В. Д.: Деятельность и способности.- М., 1994. – 35-36 с.
16. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию. – К.:1994.
17. Ясюкова Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей / Л.А. Ясюкова // Вопросы психологии. – 1990. – No 5. – 37 – 45 с.
18. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/zn_pgs_10-19_u.xlsx

Робота виконана під науковим керівництвом д-р психол. наук, проф.
КОРОЛЬЧУК М. С.

"Діагностика комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ)"

Методика визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання слід відповісти «так» (+) або «ні» (-). Якщо вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки обрати між двома альтернативами. Час на виконання: 10-15 хвилин.

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтесь в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пропозиції в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ до тесту

Комунікативні схильності визначають ключові відповіді на наступні питання:

(+) Так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські схильності визначають ключові відповіді на наступні питання

(+) Так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обробка результатів тесту

Максимальна кількість балів окремо по кожному параметру - 20. Підраховуються бали окремо за комунікативними та окремо за організаторськими схильностям за допомогою ключа для обробки даних «КОС-2».

За кожну відповідь «так» або «ні» для висловлювань, які збігаються із зазначеними в ключі окремо за відповідними схильностям, приписується один бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Зразок розподілу балів за цими рівнями показано нижче.

Рівні комунікативних і організаторських схильностей

Сума балів 1-4 – рівень дуже низький.

Сума балів 5-8 – рівень низький.

Сума балів 9-12 – рівень середній.

Сума балів 13-16 – рівень високий.

Сума балів 17-20 – рівень найвищий.

Сума балів 1-4 говорить про низький рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Сума балів 5-8 говорить про комунікативні та організаторські схильності на рівні нижче середнього. Такі люди не прагнуть до спілкування, вважають за краще проводити час наодинці з собою. У новій компанії або колективі відчують себе скучно. Зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Сума балів 9-12 характеризує середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Такі особистості прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібно подальша виховна робота з формування та розвитку цих якостей особистості.

Сума балів 13-16 свідчить про високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей піддослідних. Люди не губляться у нових обставинах, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення в складних, нестандартних ситуаціях.

Сума балів 17-20 – вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Це свідчить про те, що у таких людей сформована потреба в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено поведуть себе у новому колективі. Ініціативні. Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі і натхненні у діяльності.

Джерело:

Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.263-265.

Тест "Діагностика творчого потенціалу та креативності" Рогова Є.І.

Методика визначення рівня творчого потенціалу та креативності містить 18 питань. Оберіть один з варіантів відповідей та поставте бали за схемою: відповідь «а» - 3 бали, «б» - 1, «в» - 2 бали.

У тесті необхідно позначити найбільш прийнятні для Вас варіанти відповідей.

1. Чи вважаєте ви, що навколишній світ можна покращити?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) так, але тільки у деяких випадках.

2. Чи думаєте ви, що самі зможете брати участь у значних змінах навколишнього світу?
 - а) так, у більшості випадків;
 - б) ні;
 - в) так, у деяких випадках.

3. Чи вважаєте ви, що деякі з ваших ідей принесуть значний прогрес у тій сфері діяльності, яку ви оберете?
 - а) так;
 - б) звідки у мене можуть бути такі ідеї?
 - в) можливо, мої ідеї принесуть не надто значний прогрес, але деякий успіх можливий.

4. Чи вважаєте ви, що в майбутньому будете грати настільки важливу роль, що зможете у навколишньому світі щось принципово змінити?
 - а) так, напевно;
 - б) дуже мало ймовірно;
 - в) може бути.

5. Коли ви вирішуєте щось зробити, чи впевнені в тому, що справа вийде?
 - а) звичайно;
 - б) часто охоплюють сумніви;
 - в) частіше впевнений, ніж невпевнений.

6. Чи виникає у вас бажання зайнятися справою, у якій ви на даний момент некомпетентні і абсолютно її не знаєте?
 - а) так, невідоме мене приваблює;
 - б) ні;
 - в) все залежить від самої справи й обставин.

7. Якщо ви займаєтеся незнайомою справою, чи буде у вас бажання домогтися досконалості?
 - а) так;
 - б) що вийде, те й добре;
 - в) якщо це не дуже важко, то так.

8. Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви дізнатись про неї усе?
- так;
 - ні, треба вчитися найбільш важливому;
 - ні, я тільки задовільню свою цікавість.
9. Коли ви зазнаєте невдачі, то:
- якийсь час наполягаєте, навіть всупереч здоровому глузду;
 - відразу махнете рукою на справу, як тільки зрозумієте її нереальність;
 - продовжуєте робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже непереборність перешкод.
10. Професію потрібно обирати, виходячи з:
- своїх можливостей і перспектив для себе;
 - стабільності, значимості, потрібності професії;
 - престижу й переваг, які вона забезпечить.
11. Подорожуючи, чи могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому вже пройшли?
- так;
 - ні;
 - якщо місце сподобалося й запам'яталося, то так.
12. Чи можете ви згадати відразу ж після бесіди все, про що говорилось?
- так;
 - ні;
 - згадаю все, що мені цікаво.
13. Коли ви чуєте слово незнайомою мовою, чи можете ви повторити його по складам без помилок, навіть не знаючи його значення?
- так;
 - ні;
 - повторю, але не зовсім правильно.
14. У вільний час ви волієте:
- залишатися наодинці, поміркувати;
 - перебувати в компанії;
 - мені байдуже, чи буду я один або в компанії.
15. Ви займаєтесь якоюсь справою. Ви вирішуєте припинити її тільки коли:
- справа закінчена і, як вам здається, виконана відмінно;
 - ви більш-менш задоволені зробленими;
 - справа здається зробленою, хоча можна зробити краще. Але навіщо?
16. Коли ви на самоті, ви:
- любите мріяти про якісь речі, можливо, й абстрактних;
 - за всяку ціну намагаєтесь знайти собі конкретне заняття;
 - іноді любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашими справами.
17. Коли якась ідея захоплює вас, то ви станете думати про неї:
- незалежно від того, де й з ким ви перебуваєте;

- б) тільки наодинці;
- в) тільки там, де є тиша.

18. Коли ви відстоюєте якусь ідею, ви:

- а) можете відмовитися від її, якщо аргументи опонентів здадуться вам переконливими;
- б) залишитеся при своїй думці, які б аргументи не висувалися;
- в) зміните свою думку, якщо опір виявиться занадто сильним.

Ключ до тесту

Додайте бали за наступною схемою: Відповідь «а» - 3 бали, «б» - 1, «в» - 2 бали.

Інтерпретація результатів тесту:

48 і більше балів - у вас закладено значний творчий потенціал, що надає вам багатий вибір творчих можливостей. Якщо ви на ділі зможете застосувати ваші здібності, то вам доступні найрізноманітніші форми творчості.

18 - 47 балів - у вас є якості, які дозволяють вам творити, але є й бар'єри. Найнебезпечніший бар'єр - страх, особливо для людей, орієнтованих на обов'язковий успіх. Острах невдачі сковає уяву - основу творчості. Страх може бути й соціальним, страхом суспільного осуду. Будь-яка нова ідея проходить через етап несподіванки, подиву, невизнання, осуду навколишніми. Острах осуду за нове та незвичне для інших, а також здивовані погляди, сковають творчу активність, знищують творчу особистість.

Джерело: Рогов Е.И. Настольная книга практичного психолога. Книга 2. М., 1999.

Шкала психологічного стресу PSM - 25

Шкала PSM-25 Лемура-Тесьє-Філліон (Lemur-Tessier-Fillion) призначена для вимірювання феноменологічної структури переживань стресу [14]. Мета - вимір стресових відчуттів в соматичних, поведінкових і емоційних показниках. Методика була спочатку розроблена у Франції, потім переведена і валідизована в Англії, Іспанії та Японії. Переклад і адаптація російського варіанту методики виконані Н. Е. Водоп'янової.

Опитувальник PSM-25

Інструкція: пропонується ряд тверджень, що характеризують психічний стан. Оцініть, будь ласка, ваш стан за останній тиждень за допомогою 8-бальної шкали. Для цього на бланку опитувальника поруч з кожним твердженням обведіть число від 1 до 8, яке найбільш точно визначає ваші переживання. Тут немає неправильних або помилкових відповідей. Відповідайте якомога щире. Для виконання тесту буде потрібно приблизно п'ять хвилин.

Цифри від 1 до 8 означають частоту переживань:

1 - «ніколи»; 2 - «вкрай рідко»; 3 - «дуже рідко»; 4 - «рідко»; 5 - «іноді»; 6 - «часто»; 7 - «дуже часто»; 8 - «постійно (щодня)».

1	Стан напруженості і крайньої схвильованості (напруженості)	12345678
2	Відчуття клубка в горлі і / або сухості в роті	12345678
3	Я перевантажений (а) роботою. Мені зовсім не вистачає часу	12345678
4	Я поспіхом проковтую їжу або забуваю поїсти	12345678
5	Після роботи я не можу відключитися від думок про незавершені справи, проблеми, плани; я «застрягаю» на переживаннях робочих ситуацій і невирішених питань, обмірковую свої ідеї знову і знову	12345678
6	Я відчуваю себе самотнім (ой) і незрозумілим (ой)	12345678
7	Я страждаю від фізичного нездужання; у мене запаморочення, головний біль, напруженість і дискомфорт в області шийного відділу, болі в спині, спазми в шлунку	12345678
8	Я поглинений (а) похмурими думками, змучений (а) тривожними станами	12345678
9	Мене раптово кидає то в жар, то в холод	12345678
10	Я забуваю про зустрічі або справах, які повинен зробити або вирішити	12345678

11	У мене часто псується настрій; я легко можу заплакати від образи або проявити агресію, лють	12345678
12	Я відчуваю себе втомленим людиною	12345678
13	У важких ситуаціях я міцно стискаю зуби (чи стискаю кулаки)	12345678
14	Я спокійний (на) і безтурботний (на) *	12345678
15	Мені важко дихати і / або у мене раптово перехоплює подих	12345678
16	Я маю проблеми з травленням і з кишечником (болі, коліки, розлади або запори)	12345678
17	Я схвилюваний (а), стурбований (а), збуджений (а)	12345678
18	Я легко лякаюся; шум або шерех змушують мене здригатися	12345678
19	Мені необхідно більш ніж півгодини для того, щоб заснути	12345678
20	Я збитий (а) з пантелику; мої думки сплутані; мені не вистачає зосередженості і я не можу сконцентрувати увагу	12345678
21	У мене втомлений вигляд; мішки або круги під очима	12345678
22	Я відчуваю тяжкість на своїх плечах	12345678
23	Я стривожений (а), мені необхідно постійно рухатися; я не можу стояти або сидіти на одному місці	12345678
24	Мені важко контролювати свої вчинки, емоції, настрої або жести	12345678
25	Я відчуваю напруженість *	12345678

Примітка. * Зворотнє питання. **Обробка і інтерпретація результатів.** Підраховується сума всіх відповідей - інтегральний показник психічної напруженості (ППН). Питання 14 і 25 оцінюються в зворотному порядку. Чим більше ППН, тим вище рівень психологічного стресу.

