

**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР  
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**ПСИХОДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ  
ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**Методичний посібник**

**Київ – 2023**

**УДК 159.9**

**К55**

*Рекомендовано до видання науковою радою Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України (протокол № 4 від 24 квітня 2023 р.)*

**Коkun О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О.**  
К55 Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.

**ISBN 978-617-549-220-8**

У методичному посібнику викладено психодіагностичний інструментарій, що може бути використаний для комплексної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У першому розділі посібника наведено методики загальної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У другому – методики поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів, курсантів та студентів – майбутніх психологів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення.

**Р е ц е н з е н т к а:**

*Корніяка О. М.*, докторка психологічних наук, професорка, головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

*В оформленні обкладинки використане фото, розміщене на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International за посиланням: <https://armyinform.com.ua/2021/01/20/vijskovyj-lider-kryteriyi-dlya-ukrayinskyh-ta-zakordonnyh-kerivnykiv>.*

**ISBN 978-617-549-220-8**

© Коkun О.М., Пішко І.О.,  
Лозінська Н.С., Олійник В.О.

## ЗМІСТ

Передмова.....	6
<b>РОЗДІЛ I. МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....</b>	<b>10</b>
<i>Методика 1.1.</i> Діагностика лідерських здібностей.....	10
<i>Методика 1.2.</i> Оцінка загальної здатності до управлінської діяльності (ЗЗУД) (Л. Кудряшова).....	16
<i>Методика 1.3.</i> Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).....	21
<i>Методика 1.4.</i> Шкала самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем).....	29
<i>Методика 1.5.</i> Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування» (В. Стефансон).....	31
<i>Методика 1.6.</i> Визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл).....	35
<i>Методика 1.7.</i> Опитувальник для експертної оцінки рівня авторитету та лідерства командира (начальника).....	39
<i>Методика 1.8.</i> Потенціал лідера.....	41
<i>Методика 1.9.</i> Самооцінка лідерства.....	44
<i>Методика 1.10.</i> Ефективність лідерства (Р. Немов).....	46
<i>Методика 1.11.</i> Опитувальник «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко).....	49
<i>Методика 1.12.</i> Тест «Я – Лідер» (А. Лутошкін).....	54
<i>Методика 1.13.</i> Методика оцінки стилю керівництва (О. Козловська, А. Романюк, В. Урунський)	57
<i>Методика 1.14.</i> Самооцінка стилю управління.....	64
<i>Методика 1.15.</i> Діагностика схильності до певного стилю управління (Є. Ільїн) .....	67

<b>РОЗДІЛ ІІ. МЕТОДИКИ ПОГЛИБЛЕНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОКРЕМИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....</b>	<b>73</b>
<i>Методика 2.1.</i> Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10.....	73
<i>Методика 2.2.</i> Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької).....	74
<i>Методика 2.3.</i> Опитувальник військово-професійної життестійкості (О. Кокун).....	77
<i>Методика 2.4.</i> Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2).....	81
<i>Методика 2.5.</i> Опитувальник «Стратегії додання стресових ситуацій» (С. Хобфолл в адаптації Н. Водоп'янової та О. Старченкової).....	86
<i>Методика 2.6.</i> Опитувальник психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України в умовах бойових дій (О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська).....	92
<i>Методика 2.7.</i> Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження.....	95
<i>Методика 2.8.</i> Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер).....	98
<i>Методика 2.9.</i> Тест «Стійкість до стресу» .....	100
<i>Методика 2.10.</i> Оцінка рівня комунікабельності (В. Ряховський) .....	101

<i>Методика 2.11.</i>	Опитувальник соціальних навичок (А. Гольдштейн).....	105
<i>Методика 2.12.</i>	Тест опису поведінки К. Томаса (в адаптації Н. Гришиної).....	113
<i>Методика 2.13.</i>	Дослідження схильності до ризику (за О. Шмельовим) .....	130
<i>Методика 2.14.</i>	Дослідження вольового самоконтролю (А. Зверьков, Є. Ейдман).....	135
<i>Методика 2.15.</i>	Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач .....	140
<i>Методика 2.16.</i>	Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс).....	143
<i>Методика 2.17.</i>	Діагностика мотивації професійної діяльності .....	146
<i>Методика 2.18</i>	Методика дослідження креативності.....	149
<i>Методика 2.19.</i>	Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) (Дж. Роттер в адаптації Є. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткінда).....	159
	Список використаних джерел.....	168

## Передмова

Тривалі дослідження феномена лідерства в людському суспільстві призвели до виникнення такого окремого напрямку сучасної психології, як психологія лідерства. Про виняткову увагу до проблеми психології лідерства свідчить безліч проведених досліджень та наданих визначень поняттям лідерства та лідера.

Лідерство являє собою феномен, породжений системою неформальних, неофіційних відносин між людьми. Воно природним чином виникає в будь-якій групі на підґрунті впливу особистісного авторитету лідера на взаємини і поведінку інших людей. Лідерство – це соціальний феномен, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні строки і з найбільшим ефектом.

Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, що торкаються їх інтересів, цілей, зовнішніх і внутрішніх потреб, характеру діяльності всієї соціальної групи.

Сьогодні особливо актуальним залишається пошук нових ідей з метою вдосконалення практики формування лідерських якостей, переосмислення принципів армійської моделі лідерства. Ефективні практики лідерства в Збройних Силах України (далі – ЗС України), мають сприяти покращенню, як професійних, так й особистісних прагнень кожного військовослужбовця, забезпечити кращу згуртованість і, як наслідок – стійкість та боєздатність ЗС України.

Армії потрібні лідери, здатні чітко визначити для підлеглих мету та напрямок діяльності, сформувані в них мотивацію на її виконання, здійснювати управління та децентралізоване виконання завдань відповідно до ситуації, а також підлеглі, які можуть діяти без необхідності постійного контролю.

**Військове лідерство** – це здатність командира (начальника) впливати на окремих військовослужбовців або їх групи з метою підпорядкування їхніх зусиль на виконання завдань, що стоять перед підрозділом (частиною), це усвідомлений (цілеспрямований) вплив на підпорядкованих військовослужбовців і їх спільноти, що

приводить до усвідомленої й активної поведінки та діяльності підлеглих відповідно до намірів військового лідера з метою виконання поставленого завдання та покращення військової організації.

Лідери мотивують людей, як всередині, так і за межами військового товариства; вони спрямовують власну діяльність, мислення та приймають рішення для забезпечення якомога більш якісних результатів професійної діяльності та розвитку військової організації. Військовий лідер, в силу взятої на себе відповідальності, надихає та впливає на людей, домагається досягнення поставлених цілей.

Отже, **військовий лідер** – це авторитетний військовослужбовець, якому група інших військовослужбовців за будь-яких обставин надає право приймати важливі для них рішення, що визначають напрям та характер їх діяльності. Він здатний забезпечувати успішне виконання завдань, згуртовувати особовий склад для злагодженої роботи в боєздатній команді, максимально задовольняти індивідуальні потреби військовослужбовців і вести їх до мети та подальшого вдосконалення професійних навичок.

Проблема лідерства у військовому колективі і підходи до психологічної діагностики лідерських якостей завжди мали високу актуальність. Розвиток лідерських якостей військовослужбовців включає багатоаспектну діагностику. Інструментарій діагностики відрізняється значною різноманітністю, зумовленою неоднозначністю уявлення про набір особистісних якостей, необхідних лідерові. Однак, «універсального» набору лідерських якостей не існує. Успішність становлення члена групи, як лідера, залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях.

Емпіричні дослідження, проведені фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗС України, дозволили у психологічній структурі лідерських якостей сержантів та офіцерів виділити 5 основних компонентів:

1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленнєві та організаційні здібності);

2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);

3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху);

4) мисленнєвий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);

5) особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, чесність, патріотизм, відповідальність, оптимістичність, почуття гумору, прагнення до самовдосконалення).

Специфічні особливості та вимоги військової діяльності зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування лідерських якостей, як у майбутніх сержантів, так і в майбутніх офіцерів, починаючи із періоду їх підготовки до професійної діяльності. А під час висування військовослужбовців на керівні посади слід обов'язково враховувати необхідність наявності у них особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.

У запропонованому посібнику колектив авторів намагався узагальнити результати теоретичного аналізу і емпіричних досліджень провідних українських і зарубіжних науковців.

Критеріями відбору діагностичного інструментарію оцінки лідерських якостей військовослужбовців стали:

- придатність діагностичних методик для військовослужбовців;

- відповідність існуючим психометричним критеріям;

- актуальність та ясність постановки питань та формулювання завдань;

- можливість алгоритмізації методик для подальшого переведення в режим автоматизованого опитування та обробки;

- оперативність проведення діагностики;



- можливість використання дистанційно та самостійно;
- орієнтованість на функції військового лідера.

У посібнику викладено відібрані та апробовані авторським колективом 34 психодіагностичні методики, використання яких надає можливість здійснити всебічну діагностику лідерських якостей військовослужбовців, а також чинників, які зумовлюють вияв цих якостей. Психодіагностичні методики згруповано у посібнику за двома розділами. У першому розділі наведено 15 методик, що можуть бути застосовані для безпосередньої діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У другому – 19 методик для поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей.

Використання психодіагностичних методик допоможуть психологам уникнути будь-якої потенційної упередженості чи іншого несприятливого впливу під час оцінки досліджуваного.

# РОЗДІЛ І

## МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

### Методика 1.1. Діагностика лідерських здібностей

Методика «Діагностика лідерських здібностей» призначена для первинного самооцінювання лідерських здібностей офіцерів, які призвані за мобілізацією за всіма військово-обліковими спеціальностями на початку курсів підготовки (перші 1-3 доби). Методику наведено у варіанті, запропонованому фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

*Інструкція:* «Панове офіцери! З метою визначення вашого лідерського потенціалу та врахування його під час проходження військової служби пропонуємо дати відповіді на запитання анкети. Вам буде запропоновано 50 запитань, на кожне з яких необхідно дати відповідь, обравши для цього варіант а) або б). Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить у голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

#### *Текст опитувальника*

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?  
а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?  
а) так; б) ні.

3. Знаходячись серед співслужбовців, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так; б) ні.

4. Чи подобається Вам бути лідером серед співслужбовців?

а) так; б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам удається переконати когось у чому-небудь?

а) так; б) ні.

6. Чи вважаєте Ви себе нерішучою людиною?

а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

а) так; б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника під час військової служби?

а) так; б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так; б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так; б) ні.

11. Чи намагаєтесь Ви завжди займати таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомим враженням?

а) так; б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе легковажним?

а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам із особистої ініціативи займатись організацією команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближча?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує та особисто брати участь у ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими й не обов'язково робити справу самому.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми; б) з незалежними й самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Чи стикалися Ви з проявами лідерства до військової служби?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви переконати в процесі дискусії тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: Ви не знаєте варіанту вирішення складної професійної ситуації. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення більш досвідченому колезі;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливо воно?

а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?  
а) так; б) ні.
25. Чи може невдача в проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?  
а) так; б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?  
а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого найсильніший характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтеся зрозуміти й належним чином оцінити людей?  
а) так; б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?  
а) так; б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?  
а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для військового середовища?  
а) колегіальний; б) авторитарний,
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?  
а) так; б) ні.
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?  
а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;  
б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.
33. Як Ви поведете себе на нараді, якщо вважаєте свою думку вірною, але решта з Вами не погоджується?  
а) промовчите; б) будете захищати свою думку.
34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси й поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?  
а) так; б) ні.
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) виконувати обов'язки під керівництвом лідера;

б) самому бути лідером команди.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для успіху команди рішення має приймати лише її лідер?»

а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам робити що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як Ви поведетеся, зіткнувшись із труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш підрозділ?

а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати та спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути успішним, потрібно бути непомітним?»

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так; б) ні.

47. Яка роль Вам більше імпонує?

а) бути виконавцем; б) бути керівником.