ППН більше 155 балів - високий рівень стресу, свідчить про стан дезадаптації і психічного дискомфорту, необхідності застосування широкого спектра засобів і методів для зниження нервово-психічної напруженості, психологічного розвантаження, зміни стилю мислення і життя. *ППН в інтервалі 154-100 балів* - середній рівень стресу. Низький рівень стресу, *ППН менше 100 балів*, свідчить про стан психологічної адаптоване до робочих навантажень.

16 PF- ОПИТУВАЛЬНИК Р.КЕТТЕЛЛА

Вам пропонується дати відповідь на ряд запитань опитувальника, метою якого є визначення особливостей Вашого характеру, нахилів та інтересів. Не існує запитань, на які можна дати "правильну" або "неправильну" відповіді, тому що вони відображають лише особливості, притаманні різним людям. Якщо ж Ви бажаєте отримати рекомендації, що правильно відображали б особливості проявів Вашого характеру у різних ситуаціях, намагайтеся відповідати більш точно та правдиво.

Коли відповідаєте на запитання, Ви можете вибрати один із трьох запропонованих варіантів відповідей. Номер відповіді на бланку повинен відповідати номеру запитання.

Пам'ятайте:

- питання надто короткі, щоб містити в собі усі необхідні подробиці, уявляйте типові ситуації, не замислюйтесь над деталями;
- не втрачайте багато часу на роздуми, давайте першу відповідь, що спадає Вам на думку;
- намагайтеся за хвилину дати відповіді на декілька запитань, тоді Ви завершите роботу приблизно за 35 хвилин;
- намагайтеся уникати "невизначених" відповідей, окрім тих випадків, коли визначено відповісти дійсно неможливо (але не більше однієї "невизначеної" відповіді на 5-6 запитань);
- відповіді давайте на всі запитання підряд, не пропускаючи жодного;
- не намагайтеся своїми відповідями справити приємне враження. Вільно висловлюйте власну думку.

1. Я добре зрозумів інструкцію до цього опитувальника: а - так, б - не впевнений, в - ні.
2. Я готовий щиро відповісти на запитання: а - так, б - не впевнений, в - ні.
3. Я хотів би мати дачу: а - у людному дачному селищі, б - надав би перевагу чомусь середньому; в - усамітно в лісі.
4. Я можу знайти у собі достатньо сил, щоби справитися з життєвими труднощами: а - завжди, б - зазвичай, в - рідко.
5. Коли я бачу диких звірів, мені стає трохи ніяково, навіть якщо вони надійно замкнені у клітках: а - так, б - не впевнений, в - ні.
6. Я утримуюсь від критики людей та їх поглядів: а - зазвичай, б - іноді, в - ні.
7. У мене є такі якості, за якими я маю перевагу над іншими людьми: а - так, б - важко відповісти, в - ні.
8. Я люблю заздалегідь планувати свої справи та діяти згідно з прийнятим планом: а - так, б - важко відповісти, в - ні.
9. Якби я побачив двох сусідських дітей, які б'ються: а - надав би їм можливість самим з'ясувати свої стосунки, б - не знаю, що зробив би, в - спробував би розібратись у їхній суперечці.
10. На зборах та у компаніях: а - легко виходжу вперед, б - вірно щось середнє, в - я тримаюсь осторонь.
11. Як на мене, цікавіше бути: а - інженером-конструктором, б - не знаю чому віддати перевагу, в - драматургом.
12. Мені легко підкорятися наказам, навіть якщо вони видаються мені не зовсім розумними: а - так, я розумію, що без цього не буде порядку,

- б - щось середнє,
в - ні, мені важко, навіть коли знаю, що потрібно.
13. Зазвичай я спокійно ставлюся до самовдоволених людей, навіть якщо вони вихваляються або іншим чином показують, якої високої думки про себе:
а - так,
б - щось середнє, в - ні.
14. Коли я розглядаю хмари на небі: а - я думаю про погоду,
б - не знаю, що відповісти, в - я бачу в них різні образи.
15. Я вважаю, що найнуднішу щоденну роботу завжди треба доводити до кінця, навіть якщо видається, що у цьому немає необхідності:
а - згідний,
б - не впевнений, в - не згідний.
16. Я хотів би взятися за роботу:
а - де можна працювати багато, навіть із ризиком невдачі (втрати в грошах), б - не знаю, в - з твердим, середнім за розмірами окладом.
17. Людина, яка здатна не показувати свої почуття оточенню, видається мені: а - виверткою,
б - важко сказати, в - вихованою.
18. Зрідка у мене виникає почуття раптового страху або невизначеного хвилювання, сам не знаю, від чого: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
19. Коли мене несправедливо критикують за те, у чому я не винен: а - ніякого почуття вини у мене не виникає,
б - вірно щось середнє,
в - я все ж таки почуваюся трохи винним.
20. На роботі у мене буває більше труднощів із людьми, які:
а - відмовляються застосовувати сучасні методи роботи, б - не знаю, що вибрати,
в - намагаються щось змінити в роботі, яка й так іде нормально.
21. Коли я приймаю рішення, то керуюся більше: а - серцем,
б - щось середнє, в - розумом.
22. Люди були би щасливими, якби вони більше часу проводили у товаристві своїх друзів: а - так,
б - вірно щось середнє, в - ні.
23. Коли я складаю плани на майбутнє, я часто розраховую на те, що мені пощастить: а - так,
б - важко відповісти, в - ні.
24. Коли я розмовляю, то схильний:
а - висловлювати свої думки зразу, як тільки вони приходять в голову, б - вірно щось середнє,
в - спочатку добре зібратися з думками.
25. Навіть якщо я чимось дуже розгніваний, я заспокоююсь досить швидко: а - так,
б - вірно щось середнє, в - ні.
26. За однакового робочого дня та зарплатні, я хотів би працювати: а - столяром або кухарем,
б - не знаю, що вибрати,
в - офіціантом у гарному ресторані.
27. У мене було:
а - дуже мало виборних посад, б - декілька,
в - багато виборних посад.
28. "Лопата" так відноситься до "копати", як "ніж" до: а - гострий,
б - різати, в - точити.
29. Іноді якась нав'язлива думка не дає мені заснути: а - вірно,
б - не впевнений, в - невірно.
30. У своєму житті я, як правило, досягаю тієї мети, яку ставлю перед собою: а - так, вірно,
б - не впевнений, в - невірно.
31. Застарілий закон потрібно змінювати:
а - тільки після детального обговорення, б - вірно щось середнє,
в - негайно.

32. Мені стає ніяково, коли хтось вимагає від мене швидких дій, які певним чином впливають на інших людей: а - так,
б - дещо середнє, в - ні.
33. Більшість знайомих вважає мене веселим співрозмовником: а - так,
б - не впевнений, в - ні.
34. Коли я бачу неприємних, неохайних людей: а - це мене не хвилює,
б - щось середнє,
в - вони викликають у мене неприязнь і відразу.
35. Я трохи розгублююсь, якщо несподівано опиняюсь у центрі уваги: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад, зустрітися з друзями, піти на танці, взяти участь у цікавих заходах:
а - так, б - щось середнє, в - ні.
36. У школі я надавав перевагу: а - урокам музики (співів), б - важко відповісти,
в - заняттям у майстернях, ручній праці.
37. Якщо мене призначають відповідальним за щось, я вимагаю, щоби мої розпорядження чітко виконувались, бо інакше відмовляюся від доручення:
а - так,
б - іноді, в - ні.
38. З деяких питань я займаю непохитну позицію: а - завжди,
б - іноді, в - ні.
39. Мені цікаві люди, які багато в чому зі мною не погоджуються, з якими можна зав'язати дискусію: а - так,
б - важко сказати, в - ні.
40. Якщо у новій компанії хтось багато і голосно сміється, це говорить про те, що він: а - людина життєрадісна,
б - важко сказати,
в - не вмів себе стримувати.
41. Я надав би перевагу спілкуванню з людьми ввічливими, аніж із прямолінійними: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
42. Коли мене критикують на людях, це мене вкрай пригнічує: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
43. Якщо мене викликає до себе начальник, то я:
а - користуюся нагодою попросити те, що мені потрібно, б - щось середнє,
в - непокоюся, що зробив щось не так.
44. Я ніяковію, якщо моя думка щодо прочитаної книги, переглянутого фільму розійшлась із загальновізною: а - так,
б - важко сказати, в - ні.
45. Перш, ніж висловити свою думку:
а - я намагаюся дізнатися думку інших, б - важко сказати,
в - я не чекаю нагоди.
46. Коли я навчався у старших класах, то брав участь у спортивному житті школи: а - досить часто,
б - час від часу, в - рідко.
47. Я підтримую вдома гарний порядок і майже завжди знаю, що дележить: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
48. Коли я думаю про те, що має відбутися протягом дня, я нерідко відчуваю неспокій: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
49. Іноді я сумніваюсь, чи дійсно люди, з якими я спілкувався, цікавляться тим, що я говорю: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
50. Якби мені довелося вибирати, я хотів би бути: а - лісничим,
б - важко вибрати,
в - вчителем старших класів.