48. Який відпочинок Вам приємніший?

а) активний; б) тихий, спокійний.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними й відомими людьми?

а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так; б) ні.

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з «ключем», досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

#### *«Ключ»*

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

*Ми пропонуємо користуватися скоригованим «Ключем обробки та інтерпретації результатів».*

0-20 – якості лідера виражені слабко;

21-30 – якості лідера виражені помірно;

31-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

*Для додаткового психологічного тестування пропонуються:*

- «Опитувальник психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України в умовах бойових дій» – надає можливість визначити *актуальний рівень* психологічної стійкості окремих військовослужбовців та підрозділу в цілому.

- «Оцінка мотивації професійної діяльності (К. Замфір в модифікації А. Реана)» – оцінка мотиваційного комплексу особистості.

- «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2).

### **Методика 1.2. Оцінка загальної здатності до управлінської діяльності (ЗЗУД) (Л. Кудряшова)**

Методика призначена для оцінки якостей, необхідних керівнику в різних управлінських ситуаціях. Основна ідея тесту полягає у вимірюванні всієї палітри якостей керівника і у визначенні ступеня їх врівноваженості. Тобто, якщо в структурі особистості наявна яка-небудь позитивна якість, то в оптимальному ступені повинна бути розвинута альтернативна. Позитивні в одних ситуаціях якості можуть в протилежних умовах зіграти негативну роль. І навпаки, наявність всієї палітри якостей визначає цілісну особистість, здатну успішно діяти в різних ситуаціях.

*Інструкція:* «Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно або невірно по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак «+», у разі незгоди з твердженням поставте знак «-», у разі сумніву – поставте знак «?»».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40



*Текст опитувальника*

1. Найщасливіша пора життя – дитинство.
2. Я люблю дивитися по телевізору фігурне катання або художню гімнастику.
3. Я люблю дітей у віці до одного року.
4. Керівник повинен бути хитрим.
5. Я люблю у вільний час пограти в інтелектуальні ігри (шахи, шашки тощо).
6. Я люблю у вільний час пограти і в інші ігри (комп'ютерні або настільні).
7. Я не засуджую тих, хто намагається взяти від життя все, що можливо.
8. Завжди добре бути щирим і відвертим.
9. Я упевнений, що існує єдино правильного розуміння життя.
10. Мені часто доводилося дотримуватись некомпетентних розпоряджень.
11. Веселі, товариські, здатні повеселитися люди – найщасливіші.
12. Якби я мав достатньо багато грошей, моє життя істотно змінилося б.
13. Я люблю живопис і скульптуру.
14. Краще працювати, якщо не вмієш правильно використовувати своє дозвілля.
15. Я люблю цирк.
16. Зазвичай я караю дітей за їх витівки і зухвалості.
17. Зазвичай мені неприємно знаходитися в колективі, де жартують один над одним.
18. Я розумію людей, які утверджуються в житті будь-яким способом.
19. Іноді я відвідую спортивні змагання на стадіоні або на інших спортивних спорудах.
20. Лише недоумкуваті люди мають одне захоплення.
21. Кожна людина повинна жити так, як вона хоче.
22. Телевізор відноситься до предметів першої необхідності.

23. Щаслива та людина, яка часом може бути безпосередньою, безпечною, безтурботною.

24. Лише недоумкуваті люди вбачають сенс свого життя в роботі.

25. Терпіти не можу, якщо мене відволікають, коли я зайнятий важливою справою.

26. Часом мені хотілося знову стати дитиною.

27. Я можу бути в гарних відносинах з людьми, вчинки яких я не схвалюю.

28. Я люблю рибалку або полювання.

29. Я вважаю, що ідеал людини приблизно один і той самий для всіх людей.

30. Я люблю компанії і вечірки.

31. Лише обставини заважають багатьом людям досягти становища, яке відповідає їх можливостям.

32. Фанатичність мене завжди дратує.

33. Керівник повинен в першу чергу орієнтуватися на почуття і настрої підлеглих.

34. Я люблю дивитися кінофільми.

35. Не люблю мати справи з емоційними людьми.

36. Я люблю живі вистави.

37. Я вважаю, що людину не слід карати за порушення тих правил, які вона вважає безрозсудними.

38. Люди, які все життя залишаються «дітьми», щасливіші за інших.

39. Я люблю поезію.

40. Я не намагаюсь приховати свою погану думку або зневагу до людини. Хай вона про це знає.

Методика заснована на концепції всебічної оцінки управлінського потенціалу керівника, вираженого в рівні (коефіцієнті) загальної здатності до управлінської діяльності – КЗЗУД. Така цілісна оцінка формується шляхом діагностики здатності особистості до інтеграції, «сплавленню» в єдність всієї

сукупності специфічних якостей (здібностей). В результаті оцінювана якість є «вертикальним» рівнем структури особистості. Цей рівень визначається за ступенем неоднорідності її специфічних здібностей. Тобто ЗЗУД більш розвинуті тоді, коли більший ступінь інтеграції різнорідних специфічних здібностей. Таке положення автора ґрунтується на спостереженні того, що в різних реальних ситуаціях ефективність управління залежить від здібності людини в одній ситуації реалізовувати одну якість, а в іншій – протилежну.

Автор методики припускає, що управлінська діяльність має два типи дій. Перший тип управлінських ситуацій може вирішуватися на функціональному рівні, тобто в результаті реалізації загальних управлінських принципів, отриманих в результаті навчання (типові ситуації), і не пов'язаний з психологією особистості. Другий тип управлінських ситуацій характеризується своєю нестандартністю (екстремальні ситуації). Тут переважає творчість, реалізована в здібності людини виходити «за стійкі рамки схем управління». Визначається чотири ознаки такої креативної поведінки:

- здатність дотримуватись вимог, що суперечать одні одним;
- уміння трансформувати загальні принципи управління в ті вислови, що суперечать одні одним;
- здатність до так званої «уяви», тобто умінню до безпосереднього виконання управлінської дії уявити ситуацію у всій її суперечності;
- здатність до реалізації двох і більше якостей, що виключають одна одну.

Таким чином, автор робить висновок про те, що спосіб зв'язку, інтеграція всіх якостей особистості в єдність носить стійкий характер і не залежить від специфіки діяльності.

Висока загальна здатність до управлінської діяльності може привести до прояву в будь-якій екстремальній ситуації деякої якості, яка в звичайних умовах не виявляється (або виявляється слабо) за умови, якщо вона не «руйнує» цілісність особистості, що являє собою взаємозв'язок всіх її специфічних якостей. Тому

справедливим буде твердження, що оцінка особистісних якостей «по одинці» принципово обмежена, вона не може дати інформацію про те, які якості особистості можуть виявитися в екстремальній ситуації.

У зв'язку з цим, уявлення про структуру особистості управлінця може мати вигляд бінарної системи, до складу якої входять полярні якості (рис. 1.1).

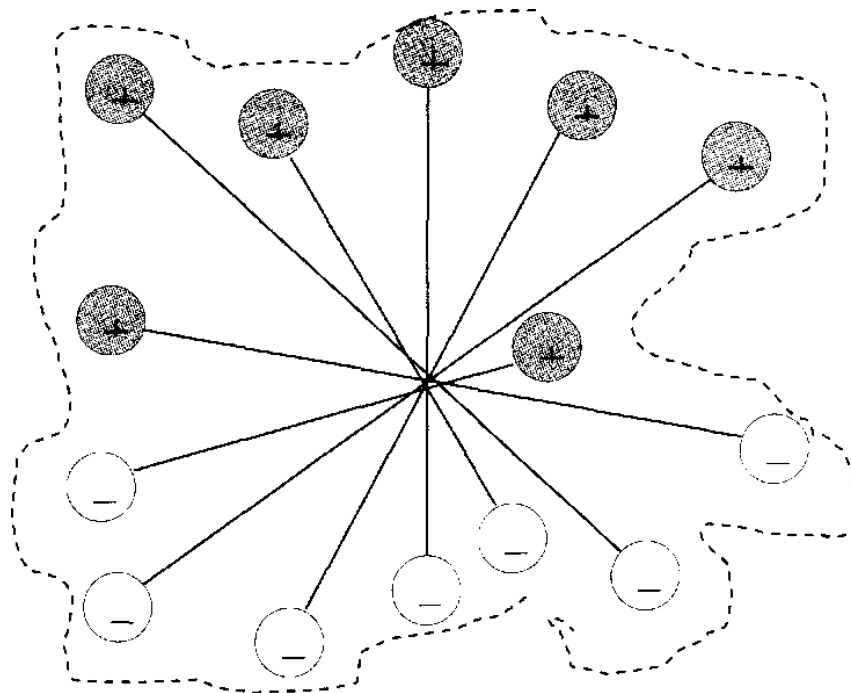


Рис. 1.1 – Структура особистості управлінця за концепцією Л.Д. Кудряшової

Причому ці риси не повинні бути надмірно розвинені або недорозвинені, щоб не зруйнувати особистість. Їх оптимальне співвідношення і є ЗЗУД.

На думку автора, «пряма оцінка» ЗЗУД ускладнена. В даній методиці застосовано так зване «непряме» вимірювання, пов'язане з оцінкою «світогляду» керівника. Досвід показує, що успішний організатор здійснює керівництво так, що в його управлінську команду входять люди з близьким світоглядом. За ступенем узгодженості світогляду членів управлінської команди здійснюється вимірювання так званого «абстрактного світогляду». Для цього використовуються питання типу: «Чи може в принципі

штучний інтелект перевершити людський розум?» або «Чи існуватиме людство вічно або рано чи пізно загине?» і т. і.

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Ключем до методики є ступінь узгодженості відповідей членів управлінської команди між собою (КАС – коефіцієнт абстрактного світогляду, який може бути рівний відношенню стверджувальних або заперечливих думок до загального максимально можливого числа відповідей).

Другою складовою оцінки світогляду керівника є дослідження «функціонального світогляду», який виявляється безпосередньо в діяльності організатора і відображає сукупність поглядів особистості, яка детермінує всі основні сфери «вкладання» її інтелектуальних і емоційних сил.

За кожний збіг позитивної і негативної відповідей з «ключем» нараховується 2 бали, за нейтральну відповідь – 1 бал. Отримані «сирі» бали переводяться в стандартні оцінки (Т-бали) і представляють коефіцієнт ЗЗУД (КЗЗУД).

Переведення в Т-бали здійснюється за формулою розрахунку стандартних оцінок при середньому значенні  $M = 36$ , а стандартного відхилення  $= 5$ .

Інтерпретація здійснюється за кількістю набраних балів, відповідно до шкали, де КЗЗУД більше 60 відображає рівень «сильної» зони здатності до управлінської діяльності, менше 40 – «слабкої зони», а в межах від 40 до 60 Т-балів – визначається як «середня» зона здатності до управлінської діяльності.

### **Методика 1.3. Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)**

Методика дозволяє оцінити здатність людини буди лідером.

*Інструкція:* «Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього

значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

*Текст опитувальника*

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

а) так;

б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так;

б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

а) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холоднокрівність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомим (імпозантним) враженням?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;



б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так;

б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
- б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

- а) так;
- б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- а) так;
- б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

- а) тому, який все вирішує сам;
- б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

- а) так;
- б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?»

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так;
- б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

- а) так;
- б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

- а) так;
- б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

- а) введу потрібні зміни негайно;
- б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?»

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щось видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

#### *«Ключ»*

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

#### *Обробка та інтерпретація результатів*

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

### **Методика 1.4. Шкала самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем)**

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

*Інструкція:* «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні професійних завдань (позначивши знаком «+» відповідну клітину)».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Твердження	Повністю невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Повністю вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				

4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які досліджуваному пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення досліджуваним клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» дає 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

## Методика 1.5. Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування» (В. Стефансон)

Методика «Q-сортування» (Q-sort Technique) спрямована на вивчення уявлення людини про себе та оцінку тенденцій її поведінки в групі.