До дня народження, до свят:

- а - я люблю робити подарунки, б - важко відповісти,
в - гадаю, що придбання подарунків - дещо неприємний обов'язок.
51. "Стомлений" так відноситься до "робота", як "гордий" до: а - посмішка,
б - успіх,
в - щасливий.
52. Яке з наведених слів не підходить до двох останніх: а - свічка,
б - місяць, в - лампа.
53. Мої друзі:
а - мене не підводили, б - зрідка,
в - підводили досить часто.
54. Я роблю людям різкі критичні зауваження, якщо мені здається, що вони на це заслуговують: а - зазвичай,
б - іноді, в - ніколи.
55. Коли я засмучений, я будь-що намагаюся приховувати свої почуття від інших: а - так,
б - скоріше щось середнє, в - ні.
56. Я хотів би ходити у кіно або інші місця розваг: а - частіше, ніж один раз на тиждень,
б - раз на тиждень (як більшість),
в - рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість).
57. Я вважаю, що особиста свобода у поведінці більш важлива, ніж гарні манери та дотримання правил етикету: а - так,
б - не впевнений, в - ні.
58. У присутності людей більш поважних, ніж я (старших за мене, або з великим досвідом чи вищих за статусом), я схильний триматися скромно:
а - так,
б - щось середнє, в - ні.
59. Мені важко розповісти щось великій групі людей або виступати перед великою аудиторією: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
60. Я добре орієнтуюся на незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, південь, схід і захід: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
61. Якщо хтось розгнівався би на мене:
а - я спробував би його заспокоїти, б - не знаю, що зробив би,
в - це викликало б у мене роздратування.
62. Якщо з людиною говорити відверто, на чистоту, вона ніколи не образиться, навіть якщо не все почуте буде їй приємно:
а - вірно,
б - важко сказати, в - не вірно.
63. У наш час потрібно:
а - більше дисциплінованих, сумлінних людей, б - щось середнє,
в - більше витончених романтиків, ентузіастів.
64. Іноді я говорю стороннім речі, які видаються мені важливими, навіть якщо вони мене про це не запитують: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
65. Я вважаю, що невимушеність у поведінці важливіша за дотримання правил гарного тону: а - правильно,
б - не впевнений,
в - ні.
66. Буває так, що я уникаю зустрічей із кимось, бо почуваюся боржником, який не виконує обіцянок: а - дуже рідко,
б - буває,
в - досить часто.
67. Іноді мені говорять, що мій голос і вигляд часто виказують моє хвилювання: а - так,
б - щось середнє, в - ні.
68. Коли я був підлітком і моя думка не збігалася з батьківською, я зазвичай: а - залишався при власній думці,
б - середнє між "а" і "в",

в - поступався, визнаючи їх авторитет.

69. Я хотів би працювати в окремій кімнаті, а не разом із колегами: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

70. Я волів би жити тихо, так, як мені самому подобається, аніж бути предметом захоплення завдяки моїм успіхам:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

71. У багатьох відношеннях я вважаю себе достатньо зрілою людиною: а - вірно,

б - не впевнений, в - ні.

72. Критика у тому вигляді, в якому її здійснюють люди, скоріше вибиває мене з колії, ніж допомагає: а - часто,

б - зрідка, в - ніколи.

73. Я завжди в змозі контролювати прояви своїх почуттів: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

74. Мене дратують люди, які "літають у хмарах": а - сильно,

б - посередньо,

в - майже не дратують.

75. "Здивування" так відноситься до "незвичайний", як "страх" до: а - сміливий,

б - неспокійний, в - жахливий.

76. Який із наведених дробів не підходить до двох інших: а - $3/7$,

б - $3/9$, в - $3/11$.

77. Мені здається, що багато людей не помічають або уникають мене, хоч я і не розумію, чому: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

78. Люди ставляться до мене менш доброзичливо, ніж я того заслуговую своїм добрим до них ставленням: а - дуже часто,

б - іноді, в - ніколи.

79. Коли мені дістається роль керівника: а - я ніяковію та розгублююся,

б - вірно щось середнє,

в - я відчуваю піднесення.

80. Я маю, безумовно, менше друзів, аніж більшість людей: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

81. Я люблю бувати там, де гучно та весело: а - так,

б - не знаю, в - ні.

82. Люди називають мене легковажним, хоча і вважають приємною людиною: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

83. У звичайних ситуаціях у товаристві я відчуваю хвилювання, тільки не таке, яке відчуває актор перед виходом на сцену:

а - досить часто, б - зрідка,

в - навряд чи коли.

84. Коли я перебуваю серед невеликої групи людей, я задовольняюся тим, що тримаюся осторонь і частіше надаю можливість говорити іншим:

а - так,

б - не впевнений, в - ні.

85. Мені більше подобається читати:

а - реалістичні описи гострих воєнних та політичних конфліктів, б - не знаю, що вибрати,

в - роман, що збуджує уяву, почуття.

86. Коли намагаються мною керувати, я навмисне роблю все навпаки: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

87. Якщо керівництво або члени сім'ї у чомусь докоряють мені, то це, як правило, заслужено: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

88. Мені не подобається манера деяких людей "втупитися" та безцеремонно дивитись на людину в магазині або на вулиці:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

89. Під час спільної подорожі:

а - я можу так захопитися спілкуванням зі співрозмовником, що перестану помічати, куди та як ми їдемо, б - важко відповісти,

в - я завжди слідкую за тим, куди ми їдемо.

90. У жартах про смерть немає нічого поганого чи такого, що суперечить доброму смаку: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

91. Якщо мої знайомі погано поводяться зі мною і не приховують своєї неприязні: а - це ніскільки мене не пригнічує,

б - щось середнє,

в - я занепадаю духом.

92. Я почувуюся ніяково, коли мені говорять компліменти або хвалять: а - вірно,

б - щось середнє, в - ні.

93. Людина не має права виходити з колективу, якщо колектив проти цього: а - так,

б - важко сказати, в - ні.

94. Мені легше вирішувати складне питання чи проблему: а - якщо я обговорюю їх з іншими,

б - щось середнє,

в - якщо я обдумую їх на самоті.

95. Я із задоволенням беру участь у громадському житті, в роботі різних комісій: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

96. Коли я виконую якусь роботу, я не заспокоюся, доки не будуть враховані навіть найнезначніші деталі: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

97. Іноді зовсім незначні перешкоди дуже сильно дратують мене:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

98. Я сплю міцно, ніколи не розмовляю уві сні: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

99. Якби я працював у сфері обслуговування, мені було б цікаво: а - спілкуватись із замовниками, клієнтами,

б - щось середнє,

в - вести рахунки та іншу документацію.

100. "Розмір" так відноситься до "довжини", як "нечесний" до: а - тюрма,

б - порушення, в - злочин.

101. "АБ" так відноситься до "ГВ", як "СР" до: а - ПО,

б - ОП.

в - ТУ.

102. Коли я потрапляю у компанію людей, чиї норми поведінки дозволяють використання нецензурних слів, я розгублююся:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

103. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють: а - це мені не заважає, я можу зосередитись,

б - щось середнє,

в - це псує мені задоволення та дратує мене.

104. Думаю, що про мене буде правильніше сказати, що я: а - ввічливий та спокійний,

б - щось середнє,

в - енергійний та наполегливий.

105. Я вважаю, що:

а - жити треба за принципом "зробив діло – гуляй сміло", б - дещо середнє між "а" і "в",

в - жити треба весело, не надто турбуючись про завтрашній день.

106. Краще бути обережним та вичікувати, ніж радіти наперед, у глибині душі смакуючи успіх: а - згоден,

б - щось середнє, в - не згоден.

107. Якщо я замислююся про можливі труднощі у своїй роботі: а - я намагаюся заздалегідь скласти план, як їх подолати, б - щось середнє,

в - думаю, що справлюся з ними, коли вони з'являться.

108. Я легко при звичаююсь у будь-якому оточенні: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

109. Коли потрібно трохи дипломатії та вміння у чомусь людей переконати, зазвичай звертаються до мене: а - так,

б - вірно щось середнє, в - ні.

110. Мені було б цікавіше:

а - консультувати молодих людей, допомагати їм у виборі роботи, б - важко відповісти,

в - працювати інженером-економістом.

111. Якщо я абсолютно впевнений, що людина чинить несправедливо або егоїстично, я заявляю їй про це, навіть якщо це загрожує мені деякими неприємностями:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

112. Коли люди поводять себе безглуздо:

а - я спокійно думаю, що на помилках вчать, б - не впевнений,

в - я починаю хвилюватись і намагаюся втрутитись.

113. Я часто так задумуюсь над якоюсь новою ідеєю, що стаю розсіяним: а - навряд чи,

б - можливо, в - вірно.

114. Якщо мені доводиться довго сидіти на зборах, не розмовляючи та без руху, я ніколи не відчуваю потреби малювати чи соватися на стільці:

а - згоден,

б - не впевнений, в - не згоден.

115. Якщо моїм задумам заважають тільки люди, а не об'єктивні обставини, я дію відповідно із задумами: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

116. Передчуття, що на мене очікує якесь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене: а -

часто,

б - іноді, в - рідко.

117. Якщо я знаю, що не виконаю своїх обіцянок з поважних об'єктивних причин: а - я можу спокійно розповісти про ці причини,

б - не знаю, що відповісти,

в - я все одно сильно непокоюсь, оскільки про мене можуть думати, що я винен.

118. Я вважаю, що в інтересах справи людей на виборних посадах слід змінювати: а - регулярно,

б - важко відповісти,

в - залежно від авторитету.

119. При однаковій зарплатні я хотів би:

а - брати індивідуальну роботу додому, б - важко щось вибрати,

в - працювати в установі, на підприємстві.

120. Працюючи над чимось, я надав би перевагу зробити це: а - у колективі,

б - не знаю, що вибрав би, в - самостійно.

121. Бувають періоди, коли важко втриматися від почуття жалю до самого себе: а - часто,

б - іноді, в - ніколи.

122. Люди дуже часто виводять мене з себе: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

123. Я завжди можу без особливих труднощів позбутися старих звичок і більше до них не повертатись: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

124. Урочистість та статечність обов'язково мають бути супутниками будь-якого церемоніалу: а - так.

б - не впевнений, в - ні.

125. "Краще" так відноситься до "найгірше", як "повільне" до: а - швидке,

б - найкраще,

в - найшвидше.

126. Яке з наступних сполучень знаків повинно продовжити цей ряд - ХОООХХОООХХХ:

а - ОХХХ, б - ООХХ, в - ХООО.

127. Коли настає час для здійснення того, що я заздалегідь планував та очікував, я інколи почуваю себе не в змозі

це зробити:

а - згоден,

б - щось середнє, в - не згоден.

128. Зазвичай я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди навколо дуже шумлять: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

129. Я говорю про свої бажання та плани: а - рідко, тільки коли запитують,

б - щось середнє,

в - досить часто, інакше про них забудуть.