Методика («Q-сортування») дозволяє визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, товариськість, нетовариськість (відлюдкуватість), прийняття «боротьби» та «уникнення боротьби». Може використовуватися психологом для вивчення індивідуальних особливостей членів групи, в оцінці сумісності військовослужбовців, формуванні команд.

*Інструкція:* «Вашій увазі пропонується перелік із 60 тверджень, що стосуються поведінки людини в групі. Прочитайте послідовно кожне з них. Якщо Ви згодні з твердженням, то в реєстраційному бланку праворуч від відповідного номера поставте знак «+», якщо Ви не згодні з твердженням, то ставте знак «-».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Номер запитання	Так	Ні	Номер запитання	Так	Ні
1			31		
2			32		
3			33		
4			34		
5			35		
6			36		
7			37		
8			38		
9			39		
10			40		
11			41		
12			42		

13			43		
14			44		
15			45		
16			46		
17			47		
18			48		
19			49		
20			50		
21			51		
22			52		
23			53		
24			54		
25			55		
26			56		
27			57		
28			58		
29			59		
30			60		

*Текст опитувальника*

1. Я критично налаштований щодо своїх колег.
2. Конфлікт у групі спричиняє у мене тривогу.
3. Я схильний дослухатись до настанов лідера групи.
4. Я не схильний встановлювати надто близькі взаємини з членами групи.
5. Мені приємно, коли у групі панують дружні взаємини.
6. Я схильний суперечити лідеру групи.
7. Я відчуваю симпатію лише до одного-двох членів групи.
8. Я уникаю зібрань та зустрічей у групі.
9. Мені приємна похвала лідера групи.
10. Я є незалежним у судженнях та поведінці у групі.
11. У суперечці я готовий пристати на певний бік.
12. Я умію організовувати колег.
13. Я радію спілкуванню лише з одним-двома колегами.
14. За появи ворожості до мене з боку членів групи зовні я виглядаю спокійним.
15. Я схильний поділяти настрій групи.
16. Я не надаю значення особистим якостям колег.



17. Я можу відволікати групу від її цілей.
18. Я відчуваю задоволення, протиставляючи себе лідеріві.
19. Я хотів би спілкуватися більше з деякими членами групи.
20. У суперечці волю зберігати нейтралітет.
21. Мені подобається, коли лідер є активним та уміло керує.
22. Волю без емоцій обговорювати розбіжності в думках.
23. Я недостатньо стриманий у виявленні емоцій.
24. Прагну об'єднати довкола себе однодумців.
25. Я незадоволений надто формалізованими взаєминами у групі.
26. Коли мене звинувачують або критикують, я гублюся та мовчу.
27. Волю погоджуватися з основними рішеннями групи.
28. До групи в цілому я прив'язаний більше, ніж до окремих колег.
29. Я схильний затягувати та загострювати суперечки.
30. Прагну бути у центрі уваги.
31. Я волів би працювати у меншій групі.
32. Я схильний до компромісів.
33. Відчуваю тривогу, коли лідер чинить всупереч моїм очікуванням.
34. Вразливий до зауважень друзів.
35. Можу бути улесливим і підступним.
36. За необхідності готовий взяти на себе керівництво групою.
37. У групі я є відвертим.
38. Я дуже турбуюся, коли під час обговорення проблеми у групі виникають суперечки.
39. Волю, щоб за планування роботи лідер брав відповідальність на себе.
40. Я не схильний відповідати на пропозицію дружби.
41. Я можу сердитися на колег.
42. Я намагаюся налаштувати інших проти лідера.
43. Я легко контактую поза групою.
44. Волю уникнути втягнення у суперечку.

45. Легко погоджуюся з пропозиціями членів групи.
46. Чиню опір розшаруванню групи на угруповання.
47. Коли я роздратований, то стаю іронічним та гострим на язик.
48. Я відчуваю неприязнь до тих, хто намагається виділитись у групі.
49. Волю працювати у меншій, але більш згуртованій групі.
50. Намагаюся не виявляти своїх справжніх почуттів.
51. За наявності у групі розбіжностей, пристаю на бік лідера.
52. Я досить ініціативний у встановленні контактів.
53. Уникаю критикувати друзів.
54. За роз'ясненнями волю частіше звертатися до лідера, а не до інших.
55. Мені не подобається, що взаємини у групі надто фамільярні.
56. Мені подобається розбурхувати суперечки.
57. Прагну утримувати свій високий статус у групі.
58. Схильний втручатись у розмови колег.
59. Я схильний до того, щоб дратувати колег.
60. Схильний виявляти незадоволеність лідером.

*«Ключ», шкали:*

1. Залежність 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.
2. Незалежність 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.
3. Комунікабельність 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.
4. Некомунікабельність 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 47, 55, 58.
5. Прийняття боротьби 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 46, 56, 59.
6. Уникання боротьби 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

*Обробка та інтерпретація результатів*

Відповідно до ключа, кожній відповіді «так» у шкалах №№ 1, 3, 5 присвоїти 1 бал та підрахувати суму балів. Відповідно до ключа кожній відповіді «ні» у шкалах №№ 2, 4, 6 присвоїти 1 бал та підрахувати суму балів.

Тенденція до залежності виявляється у схильності до прийняття групових стандартів та цінностей. Тенденція до комунікабельності свідчить про прагнення будувати емоційні взаємини як у групі, так і поза нею. Тенденція до прийняття боротьби засвідчує прагнення досягати у групі вищого статусу.

### **Методика 1.6. Визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл)**

Методика спрямована на виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і включає 5 шкал:

- емоційна обізнаність;
- управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність);
- самомотивація (довільне управління своїми емоціями, виключаючи пункт 14);
- емпатія;
- розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей).

*Інструкція:* «Методика складається з ряду тверджень, які відображають різні сторони Вашого життя. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільше підходить:

- 3 – повністю не згоден;
- 2 – в основному не згоден;
- 1 – частково не згоден;
- +1 – частково згоден;
- +2 – в основному згоден;
- +3 – повністю згоден.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Бал (ступінь згоди)					
	Повністю не згоден	В цілому не згоден	Частково не згоден	Частково згоден	В цілому згоден	Повністю згоден
	-3	-2	-1	+1	+2	+3
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

### *Текст опитувальника*

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як поступати в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск із сторони.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось розстроїло мене, я можу легко побороти свої відчуття.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти заспокійливо на інших людей.
13. Я можу примусити себе знову і знову вставати на шляху до перешкоди.
14. Я намагаюсь підходити творчо до життєвих проблем.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних відчуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх істинних відчуттів важливо для підтримки «гарної форми».
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні відчуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре уловлюю знаки під час спілкування, які указують на те, в чому інші мають потребу.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні відчуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний покращити настрій іншим людям.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення власних цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

*«Ключ»*

Шкала «Емоційна обізнаність»: 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управління своїми емоціями»: 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самомотивація»: 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Емпатія»: 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей»: 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Шкали методики Н. Холла

Шкали	Бали
Шкала «Емоційна обізнаність»	
Шкала «Управління своїми емоціями»	
Шкала «Самомотивація»	
Шкала «Емпатія»	
Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей»	
<i>Інтеграційний рівень:</i>	

*Обробка та інтерпретація результатів*

За кожною шкалою обчислюється сума балів з урахуванням знаку відповіді («+» або «-»). Чим більше плюсова сума балів, тим більше виражений даний емоційний прояв.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаку результатів:

14 і більше – високий;

8-13 – середній;

7 і менше – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за наступними кількісними показниками:

70 і більше – високий;

40-69 – середній;

39 і менше – низький.

### **Методика 1.7. Опитувальник для експертної оцінки рівня авторитету та лідерства командира (начальника)**

Шановний експерте!

Ваше завдання: оцінити твердження за 5-ти бальною шкалою, де 0 – найнижча оцінка (рівень), 5 – найвища оцінка (рівень). Питання стосуються оцінки певного командира (начальника). Опитування анонімне, прізвище вказувати не обов'язково.

№ з/п	Здатності командира (начальника)	Оцінка					
		0	1	2	3	4	5
1	Відданість Україні, патріотизм	0	1	2	3	4	5
2	Рівень поваги підлеглих до командира (начальника)	0	1	2	3	4	5
3	Рівень довіри підлеглих до командира (начальника)	0	1	2	3	4	5
4	Чесність і порядність	0	1	2	3	4	5
5	Справедливість	0	1	2	3	4	5
6	Вимогливість	0	1	2	3	4	5
7	Надійність, обов'язковість	0	1	2	3	4	5
8	Самовладання, стійкість	0	1	2	3	4	5
9	Бере на себе відповідальність	0	1	2	3	4	5
10	Рішучість	0	1	2	3	4	5
11	Сміливість	0	1	2	3	4	5

12	Старанність і добросовісність	0	1	2	3	4	5
13	Принциповість, вміння відстоювати власну думку	0	1	2	3	4	5
14	Знання техніки і озброєння	0	1	2	3	4	5
15	Вміння управляти підлеглими	0	1	2	3	4	5
16	Знання своїх підлеглих	0	1	2	3	4	5
17	Зразковість і принцип у поведінці, дисциплінованість	0	1	2	3	4	5
18	Уважне ставлення до потреб підлеглих, турбота про них	0	1	2	3	4	5
19	Прагнення досягти результату, наполегливість. Втілення рішень у реальність	0	1	2	3	4	5
20	Вміння спілкуватися, товариськість	0	1	2	3	4	5
21	Інтелект, ерудованість	0	1	2	3	4	5
22	Рівень фізичного стану	0	1	2	3	4	5
23	Володіння емоціями і волею	0	1	2	3	4	5
24	Рівень культури та етики	0	1	2	3	4	5
25	Вміння вести за собою	0	1	2	3	4	5
26	Вміння визначати мету	0	1	2	3	4	5
27	Прагнення вдосконалювати процеси, діяти нешаблонно	0	1	2	3	4	5
28	Впровадження нових підходів, прагнення змін до кращого	0	1	2	3	4	5
29	Вміння слухати і чути	0	1	2	3	4	5
30	Вміння згуртовувати людей	0	1	2	3	4	5
31	Забезпечення відпочинку людей	0	1	2	3	4	5
32	Ініціативність, активність	0	1	2	3	4	5
33	Доступність і щирість	0	1	2	3	4	5
34	Дотримання моральних цінностей	0	1	2	3	4	5
35	Розвиток і навчання підлеглих	0	1	2	3	4	5
36	Показує приклад як діяти	0	1	2	3	4	5
37	Опирається на довіру до людей	0	1	2	3	4	5
38	Заохочує і мотивує підлеглих	0	1	2	3	4	5
39	Надає допомогу	0	1	2	3	4	5
40	Дотримання даного слова і обіцянок	0	1	2	3	4	5

*Примітка.* Виставлення експертом тільки найнижчих оцінок або тільки найвищих вважається хибним і не буде враховано в результатах оцінювання.



Рівень авторитету визначається шляхом визначення середнього арифметичного суми наданих відповідей на запитання 1-20 анкети.

Рівень лідерства визначається шляхом визначення середнього арифметичного суми наданих відповідей па запитання 21-40 анкети. Кількісним виразом сукупного рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) є усереднений показник рівня авторитету і рівня лідерства, отриманий за формулою:

$$P_{ал} = \frac{P_a + P_l}{2}$$

де  $P_a$  – показник рівня авторитету;

$P_l$  – показник рівня лідерства;

$P_{ал}$  – сукупний показник рівня авторитету і лідерства.

Висновок щодо визначення рівня авторитету і лідерства формулюється на підставі чотирирівневої методики оцінки, викладеної у таблиці.

#### Оцінка авторитету і лідерства командира (начальника)

Межі оцінок	Рівень авторитету	Рівень лідерства	Загальний рівень авторитету і лідерства
0,0-2,0	Відсутній	Критичний	Критично низький
2,1-3,0	Незадовільний	Недостатній	Низький
3,1-4,0	Задовільний	Достатній	Оптимальний
4,1-5,0	Високий	Високий	Високий

### Методика 1.8. Потенціал лідера

Тест призначений для виявлення здатності людини стати ініціаторкою перспективних починань і повести за собою послідовників, які нею захоплюються. Потенціал лідера – соціально-психологічна характеристика, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки.