130. Я проводжу багато часу, обговорюючи з друзями ті приємні події, які ми разом пережили колись: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

131. Я отримую задоволення від ризикованих вчинків, які я роблю тільки заради потіхи: а - так,

б - вірно щось середнє, в - ні.

132. Мене дратує вигляд неприбраного помешкання: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

133. Я вважаю себе дуже товариською (відкритою) людиною: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

134. У спілкуванні з людьми:

а - я не намагаюся стримувати почуття, б - щось середнє,

в - я приховую свої почуття.

135. Я люблю музику:

а - легку, жваву, холоднувату, б - щось середнє,

в - емоційно насичену та сентиментальну.

136. Мене більше захоплює краса вірша, ніж краса та досконалість зброї: а - так,

б - не впевнений, в - ні.

137. Якщо моє вдале зауваження залишилося непоміченим: а - я не повторюю його,

б - важко відповісти,

в - повторюю своє зауваження знову.

138. Мені хотілось би вести роботу серед неповнолітніх правопорушників, яких звільнено на поруки: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

139. Для мене дуже важливо:

а - зберегти добрі стосунки з людьми, б - дещо середнє,

в - вільно висловлювати свої почуття.

140. У туристичній подорожі я волів би дотримуватися програми, складеної спеціалістами, а не планувати свій маршрут самостійно:

а - так,

б - не впевнений, в - ні.

141. Люди дуже часто жартують із такою легковажною недбалістю, що ображають мене: а - часто,

б - щось середнє, в - рідко.

142. Мені не складно придумати, як віддячити комусь: а - вірно,

б - не знаю, в - ні.

143. Коли необхідно швидко прийняти відповідальне рішення, я відчуваю труднощі через те, що не можу зібратися з думками:

а - так,

б - не знаю, в - ні.

144. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання та чужих порад:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

145. Іноді на мої вчинки впливає те, що я комусь заздрю: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

146. Мені легко примусити себе класти речі на свої місця, навіть коли я дуже поспішаю: а - так,

б - важко відповісти, в - ні.

147. Я починаю нервувати, коли замислююся про все, що на мене очікує: а - так,

б - ні,

в - іноді.

148. Якщо я беру участь у якійсь грі, а присутні голосно висловлюють свої міркування, мене це виводить з рівноваги: а - згоден,

б - не впевнений, в - не згоден.

149. Мені здається, що цікавіше бути: а - художником,

б - не знаю, що вибрати,

в - директором театру або студії.

150. Яке із наступних слів не підходить до двох інших: а - якийсь,

б - декілька,

в - більша частина.

151. "Полум'я" так відноситься до "спеки", як "троянда" до: а - шип,

б - червоні пелюстки, в - запах.

152. У мене часто бувають такі хвилюючі сни, що я прокидаюсь: а - часто,

б - зрідка,

в - практично ніколи.

153. Навіть якщо дехто проти успіху якогось починання, я завжди вважаю, що варто ризикувати: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

154. Мені подобаються ситуації, коли я мимоволі опиняюсь у ролі керівника, тому що краще за інших знаю, що повинен зробити колектив:

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

155. Я хотів би одягатися скромно, так, як усі, а не яскраво та оригінально: а - згоден,

б - щось середнє, в - ні.

156. Вечір, який проведено за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж жвава вечірка: а - згоден,

б - щось середнє, в - ні.

157. Деколи я нехтую добрими порадами людей, хоч і знаю, що не повинен був би цього робити: а - зрідка,

б - навряд чи коли, в - ніколи.

158. Коли я приймаю рішення, вважаю обов'язковим враховувати основні норми поведінки "що таке добре і що таке погано":

а - так,

б - щось середнє, в - ні.

159. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

160. Якщо у колективі не прийнято засуджувати людей за помилки: а - я не буду осуджувати,

б - важко відповісти,

в - я все одно буду "стояти" за вимогливість.

161. У школі я надавав перевагу (надаю перевагу): а - українській мові,

б - важко відповісти, в - математиці.

162. Іноді я засмучувався через те, що люди говорили про мене погано поза очі без усяких на те причин: а - так,

б - важко відповісти, в - ні.

163. Розмови про щоденні турботи:

а - важливіші за абстрактні розмірковування, б - не знаю, що відповісти,

в - дратують мене своєю приземленістю та прозаїчністю.

164. Деякі речі викликають у мене такий гнів, що я намагаюся взагалі про них не говорити: а - так,

б - щось середнє, в - ні.

165. У вихованні важливіше:

а - оточити дитину теплом та турботою, б - щось середнє,

в - виробити у дитини бажані навички та погляди.

166. Люди вважають мене спокійною, врівноваженою людиною, яка залишається незворушною за будь-яких обставин:

а - так,

б - щось середнє,
в - ні.

167. Люди, старші за мене, частіше бувають праві, бо у них більше досвіду: а - так,
б - не знаю, в - ні.

168. Я буду непокоїтись, якщо хтось подумає, ніби я ухилиюся від правил, які є прийнятими у колі наших знайомих:
а - дуже,
б - посередньо, в - ні.

169. Я краще засвоюю матеріал:
а - коли читаю добре написану книгу, б - дещо середнє,
в - коли беру участь у колективному обговоренні.

170. Я часто відхиляюся від наміченого плану, коли втрачаю інтерес до процесу його виконання: а - так,
б - щось середнє, в - ні.

171. Перш, ніж висловити свою думку, я намагаюся зрозуміти, наскільки я врахував усі деталі питання: а - так,
б - не знаю, в - ні.

172. Іноді дрібниці нестерпно діють мені на нерви, хоча я і розумію, що це пусте: а - так,
б - щось середнє, в - ні.

173. Я часто говорю під впливом моменту таке, про що пізніше доводиться жалкувати: а - згоден,
б - не впевнений, в - не згоден.

174. Якби мене попросили організувати збір грошей на подарунок комусь або взяти участь в організації ювілейних урочистостей:
а - я погодився б,
б - не знаю, що зробив би,
в - сказав би, що дуже зайнятий.

175. Яке із наступних слів не підходить до двох інших: а - широкий,
б - зигзагоподібний, в - прямий.

176. "Швидко" так відноситься до "ніколи", як "близько" до:
а - ніде,
б - далеко, в - геть.

177. Якщо я зробив якийсь промах у товаристві, я досить швидко про це забуваю: а - так,
б - щось середнє, в - ні.

178. Моє оточення знає, що у мене багато різних ідей і я майже завжди можу запропонувати якесь вирішення проблеми:
а - так,
б - щось середнє, в - ні.

179. Я хотів би мати роботу:
а - з визначеним і постійним заробітком, б - вірно дещо середнє,
в - із вищим заробітком, який би залежав від моїх зусиль.

180. Мене вважають дуже запальною людиною: а - так,
б - щось середнє, в - ні.

181. Мені подобається робота різноманітна, пов'язана із частими змінами та поїздками, навіть якщо вона трохи небезпечна:
а - так,
б - щось середнє, в - ні.

182. Я людина дуже пунктуальна і завжди наполягаю на тому, щоб усе виконувалось якомога точніше: а - згоден,
б - щось середнє, в - не згоден.

183. Мені приносить задоволення робота, яка потребує добросовісного ставлення, точних навичок і вмінь: а - так,
б - щось середнє, в - ні.

184. Я належу до енергійних людей, які завжди чимось зайняті: а - так,
б - не впевнений, в - ні.

185. Я добросовісно відповів на всі запитання і жодного не пропустив: а - так, б - не впевнений, в - ні.

Обробка отриманих даних проводиться за допомогою "ключа". Співпадання відповідей досліджуваного з "ключем" оцінюється у два бали для відповідей "а" та "в", співпадання відповіді "б" - в один бал. Сума балів у кожній виділеній групі запитань дає в результаті значення для фактору. Винятком є фактор "В" - тут співпадання відповіді з "ключем" завжди дає 1 бал.

Фактори	а = 2	б = 1	в = 2
A	3, 52, 101, 126, 176	3,26,27,51,52,76, 101,126,151,176	26,27,51,76,151
B	Всі відповіді по одному балу 152, 177, 178	28,53,54,78,103,128	77,102,127,153
C	4,30,55,104,105,130, 179	4,5,29,30,55,79,80,104, 105,129,130,154,179	5,29,79,80,129,154
E	7,56,131,155,156,180,181	6,7,31,32,56,57,81,106, 131,155,156,180,181	6,31,57,32,81,106
F	33,58,83,132,133,182,183	8,33,58,82,83,107,108, 132,133,157,158,182,183	8,82,107,108,157,158
G	109, 134,160,184,185	9,34,59,84,109,134,159, 160,184,185	9,34,59,84,159
H	10,36,110,111,135,136,186	10,35,36,60,61,85,86,110, 111,135,135,161,186	35,60,61,85,86,161
I	12,37,112,138,163	11,12,37,62,87,112,137, 138,162,163	11,62,87,137,162
L	38,88,113,114,164	13,38,63,64,88,89,113, 114,139,164	13,63,64,89,139
M	39,40,65,91,115,116,140	14,15,39,40,65,90,91,115, 116,140,141,165,166	14,15,90,141,165,166
Фактори	а = 2	б = 1	в = 2
		116,140,141,165,166	
N	17,42,117,142,167	16,17,41,42,66,67,92, 117,142,167	16,41,66,67,92
O	18,43,69,94,118,119,143	18,19,43,44,68,69,93,94, 118,119,143,144,168,	19,44,68,93,144,168
Q₁	20,46,70,145,169	20,21,45,46,70,95,120, 145,169,170	21,45,95,120,170
Q₂	47,71,72,146,171	22,47,71,72,96,97,121, 122,146,171	22,96,97,121,122
Q₃	48,73,98,148,173	23,24,48,73,98,123,147, 148,172,173	23,24,123,147,172
Q₄	49,50,74,99,124,149,174	25,49,50,74,75,99,100, 124,125,149,150,174,175	25,75,100,125,150,175

Переведення «сирих» балів у стени. Стени розподіляються за біполярною шкалою з крайніми значеннями в 1 та 10 балів. Відповідно, першій половині шкали (від 1 до 5.5) надається знак "-". другій половині (від 5.5 до 10) - знак "+". Із показників, отриманих за всіма факторами, будується так званий "профіль особистості". Отримані значення кожного фактору переводять у стени за допомогою таблиць.