*Інструкція:* «Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно або невірно по відношенню до Вас, використовуючи варіанти відповіді «так», «не знаю, не впевнений» і «ні». Обравши відповідь, зробіть позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланка».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Варіанти відповіді		
	Так	Не знаю, не впевнений	Ні
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

*Текст опитувальника*

1. Якщо якась авторитетна особа публічно висловлює думку, яку я вважаю невірною, я постараюся, щоб присутні вислухали й мою точку зору.

2. У дитинстві мене часто називали неслухняною дитиною.

3. Переконаний, що навколишній світ може бути покращений.

4. Не люблю, коли друзі та рідні намагаються мене опікувати, докучають порадами.

5. У ситуаціях, які потребують серйозного вирішення, я не схильний до довгих вагань.

6. На мою думку, більшість суспільно-політичних проблем виникає через недостатню твердість відповідальних керівників.
7. Я не бентежусь, якщо мені доводиться комусь дорікати.
8. Якщо з якоюсь справою неможливо впоратися самому, то для її виконання мені потрібні помічники, а не радники.
9. У суперечках завжди намагаюся залишити за собою останнє слово.
10. Вважаю, що жодний прогрес неможливий без прагнення людей до переваги над іншими.
11. Часто мені доводиться брати на себе відповідальність, бо інші недостатньо рішучі.
12. Не вірю в абсолютну рівноправність у подружніх стосунках, у своїй сім'ї волію бути головою.
13. Коли в гостях ніхто не наважується взяти з блюда останній шматок торта, я спокійно можу це зробити.
14. Полюбляю бути в центрі уваги.
15. У своїй кар'єрі готовий змиритися з роллю підлеглого лише як із тимчасовою.

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Для підрахунку тесту: за кожен відповідь «так» – 10 балів,  
«не знаю, не впевнений» – 5 балів,  
«ні» – 0 балів.

Більше 100 балів: Вам не позичати ініціативи та впевненості в собі. Схоже, сама природа приготувала Вам роль ватажка, забезпечивши для цього необхідними якостями – сміливістю, цілеспрямованістю, твердою волею. Однак у цих переваг буває і зворотний бік – завищена самооцінка, безцеремонність, невміння зважати на чужі інтереси. Ви зумієте досягти чималих успіхів, якщо пам'ятатимете: люди охоче йдуть за лідерами, але недолюблюють диктаторів.

Від 50 до 100 балів: Ви маєте винятково цінну якість – уміння брати роль ведучого або веденого залежно від обставин. Повага до

авторитету не заважає мати власну точку зору. Вам знайдеться місце в будь-якому колективі. Залишається тільки вибрати таке місце, яке Вас влаштовувало б.

Менш 50 балів: За своєю натурою Ви більш схильні брати на себе роль виконавця та підлеглого. Вас обтяжує особиста відповідальність, і Ви швидше віддасте перевагу слідувати директивам. А може, Ви здатні на більше? Щоб досягти успіху, частіше згадуйте мудрий афоризм: «Два сорти людей ніколи нічого не досягнуть: ті, хто не вміє виконувати вказівки, і ті, хто вміє тільки виконувати вказівки».

### Методика 1.9. Самооцінка лідерства

Цей експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень прояву лідерства у спільній діяльності.

*Інструкція:* «Уважно прочитайте кожне з десяти запитань і оберіть один варіант відповіді, обвівши кружечком певну літеру під кожним запитанням в реєстраційному бланку. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Важливим є й те, що у своїх відповідях треба прагнути об'єктивності й фіксувати ту відповідь, яка першою спадає на думку».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1. Що для Вас важливіше у грі?
  - A. Перемога.
  - B. Розвага.
2. Чому Ви надаєте перевагу в загальній розмові?
  - A. Виявляти ініціативу, пропонувати щось.
  - B. Слухати та критикувати те, що пропонують інші.
3. Чи спроможні Ви витримувати критику, не вплутуватися в приватні суперечки, не виправдовуватися?

- A. Так.  
B. Ні.
4. Чи подобається Вам, коли Вас хвалять прилюдно?  
A. Так.  
B. Ні.
5. Чи відстоюєте Ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти Вас?  
A. Так.  
B. Ні.
6. У компанії, загалом Ви завжди виступаєте заводилою, вигадуете щось таке, що цікаво іншим?  
A. Так.  
B. Ні.
7. Чи вмієте Ви приховувати свій настрій від оточуючих?  
A. Так.  
B. Ні.
8. Чи завжди Ви негайно та покійрно робите те, що Вам кажуть старші?  
A. Ні.  
B. Так.
9. Чи вдається Вам у розмові, дискусії, переконати, чи залучити на свій бік тих, хто раніше був із Вами не згоден?  
A. Так.  
B. Ні.
10. Чи подобається Вам навчати (повчати, виховувати, давати поради) інших?  
A. Так.  
B. Ні.

*Обробка та інтерпретація результатів*

Підрахувати загальну кількість «А» та «В» відповідей.

- Високий рівень лідерства А = 7-10 балів.
- Середній рівень лідерства А = 4-6 балів.
- Низький рівень лідерства А = 1-3 бали.

Переважання відповідей «В» свідчить про дуже низьке чи деструктивне лідерство.

### Методика 1.10. Ефективність лідерства (Р. Немов)

Даний опитувальник оцінює не лідерські якості людини, а її можливу практичну діяльність у ролі лідера з погляду на її потенційну ефективність.

*Інструкція:* «Вам буде запропоновано 40 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (а) або «ні» (б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою спадає на думку. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Питання	Варіанти відповіді	
		«Так» (а)	«Ні» (б)
1	Чи прагнете Ви використовувати у своїй роботі новітні досягнення?		
2	Чи прагнете Ви співпрацювати з іншими людьми?		
3	Якій мові у спілкуванні з колегами Ви віддаєте перевагу?	а) короткій, ясній, точній	б) емоційній, образній, з натяками та підтекстом
4	Чи пояснюєте Ви іншим причини та підстави прийнятих Вами рішень?		
5	Чи довіряють Вам люди, які постійно чи тимчасово перебувають у Вашому підпорядкуванні?		