ТЕСТОВІ НОРМИ ДО 16-ФАКТОРНОГО ОСОБИСТІСНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА

Жінки 16-18 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-6	7-8	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-12
C	0-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21	22-26
E	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-15	16-17	18-19	20-26
F	0-6	7-8	9-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23	24-26
G	0-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14	15-16	17	18	19-20
H	0-2	3-4	5-7	8-9	10-12	13-14	15-17	18-20	21-22	23-26

I	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14	15	16-17	18-20
L	0-2	3	4-5	6	7-8	9	10-11	12-13	14	15-20
M	0-6	7	8-9	10	11-12	13-14	15-16	17	18-19	20-26
N	0-5	6	7	8	9-10	11	12-13	14	15	16-20
O	0-4	5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-26
Q ₁	0-3	4	5	6	7-8	9	10-11	12	13-14	15-20
Q ₂	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q ₃	0-4	5-6	7	8-9	10	11-12	13	14	15-16	17-20
Q ₄	0-3	4-5	6-8	9-11	12-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-26

Чоловіки 16-18 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12	13-14	15-16	17-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-12
C	0-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20	21-22	23-26
E	0-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
F	0-5	6-8	9-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23	24-26
G	0-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18	19-20
H	0-2	3-4	5-7	8-10	11-13	14-16	17-18	19-20	21-22	23-26
I	0-2	3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-20
L	0-3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14	15-16	17-20
M	0-4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14	15-16	17-18	19-26
N	0-5	6-7	8	9	10	11-12	13	14-15	16	17-20
O	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18-26
Q ₁	0-4	5	6	7-8	9	10-11	12	13	14-15	16-20
Q ₂	0-3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q ₃	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-20
Q ₄	0-2	3-4	5-6	7-8	10-12	13-15	16-17	18-19	20-21	22-26

Жінки 19-28 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-4	5-6	7	8-9	10-12	13	14-15	16	17-18	19-20
B	0-4	5	-	6	7	8	9	10	11	12-13
C	0-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
E	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-26
F	0-5	6-7	8-10	11-12	13-15	16-17	18-19	20-21	22	23-26
G	0-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13	14-15	16-17	18	19-20
H	0-2	3-4	5-7	8-9	10-12	13-15	16-17	18-20	21-22	23-26
I	0-5	6	7-8	9-10	11-12	13	14	15	16-17	18-20
L	0-1	2-3	4	5	6-7	8-9	10	11-12	13-14	15-20
M	0-5	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18-19	20-26
N	0-5	6	7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-20
O	0-3	4	5-6	7	8-9	10-12	13-14	15-16	17-18	19-26
Q ₁	0-3	4	5	6-7	8	9	10-11	12-13	14	15-20
Q ₂	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q ₃	0-4	5	6-7	8-9	10	11-12	13	14	15-16	17-20
Q ₄	0-3	4-5	6-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-22	23-26

Чоловіки 19-28 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14	15-16	17-20
B	0-4	5	-	6	7	8	9	10	11	12-13
C	0-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22	23-26
E	0-6	7-8	9	10-11	12-13	14-16	17-18	19	20-21	22-26
F	0-5	6-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-26
G	0-4	5-6	7-9	10-11	12	13-14	15-16	17	18-19	20
H	0-2	3-4	5-7	8-10	11-13	14-16	17-18	19-20	21-22	23-26
I	0-2	3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-20
L	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12	13-14	15	16-20
M	0-5	6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18	19-20

N	0-5	6-7	8	9	10	11-12	13	14-15	16	17-20
O	0-3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-26
Q₁	0-4	5	6	7-8	9	10	11-12	13	14-15	16-20
Q₂	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q₃	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-20
Q₄	0-3	4	5-7	8-9	10-12	13-14	15-17	18-19	20-21	22-26

Жінки 29-70 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-4	5-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-13
C	0-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-26
E	0-2	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-14	15-16	17-18	19-26
F	0-4	5-6	7-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
G	0-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17	18-19	20
H	0-2	3-4	5-7	8-9	10-12	13-14	15-17	18-20	21-22	23-26
I	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17	18-20
L	0-1	2	3-4	5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-20
M	0-6	7	8-9	10-11	12	13-14	15-16	17	18-19	20-26
N	0-5	6	7	8-9	10	11	12-13	14	15	16-20
O	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-26
Q₁	0-3	4	5	6-7	8	9	10-11	12-13	14	15-20
Q₂	0-3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q₃	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17	18-20
Q₄	0-2	3-4	5-7	8-10	11-12	13-15	16-17	18-20	21-22	23-26

Чоловіки 29-70 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14	15-16	17-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-13
C	0-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17	18-19	20-21	22-23	24-26
E	0-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
F	0-3	4-5	6-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-19	20	21-26
G	0-4	5-7	8-10	11-12	13	14-15	16-17	18	19	20
H	0-3	4-5	6-8	9-11	12-14	15-16	17-19	20-21	22-23	24-26
I	0-2	3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-20
L	0-2	3	4-5	6-7	8	9-10	11-12	13	14-15	16-20
M	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-26
N	0-6	7	8-9	10	11	12-13	14	15	16-17	18-20
O	0-2	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12	13-15	16-17	18-26
Q₁	0-4	5-6	7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-20
Q₂	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q₃	0-4	5-6	7-8	9	10-11	12	13-14	15	16-17	18-20
Q₄	0	1-2	3-5	6-7	8-10	11-12	13-15	16-17	18-19	20-26

При інтерпретації приділяється увага, в першу чергу, найбільш низьким та найбільш високим значенням факторів у профілі, особливо тим показникам, які знаходяться у межах від 1 до 3 стенів та від 8 до 10 стенів.

Аналізується також сукупність факторів у їх взаємозв'язках за такими блоками:

=> Інтелектуальні особливості:

ф. В - загальний рівень інтелекту, здатність до навчання; ф. М - рівень розвитку уяви.

ф. Q₁ - сприйняття нового, аналітичність мислення.

=> Емоційно-вольові особливості:

ф. С - емоційна стійкість (сила "Я");

ф. G - рівень морального контролю, відповідальність, організованість; ф. I - чутливість;

ф. O - тривожність. ф. Q₃ - самоконтроль; ф. Q₄ - фрустрованість.

Фактори O та Q₄ - складають блок тривожності.

=> Комунікативні властивості та особливості міжособистісної взаємодії: ф. А - товарищескість, уважне ставлення до людей;

ф. Е - домінуючість та сила нервової системи; ф. F - експансивність, динамізм спілкування;

ф. Н - активність у соціальних контактах (сміливість); ф. L - ставлення до людей;

ф. N - дипломатичність;

ф. Q₂ - конфліктність та залежність від групи.

ФОРМУЛИ РОЗРАХУНКУ ЧОТИРЬОХ ВТОРИННИХ ФАКТОРІВ

1. Тривожність (V1).

$$V1 = [(38 + 2"L" + 3O + 4"Q_4") - 2("C" + "H" + "Q_3")]: 10$$

2. Інтроверсія - екстраверсія (V2).

$$V2 = [(2"A" + 3"E" + 4"F" + 5"H") - (2"Q_2" + 11)]: 10$$

3. Чутливість (поріг фрустрації) (V3)

$$V3 = [(77 + 2"C" + 2"E" + 2"F" + 2"N") - (4"A" + 6"Г" + 2"М")]: 10$$

4. Конформність (V4).

$$V4 = [(4"E" + 3"М" + 4"Q_1" + 4"Q_2") - (3"A" + 2"C")]: 10$$

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ

І. Фактор " А "

Афектотимія	Шизотимія
Сердечна доброта	Відокремленість, відчуженість
Легкість у спілкуванні	Конфліктність
Гнучкість, пристосованість	Ригідність
Добросердечність	Холодність
Відкритість	Скритність, мовчазність
Емоційність	Стриманість
Довірливість	Підозріливість
Безтурботність	Обережність
Товариськість	Відстороненість, егоїстичність

Для високих значень фактора характерними є багатство та яскравість емоційних проявів, природність та невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чуйне, уважне ставлення до людей, доброта. Люди на полюсі афектотимії добре уживаються в колективі, активні у встановленні контактів, їм подобається працювати з людьми, з готовністю беруть участь у громадських заходах.

7 Добра, безтурботна, товариська, відкрита, природна, невимушена.

8-10 Добродушна, безтурботна, готова до співпраці, приєднується до думки; уважна до людей; недбала, довірлива; легко пристосовується, весела.

На протилежному полюсі проявляються такі риси, як в'ялість афекту, відсутність живих, трепетливих емоцій. Ці люди холодні, жорсткі, формальні у контактах. Вони не цікавляться життям оточуючих, надають перевагу "спілкуванню" з книгами та речами. Вони намагаються працювати одні, уникають колективних заходів, не йдуть на компроміси. У справах вони точні, обов'язкові, але недостатньо гнучкі.

1-3 Недовірлива, скептична; холодна, сердита; критична, відстоює власні думки; холодна, відчужена; точна, об'єктивна.

4 Скритна, критична, відчужена, нетовариська, замкнена.

Не варто думати, що афектотимія - це добре, а шизотимія - погано. Кожен тип для різної діяльності має свої переваги та недоліки. Афектотимів краще бачити на адміністративних постах, що вимагають постійного спілкування з людьми; шизотимів - там, де потрібні точність, акуратність, старанність виконання. В цілому фактор орієнтований на визначення ступеню товариськості людини в групі

2. Фактор" В "

Високий інтелект	Низький інтелект
Розумна	Нерозумна
Високі розумові здібності	Низькі розумові здібності
Добре мізкує	Мізкує повільно
Розуміє абстракції	Не розуміє абстракції
Широкі інтелектуальні інтереси	Інтелектуальні інтереси відсутні
Наполеглива	Не доводить справу до кінця

Освічена	Неосвічена
----------	------------

Високі оцінки мають особи з добрим рівнем інтелектуального розвитку, які швидко схоплюють нове та швидко навчаються.

7 Зібрана, кмітлива; спостерігається абстрактність мислення.

8-10 Високі загальні розумові здібності; прониклива, швидко схоплює; інтелектуально пристосовується; існує певний зв'язок з рівнем вербальної культури та ерудицією.

Людина, що має низькі оцінки за фактором, схильна до повільного навчання, важко засвоює нові поняття, все розуміє буквально та конкретно. Низька оцінка з цього фактора може бути отримана як у результаті низького інтелекту, так і внаслідок емоційної дезорганізації мислення.

1 -3 Низькі розумові здібності; не може вирішувати абстрактні задачі.

4 Незібрана; конкретність, ригідність мислення; емоційна дезорганізація мислення.

3. Фактор "С"

Сила Я	Слабкість "Я"
Емоційна стійкість	Емоційна нестійкість
Вільна від невротичних симптомів	Має багато невротичних симптомів
Не іпохондрик, не виявляє турботи щодо стану здоров'я	Іпохондрик, турбується щодо стану здоров'я
Інтереси постійні	Мінлива, нестійка в інтересах
Спокійна	Легко засмучується
Реалістична стосовно життя	Ухиляється від відповідальності
Наполеглива	Не доводить справу до кінця
Володіє собою	Не витримана
Безтурботна	Тривожна

Цей фактор характеризує здатність керувати емоціями та настроєм, особливо вміння знайти їм адекватне пояснення та реалістичне вираження. Було показано, що низька емоційна стійкість є визначальною складовою частиною всіх патологічних відхилень: неврозів, психопатій, алкоголізму тощо.

Високі оцінки властиві особам емоційно зрілим, які сміливо дивляться в обличчя фактам, спокійні, впевнені в собі, постійні у своїх планах та уподобаннях, не піддаються випадковим коливанням настрою. На речі вони дивляться серйозно та реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від себе власних недоліків, не засмучуються через дрібниці, відчувають себе добре пристосованими.

7 Сила, емоційна стійкість; витриманість; спокійна, флегматична, реалістично настроєна.

8-10 Емоційно зріла, має постійні інтереси, спокійна; реально оцінює обстановку, керує ситуацією, уникає труднощів; може мати місце емоційна ригідність, нечутливість..

Низькі оцінки бувають в осіб, які не здатні контролювати емоції та імпульсивні потяги, особливо не здатні виразити їх у соціально-допустимій формі. Зовнішньо це проявляється як поганий емоційний контроль, відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності. Внутрішньо вони відчувають себе безпорадними, стомленими та не здатними подолати життєві труднощі.

1- 3 При поганому настрої втрачає рівновагу духу; мінлива у стосунках та нестійка в інтересах; легко засмучується, неспокійна; ухиляється від відповідальності, має тенденцію поступатися, відмовляється від роботи; невротичні симптоми, іпохондрія, стомлюваність.

4 Слабкість, емоційна нестійкість; знаходиться під впливом почуттів; легко засмучується, мінлива.

Фактор "Е"

Домінантність	Конформність
Наполегливість	Покірність, залежність
Незалежна	Підкоряється
Самовпевнена	Невпевнена у собі
Хвалькувата	Скромна
Екстрапунітивна	Інтрапунітивна

Груба	Тактовна
Смілива	Обережна
Конфліктна	Доброзичлива
Примхлива	Слухняна

Високі оцінки свідчать про владність, прагнення до самостійності, незалежності, ігнорування соціальних умовностей та авторитетів. Такі особи діють сміливо, енергійно та активно. Живуть за власними законами, агресивно відстоюють свої права на самостійність та вимагають прояву самостійності від оточення.

7 Владність, домінування; непоступлива, самовпевнена, агресивна; конфліктна.

8-10 Нестійка; незалежна; груба, ворожа, похмура; неслухняна, бунтар, неприхильна.

Людина, що має низьку оцінку з фактора, слухняна, конформна, не вміє відстояти свою точку зору, покійно слідує за більш сильним, поступається іншим, не вірить у себе та свої здібності, тому часто виявляється залежною, бере на себе провину. Така пасивність є частиною багатьох невротичних станів. Низька домінантність позитивно пов'язана з успішністю навчання в усіх вікових групах, аж до аспірантів.

1-3 Покійна, тактовна, дипломатична; експресивна, легко виходить зі стану рівноваги

4 М'яка, слухняна, сором'язлива, поступлива, залежна; бере провину на себе, пасивна перед авторитетним керівництвом; скромна.

Необхідно відмітити, що домінантність варто відрізнити під авторитарності. Поняття "авторитарна особистість" є не рисою, а типом. Вона є конгломератом щонайменше чотирьох факторів особистості та розрізняється в залежності від загальної культури та конкретно-історичних умов. Одна із найбільш різючих відмінностей авторитарності від домінантності полягає у тому, що авторитарна особистість пригнічує тих, хто знаходиться на нижчому ступені та плазує перед вищими, в той час коли домінантна особистість є лідером для тих, хто займає нижче положення та бореться за вищий статус.

Фактор "F"

Безтурботність	Стурбованість
Життєрадісна	Сумна
Товариська	Уникає товариства
Енергійна	Апатична
Балакуча	Мовчазна
Спокійна	Неспокійна
Жива, моторна	Повільна, обережна
Довірлива	Підозріла
Гнучка	Ригідна

На перший погляд може видатись, що це фактор стану, а не особистості. Проте це не так. Доведено, що з фактора F є стійкі відмінності між людьми. Дослідження показують, що ступінь вираженості цієї риси відповідає ступеню інгібіції (тиску) при вихованні. Інгібіція може залежати як від умов життя та культурних норм, так і від сімейних традицій.

Високі оцінки з фактора характерні для осіб бадьорих, активних, безтурботних. Вони живуть і не замислюються серйозно над подіями, легко ставляться до життя, про майбутнє не турбуються. Дослідження показують, що ці особи мають в основному більш простий, більш оптимістичний характер, або у них більш безтурботне ставлення до життя за рахунок зменшення домагань.

У соціології встановлена позитивна кореляція між безтурботністю та тривалістю холостякування, прагненням жити в центрі великих міст, любов'ю до подорожей та змін.

7 Безтурботна, неуважна, недбала, безжурна.

8-10 Життєрадісна, весела, імпульсивна, рухлива, енергійна; відверта, експресивна; відмічається значимість соціальних контактів, щира у стосунках, емоційна; динамічна у спілкуванні; часто стає лідером, ентузіастом.

Низькі оцінки свідчать про стриманість, стурбованість, схильність все ускладнювати, до всього ставитись надто серйозно та обережно. Такі особи стурбовані майбутнім, наслідками своїх вчинків, постійно очікують можливі невдачі та нещастя. Щоб уникнути невдач - старанно планують свої вчинки.

1-3 Мовчазна, з самоаналізом; замріяна, не товариська; повільна, обережна; схильна ускладнювати, песиміст при сприйнятті дійсності; турбується про майбутнє, очікує можливі невдачі, для оточуючих видається в'ялою та нудною.

4 Стурбована, спокійна, серйозна, розсудлива.

Фактор "G"

Сила „Над - Я"	Слабкість "Над - Я"
Висока сумлінність	Недобросовісність
Стійка, наполеглива	Непостійна, мінлива
Дисциплінована	Потурає своїм бажанням
Зібрана	Недбала
Обов'язкова	Легковажна
Високоморальна	Аморальна
Відповідальна	Безвідповідальна
Уважна до людей	Недбала у повсякденному житті
Вимоглива до порядку	Безладна

Фактор G за змістом нагадує фактор C (сила "Я"), особливо в тому, що стосується регуляції поведінки. Різниця тільки у тому, що фактор G характеризує наполегливе прагнення дотримуватися моральних вимог, що не є характерним для майже флегматичної поведінки осіб з високими оцінками з фактора C.

На полюсі високих значень фактора є такі риси, як почуття відповідальності, обов'язковість, добросовісність, стійкість моральних принципів. Такі особи є глибоко порядними не тому, що це може бути вигідним, а тому, що вони не можуть чинити інакше через свої переконання. Вони точні та акуратні у справах, в усьому люблять порядок, правил не порушують, виконують їх буквально навіть тоді, коли правила видаються пустою формальністю. Висока добросовісність, свідомість зазвичай поєднуються із високим самоконтролем та прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей, іноді на шкоду особистим егоїстичним цілям.

7 Висока нормативність; сильний характер; добросовісна, наполеглива; мораліст; врівноважена, відповідальна.

8-10 Наполеглива, стійка, рішуча; заслуговує на довіру, емоційно дисциплінована, зібрана; совісна (сумлінна), з почуттям відповідальності, дотримується моральних стандартів та правил; наполеглива у досягненні мети; точність, ділова спрямованість.

Людина, що має низьку оцінку за фактором, непостійна, легко кидає розпочату справу. Лінива, егоїстична, недобросовісна, вона не докладає зусиль до виконання суспільних вимог та культурних норм, зневажливо ставиться до моральних цінностей, заради власної вигоди здатна на обман. Низькі оцінки з фактора бувають у асоціальних психопатів, правопорушників та інших груп осіб, які характеризуються низькими моральними якостями.

1-3 Непостійна, мінлива, гнучка, викликає недовіру; потурає власним бажанням; недбала, лінива; незалежна, нехтує обов'язками; безпринципна, неорганізована; можлива антисоціальна поведінка.

4 Піддається почуттям; не погоджується із загальноновизнаними моральними нормами, стандартами.

Фактор " H "

Сміливість	Боязкість
Товариська	Сором'язлива
Пожвавлення в присутності осіб протилежної статі	. Збентеженість у присутності осіб протилежної статі
Чуйна	Стримана
Емоційні та артистичні інтереси	Обмежені інтереси
Дружелюбна	Ворожа
Імпульсивна	Стримана
Безтурботна	Обережна
Любить бути на очах у всіх	Відчуває страх перед життям

Це чітко визначений фактор, який виділяється навіть при приблизному визначенні факторів. Сучасні уявлення пов'язують його із чутливістю вегетативної нервової системи до загрози. Доведено, що це один із двох - трьох найбільш сильно спадково обумовлених факторів.

Високі оцінки свідчать про нечутливість у сприйнятті загрози, сміливість, рішучість, прагнення до ризику та гострих відчуттів. Такі особи вільно вступають у контакти, не відчувають труднощів у спілкуванні, охоче та багато говорять, не розгублюються при зіткненні з несподіваними обставинами, про невдачі швидко забувають, не роблять належних

висновків. У груповій діяльності осіб із Н+ часто обирають лідерами, особливо, якщо діяльність групи пов'язана із суперництвом, змаганнями або ризиком. Напевно, цей фактор є важливим для успіху в тих видах діяльності, де необхідно вміти протидіяти втомі при роботі з людьми та витримувати емоційне навантаження. Є експериментальні дані, які вказують на те, що у таких осіб є частими підйоми систолічного тиску і вони більш часто хворіють коронарними захворюваннями. Це пов'язано з їх великою емоційною активністю.

7 Сміливість, підприємливість, соціальна сміливість, товстошкірість.

8-10 Авантюристична, схильна до ризику, товариська; активна, виявляє інтерес до протилежної статі; чутлива, добродушна, імпульсивна; розгальмована, тримається вільно; емоційна; артистичні інтереси; безтурботна, не розуміє безпеки.

Особи з низькою оцінкою мають надчутливу симпатичну нервову систему. Тому вони дуже гостро реагують на будь-яку загрозу. Такі індивіди вважають себе надто сором'язливими, невпевненими у власних силах, страждають від необґрунтованого почуття власної неповноцінності, повільні та стримані у вираженні своїх почуттів, не люблять працювати у контакті з людьми, воліють мати одного-двох близьких друзів замість великої компанії, не можуть підтримувати контакти з широким колом людей.

4 Нерішучість, сором'язливість, стриманість, боязкість.

1-3 Бентежить в присутності інших; емоційна, роздратована; стримана; обмежена, суворо дотримується правил, швидко реагує на небезпеку; делікатна, уважна до людей; невпевнена у своїх силах, намагається перебувати в тіні.

Фактор "I "

Емоційна зрілість	Емоційна незрілість
М'якосердечність, ніжність	Суворість, жорстокість
Нетерпляча, вимоглива	Емоційно незріла
Залежна	Незалежна
Сентиментальна	Реаліст
Емоційна, чутлива	Раціоналіст
Насолоджується фантазіями	Не фантазує, практична
Діє за інтуїцією	Діє за логікою
М'яка до себе та оточуючих	Суворий цинік
Іпохондрик, хвилюється за стан здоров'я	Не звертає уваги на фізичні недуги

Висока оцінка за фактором є показником м'якості, витонченості, образного, художнього сприйняття світу. Зовнішній вигляд, стиль поведінки, манери триматись - усе свідчить про витончений смак, вишуканість, витонченість художньої діяльності. Високі оцінки за фактором мають художники, артисти та музиканти. У дітей фактор I пов'язаний із прагненням до високої успішності та дисциплінованості, орієнтацією у поведінці на вимоги вчителів і вихователів.

7 М'якосердечність, ніжність, чутливість; залежність, прагнення до заступництва.

8-10 Невгамовна, неспокійна, очікує уваги від оточуючих; нав'язлива, ненадійна; шукає допомоги та симпатії; добра, м'яка, терпляча до себе та оточення, фантазує у бесіді та наодинці з собою, схильна до романтизму, художність сприйняття світу; діє за інтуїцією.

Низькі оцінки є характерними для осіб мужніх, суворих, практичних, реалістичних. До життя вони підходять із логічною міркою, більше довіряють розуму, ніж почуттям, не довіряють враженням та відчуттям, інтуїцію підмінюють розрахунком, а психотравм позбуваються за рахунок раціоналізації.

Діти з низькими показниками фактора рідше хворіють, агресивніші, охоче займаються фізкультурою та спортом.

1-3 Несентиментальна, очікує мало від життя; мужня, самовпевнена, бере на себе відповідальність; сувора (до цинізму), холодна у стосунках; незначні артистичні нахили, без втрати почуття смаку; діє практично та логічно.

4 Низька чутливість, товстошкірість, суворість, не вірить в ілюзії, розсудливість, реалістичність суджень, практичність, деяка жорстокість.

Фактор "L "

Підозрілість	Довірливість
Недовірлива	Надто довірлива

Ревнива	Не ревнива
Заздрісна	Некорислива
Фіксована на невдачах	Легко забуває труднощі
Роздратована	Лагідна
Тиран	Терпляча, прощає, розуміє
Схильна до суперництва	Терпляча, прощає, розуміє
Завищена самооцінка	Почуття власної незначущості

Особи з високими оцінками з фактора з самого початку підходять до всіх людей упереджено, обережно, в усьому шукають таємницю, чекають від усіх каверзи, нікому не довіряють, вважають своїх друзів здатними на нечесність, невідверті з ними. У колективі вони тримаються відсторонено, заздять успіхам інших людей, вважають, що їх недооцінюють, приділяють мало уваги оцінці їх досягнень.

У стосунках з людьми проявляють себе як наполегливі; роздратовані, не виносять конкуренції, не піддаються впливу інших людей, скептично ставляться до моральних мотивів поведінки оточення. Тобто ряд особливостей поведінки, які зазвичай пояснюються домінуванням, у дійсності відносяться до фактора L, а не до домінування (фактор F).

7 Підозріливість, ревнивість, "захист" та внутрішня напруженість.

8-10 Ревнива, заздрісна; догматичність, підозрілість; вимагає від оточення відповідальності за помилки; роздратована; її інтереси звернені на саму себе, обережна у своїх вчинках, егоцентрична.

Людина з низькою оцінкою за фактором вважає всіх людей добрими та хорошими, відверто розповідає про себе навіть малознайомим людям, легко довіряє їм власні потаємні мрії та матеріальні цінності. У колективі завжди весела, не заздрісна, лагідна, широко турбується про своїх друзів, не прагне конкурувати з ними, виділитися, звернути на себе увагу.

1-3 Почуття власної незначущості; скаржиться на зміни; вільна від залежності, легко забуває про труднощі; розуміє, прощає; терпляча, лагідна, доброзичлива у стосунках з іншими; недбало ставиться до зауважень, добре працює у колективі.

4 Довірливість, внутрішня розслабленість; погоджується з умовами, відверта.

Фактор " M "

Мрійливість	Практичність
Захоплена своїми ідеями	Зайнята вирішенням практичних питань
Цікавиться абстрактними проблемами	Зайнята влаштуванням особистих справ
Захоплена фантазіями	Уникає всього незвичайного
Непрактична, легко відступає від реальності	Керується об'єктивною реальністю, надійна у практичних питаннях
Неврівноважена, легко захоплюється	Спокійна, тверда

Високі оцінки характерні для осіб з багатою уявою, фантазерів, орієнтованих тільки на власні бажання, заглиблених у себе. Вони не звертають увагу на щоденні справи та обов'язки. Поведінка таких осіб відрізняється ексцентричністю та своєрідністю. Вони не турбуються про те, щоби носити такий же одяг, як усі, або робити те саме, що й усі. У них своя власна, неповторна манера поведінки та самобутній світогляд.

7 Мрійливість, ідеалістичність, багата уява, богемність, розсіяність.

8-10 Заглиблена у свої ідеї: цікавиться мистецтвом, теорією, основними віруваннями; захоплена внутрішніми ілюзіями; високий творчий потенціал; легко захоплюється, відступає від здорового глузду, неуврівноважена.

Низькі оцінки властиві людям зрілим, розсудливим, які добре розбираються у життєво важливих питаннях, тверезо оцінюють обставини та людей. Однак у несподіваних ситуаціях їм часто не вистачає уяви та винахідливості.

1-3 Швидко вирішує практичні питання; зайнята своїми інтересами, прозаїчна; уникає всього незвичного; слідує загальноприйнятим нормам, керується об'єктивною реальністю, надійна у практичному судженні; чесна, добросовісна; неспокійна, але тверда; їй властива деяка обмеженість, надмірна уважність до дрібниць.

4 Практичність, земні принципи, приземленість прагнень, мало уяви.

Фактор "N"

Проникливість	Наївність
Вишукана, вміє себе поводити	Пряма, нетактовна
Точний розум	Неконкретний розум
Емоційно стримана	Емоційно недисциплінована
Неприродна у поведінці	Природна, безпосередня
Естетично витончена	Прості смаки
Прониклива у стосунках з оточуючими	Не досвідчена в аналізі мотивувань
Честолюбна	Задоволена досягненнями
Обережна	Поводиться з людьми вільно

Для людей з високими оцінками з фактора є характерними штучність, розрахунок у поведінці, проникливість, вміння вести себе холодно та раціонально, не піддаватись емоційним зривам, бачити за афектом логіку. Вони тримаються завжди коректно, ввічливо та відсторонено, до всього підходять розумно та несентиментально, з холодною аналітичністю оцінюють можливі шанси, хитро та вміло будують свою поведінку, скептично ставляться до гасел і закликів; у спілкуванні аристократично ввічливі, слідкують за своїм мовленням та манерами.

7 Прониклива, хитра; досвідчена, розумна, розважлива.

8-10 Вишукана, вміє себе поводити серед оточуючих; має точний розум; емоційно витримана; прониклива у ставленні до оточення; естетично витончена; честолюбна, можливо ненадійна, обережна.

Низькі оцінки свідчать про грубість, нетактовність, прямолінійність, невміння ясно мислити, про відсутність проникливості та соціальної спритності. Зазвичай це наївні, відкриті люди, товариські, які люблять прості природні речі та чуттєві радості. Вони погано розуміють мотиви поведінки оточуючих, усе сприймають на віру, сентиментальні, не вміють хитрувати, ведуть себе природно, просто та грубовато.

1-3 Пряма, але нетактовна у спілкуванні; товариська, нестримана емоційно; прості смаки; відсутність проникливості; немає досвіду в аналізі мотивувань; сліпо вірить у людську сутність.

4 Наївність, простуватість; пряма, відверта, природна, безпосередня.

Низькі оцінки з фактора N частіше бувають у чоловіків, ніж у жінок. За родом занять найвищі оцінки мають кваліфіковані спеціалісти та спеціалісти, від яких вимагається висока точність у роботі.

Фактор "O"

Гіпотимія	Гіпертимія
Схильність до почуття вини	Самовпевненість
Сумна, зажурена	Весела, життєрадісна
Неспокійна, стурбована	Спокійна, самонадіяна
Вразлива	Безтурботна
Обов'язкова, чутлива до зауважень	Нечутлива до зауважень та докорів
Боязка	Безстрашна
Занурена у похмурі роздуми	Безтурботна
Втомлена, іпохондрична	Енергійна, активна
Напружена	Розслаблена

Для інтерпретації фактора „O” використовувались такі терміни, як "депресивна тенденція", "пригнічений настрій" і навіть "невротичний стан".

Висока оцінка за фактором свідчить про домінування тривожно-депресивного фону у настрої. Такі особи постійно чимось стурбовані, завжди пригнічені, обтяжені поганими передчуттями, схильні до самодокорів, недооцінюють свої можливості, принижують свою компетентність, знання та здібності. В оточенні вони відчувають себе незручно та невпевнено, тримаються занадто відокремлено та замкнено.

7 Почуття вини; сповнена страху, тривоги та передчуттів; невпевненість у собі, стурбованість.

8 - 10 Депресивна, пригнічена, легко плаче; перебуває у полоні настрою, вразлива; сильне почуття обов'язку, чутлива до реакцій оточення; іпохондрик, симптоми страху; самотня, занурена у похмурі роздуми.

Низькі оцінки характерні для осіб веселих, життєрадісних, задоволених життям, впевнених в успіхах та своїх можливостях. Вони жваво відгукуються на події, що відбуваються, знаходять інтерес навіть у щоденних дрібних справах. Низька оцінка за фактором відрізняє людей, які "керують своїми невдачами", від тих, хто не здатен справитись із життєвими невдачами та переживає їх як внутрішній конфлікт.

1-3 Весела, життєрадісна; спокійна, безтурботна; енергійна; небоязка, бездумна.

4 Безтурботність, самовпевненість, самонадіяність, спокій, благодушність, холоднокривність.

Фактор "Q₁"

РАДИКАЛІЗМ	КОНСЕРВАТИЗМ
Гнучкість	Ригідність

Особи з високими оцінками за даним фактором мають різнобічні інтелектуальні інтереси, намагаються бути добре поінформованими з наукових, політичних, навіть життєвих проблем, але ніяку інформацію вони не сприймають на віру, ніякі принципи не є для них абсолютними, до всього ставляться скептично, не довіряють авторитетам, все намагаються проаналізувати та зрозуміти самі. Вони легко змінюють свою точку зору, спокійно сприймають неусталені погляди та нові ідеї, відзначаються критичністю мислення, терпляче ставляться до протиріч.

7 Експериментатор, ліберал, вільнодумна, аналітик; добра інформованість, терпимість до незручностей.

8-10 Критично настроєна; характеризується наявністю інтелектуальних інтересів, аполітичністю мислення; не довіряє авторитетам, на віру нічого не приймає.

Низькі оцінки характерні для осіб консервативних, ригідних, які не люблять змін. Усе нове вони зустрічають в штики, тому що воно видається їм абсурдним, іншої точки зору вони не допускають; схильні до моралізування та настанов; вважають, що усі недоліки будуть усунені, якщо суворо слідувати всім вимогам старших та більш досвідчених товаришів.

1-3 Приймає тільки перевірене часом; підозра до нових людей; із сумнівом ставиться до нових ідей, схильна до моралізування та повчань.

4 Поважна, має усталені погляди, ідеї; терпляча до традиційних труднощів.

За родом занять цей фактор є високим у адміністраторів, художників, артистів та особливо наукових працівників. Низькі оцінки за фактором мають юристи, педагоги та особи, що працюють у сфері обслуговування.

Фактор "Q₂"

САМОДОСТАТНІСТЬ	СОЦІАБЕЛЬНІСТЬ
Самостійність	Залежність від групи

Особи з високими оцінками незалежні, самостійні, з власної ініціативи не шукають контакту з оточенням, воліють робити все самостійно: приймають рішення, домагаються його виконання, несуть відповідальність. Вони готові пожертвувати будь-якими зручностями для збереження власної незалежності. Не можна сказати, що вони не люблять людей, просто вони не потребують схвалення та підтримки зі сторони.

7 Незалежність від групи, самостійність, винахідливість, самостійно приймає рішення.

8-10 Може домінувати, не потребує підтримки інших людей, незалежна.

Низькі оцінки свідчать про несамостійність, залежність, прив'язаність до групи. Ці люди в своїй поведінці орієнтуються на групову думку, потребують постійної підтримки, поради та схвалення. Вони хочуть жити і працювати разом з іншими людьми не тому, що є дуже товариськими, а швидше тому, що у них відсутня ініціатива ті сміливість у виборі власної лінії поведінки.

1-3 Слідує за суспільною думкою, орієнтується на соціальне схвалення, безініціативна.

4 Соціабельність, несамостійність; послідовність, потребує групової підтримки, приймає рішення разом з іншими.

Цей фактор має значні кореляції з іншими "інтровертними" факторами. Він по суті є фактором „думаючої інтроверсії“. У формуванні цієї моделі поведінки суттєву роль відіграють сімейні традиції, але, можливо, потрібна деяка емоційна стабільність для його успішного розвитку.

Фактор "Q₃"

КОНТРОЛЬ БАЖАНЬ	ІМПУЛЬСИВНІСТЬ
Високий самоконтроль поведінки	Низький самоконтроль поведінки

Високі оцінки свідчать про організованість, вміння добре контролювати свої емоції та поведінку; Людина з „Q₃”+ діє планомірно та впорядковано, долає перешкоди, не розкидається, розпочату справу доводить до кінця. Вона добре усвідомлює соціальні вимоги і намагається їх акуратно виконувати, хвилюється про враження, яке справляє своєю поведінкою, про свою репутацію. Надійні керівники мають високі оцінки за цим фактором.

7 Самоконтроль, точна, вольова, може підкорювати собі, діє за усвідомленим планом.

8-10 Ефективний лідер, приймає соціальні норми, контролює свої емоції та поведінку, доводить справу до кінця, цілеспрямована.

Низькі оцінки з цього фактора вказують на слабку волю та поганий самоконтроль (особливо за бажаннями). Діяльність таких осіб не впорядкована, хаотична. Вони часто розгублюються, діють непослідовно, не вміють організувати свій час та порядок виконання справ. Нерідко вони залишають справу незавершеною, щоб без достатнього обдумування взятись за іншу.

1-3 Недисциплінована, внутрішня конфліктність уявлень про себе.

4 Погано контролює себе, недбала, неточна, неухважна та неделікатна.

Фактор „Q₃” вимірює ступінь усвідомленості індивідом соціальних вимог і рівень розуміння бажаної картини соціальної поведінки. Зазвичай ступінь виконання соціальних вимог повністю не може бути виміряний за допомогою опитувальника. Фактор вимірює тільки ступінь поінформованості з цих питань.

Ступінь виконання соціальних вимог залежить також і від факторів С (сила "Я") та G (сила "над-Я"), але на ідміну від них, високе значення Q₃ свідчить про більшу довільність, усвідомленість поведінки порівняно з високим С та про більшу чутливість до соціального схвалення, ніж при високих значеннях G.

Фактор Q₃ є одним з найважливіших для прогнозу успішної діяльності. Він позитивно корелює з успіхами у техніці, математиці, організаторській діяльності та інших сферах, де необхідна об'єктивність, врівноваженість та рішучість.

Фактор „Q₄”

ФРУСТРОВАНІСТЬ	НЕФРУСТРОВАНІСТЬ
Напруженість	Розслабленість

Високі оцінки свідчать про напруженість, збудженість, активне незадоволення своїх прагнень. Людина з Q₄ неспокійна, збуджена, непосидюча, почуває себе розбитою, втомленою, але не може залишатись без роботи навіть і в ситуації, яка сприятлива для відпочинку (так би мовити, втомленість, що не шукає відпочинку). Для цього стану також характерні емоційна стійкість з переважанням зниженого настрою, роздратованість та нетерплячість.

Існує думка, що цей стан пов'язана з великим числом потреб, що не знайшли розрядки.

7 Зібрана, енергійна, збуджена, роздратована, підвищена мотивація.

8 - 10 Активна, не зважаючи на стомлюваність, роздратована, слабке почуття порядку.

За низькими оцінками на перший план виступає слабкість або відсутність спонукань та бажань. Особи цього типу байдуже ставляться до везіння-невезіння, незворушні, заспокоєні, задоволені будь-яким станом речей, не прагнуть досягнень і змін.

1-3 Низька мотивація, лінощі, незворушність, задоволеність.

4 Розслабленість, спокій, в'ялість, апатичність, стриманість, нефрустрованість.

Короткий опис вторинних факторів

Фактор I

Низька оцінка

Низька тривожність (приспосованість)

Людина, яка має низьку оцінку, є однією з тих, хто в цілому задоволений життям. Вона здатна досягнути того, що для неї є важливим. Однак надто низька оцінка може означати відсутність мотивації у складних завданнях, що в загальному вигляді відомо з досліджень, присвячених зв'язку тривожності та мотивації досягнення.

Висока оцінка

Висока тривожність (погана приспосованість).

Людина має високу тривожність в загальноприйнятому розумінні слова. Вона не обов'язково повинна бути невротиком, бо тривожність може бути ситуативною. Але можна сказати, що вона до певної міри погано приспосована до життя, тобто вона не задоволена своєю здатністю вирішувати життєві проблеми та досягнути того,

чого вона хоче. Дуже висока тривожність погано впливає на рівень досягнень і викликає фізичні розлади. Якщо бал перевищує 8 стенів, доцільне клінічне обстеження

Фактор II

Низька оцінка

Інтроверсія

Скромна, самодостатня та загальмована у міжособистісних контактах. Ці риси можуть бути бажаними або небажаними в залежності від ситуації, в якій повинна діяти людина. Наприклад, інтроверсія сприяє виконанню точної роботи.

Висока оцінка

Екстраверсія

Соціально відкрита, розгальмована, добре підтримує міжособистісні контакти. Це може бути дуже бажаним у ситуаціях, що вимагають такого типу темпераменту. Але, очевидно, що ці якості повинні сприяти інтелектуальним досягненням.

Фактор III. Поріг фрустрації

Низька оцінка

Витончена емоційність

Страждає від надмірної емоційності, можливо, не має мужності, фрустрована. Однак, людина чутлива до витончених речей, артистична та м'яка. Якщо перед нею постає будь-яка проблема, вона дуже багато роздумує перед тим як щось розпочати. Бал менше 3 стенів – схильність до виникнення психопатологічних явищ в умовах стресу, якщо менше 1 стелю – необхідне клінічне обстеження.

Висока оцінка

Динамічна стабільність

Підприємлива, рішуча, не засмучена. Однак тонкі деталі подій вислизають від неї, вона орієнтується на очевидні речі. Труднощі вона долає шляхом миттєвих дій, без роздумів.

Фактор IV

Низька оцінка

Підлеглість

Залежить від групи, дисциплінована, пасивна. Потребує підтримки інших. Орієнтується у своїй поведінці на тих, хто надає таку підтримку.

Висока оцінка Незалежність

Агресивна, смілива, незалежна. дошкульна. Шукає ситуацію, де підтримується така поведінка. Демонструє значну ініціативність.