6	Чи залучаєте Ви всіх виконавців спільної справи до обговорення пов'язаних із нею питань, якщо на Вас покладено обов'язок ними керувати?		
7	Чи заохочуєте Ви в підлеглих Вам людей прояв самостійності, незалежності в роботі та ініціативи?		
8	Чи пам'ятаєте Ви імена тих людей, з якими спілкуєтесь?		
9	Чи надаєте Ви свободу дій своїм підлеглим у досягненні тих цілей, які ставите перед ними?		
10	Чи контролюєте Ви хід виконання завдання Вашими підлеглими?		
11	Чи допомагаєте Ви своїм підлеглим, якщо вони цього потребують?		
12	Чи висловлюєте Ви подяку підлеглому за добре виконану роботу?		
13	Чи прагнете Ви шукати в людях найкращі їх якості та орієнтуватися на них у спільній роботі?		
14	Чи знаєте Ви про те, як найкраще використати в роботі позитивні якості, які є у Ваших підлеглих?		
15	Чи знаєте Ви інтереси та потреби Ваших підлеглих?		
16	Чи вмієте Ви бути уважним слухачем?		
17	Чи дякуєте Ви співробітникам за роботу в присутності інших?		
18	Чи робите Ви зауваження своїм підлеглим? Якщо так, то в якій ситуації?	а) наодинці	б) у присутності інших
19	Чи відзначаєте Ви гарну роботу своїх підлеглих, доповідаючи про підсумки вищому керівнику?		
20	Чи довіряєте Ви своїм підлеглим?		
21	Чи прагнете Ви доводити до підлеглих усю основну інформацію, що отримується від вищих керівників та організацій?		
22	Чи розкриваєте Ви підлеглим значення виконуваної ними роботи для спільної справи?		

23	Чи залишаєте Ви собі та підлеглим час для планування роботи?		
24	Чи маєте Ви план підвищення своєї професійної кваліфікації; чи рівня загальної освіти?		
25	Чи існує у Ваших підлеглих план підвищення їхньої кваліфікації (або індивідуальні подібні плани)?		
26	Чи регулярно Ви читаєте спеціальну літературу?		
27	Чи маєте Ви бібліотеку новітньої літератури за вашою спеціальністю?		
28	Чи піклуєтеся Ви про стан свого здоров'я, збереження та підвищення працездатності?		
29	Чи любите Ви виконувати складну, але цікаву роботу?		
30	Чи навчаєте Ви особисто своїх підлеглих з метою покращення якості та підвищення ефективності їхньої роботи?		
31	Чи знаєте Ви про те, на які якості кандидата необхідно орієнтуватися при його прийомі на роботу?		
32	Чи з бажанням Ви займаєтеся розбором скарг та задоволенням персональних прохань, що надходять від підлеглих?		
33	Чи зберігаєте Ви психологічну дистанцію в спілкуванні з підлеглими?		
34	Чи ставитеся Ви до своїх підлеглих з увагою, розумінням та повагою?		
35	Чи впевнені Ви в собі?		
36	Чи добре Ви знаєте свої сильні та слабкі сторони?		
37	Чи часто Ви проявляєте творчість у роботі?		
38	Чи регулярно Ви підвищуєте свою кваліфікацію на спеціальних курсах, семінарах тощо?		
39	Чи достатньо гнучко Ви поведетеся при прийнятті рішень і спілкуванні з людьми?		
40	Чи готові Ви змінити стиль свого керівництва, якщо потрібно?		



### *Обробка та інтерпретація результатів*

За кожну ствердну відповідь на запропоновані запитання («так») досліджуваний отримує 1 бал, а за кожну негативну («ні») – 0 балів.

Зауваження. Якщо ця методика використовується для самооцінки керівника, виникає небезпека спотворення результатів внаслідок суб'єктивної установки показати себе в кращому світлі або просто недостатнього усвідомлення людиною своїх особливостей. Тому цей опитувальник рекомендується разом із керівником пропонувати його підлеглим, а потім узагальнювати отримані результати.

Якщо випробуваний отримає від 30 до 40 балів, стиль його керівництва (з урахуванням висловленого вище зауваження) вважається високоефективним.

Якщо сума балів виявилася в межах від 11 до 29, стиль керівництва розглядається як середньо ефективний.

Якщо загальна сума балів виявилася 10 і менше, то стиль керівництва цієї людини розглядається як малоефективний і їй не рекомендується бути керівником колективу.

### **Методика 1.11. Опитувальник «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко)**

Методика дозволяє визначити тип лідера (практичний організатор, природний лідер, людина дії, людина ідеї, людина контактів, суддя, людина групи, перфекціоніст).

*Інструкція:* «Вашій увазі пропонуються сім розділів, кожен з яких містить перелік певних властивостей особистості. На кожен розділ виокремлено 10 балів, у межах яких потрібно оцінити, наскільки Вам властива кожна з характеристик переліку. Якщо Ви вважаєте, що з переліку Вам властива лише одна характеристика, 10 балів потрібно проставити напроти цієї характеристики. Якщо Ви вважаєте, що вам властиві декілька або усі характеристики з

переліку, необхідно кожній з характеристик присвоїти відповідну суму балів так, щоб загальна сума дорівнювала 10. Чим більше властива Вам певна характеристика – тим більше балів слід їй присвоїти. Опрацюйте результати та визначте властивий Вам тип лідера».

### Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

<i>ЧАСТИНА 1</i>		
Вважаю, що мій внесок у роботу групи полягає у тому, що ...		Бали
а	• Я можу швидко зауважити і використати нові можливості	
б	• Можу добре працювати з дуже різними людьми	
в	• Моєю природною властивістю є «народження» нових ідей	
г	• Моя сила полягає у тому, що я можу «витягнути» найкращі риси з членів групи (щоб вони сприяли досягненню цілей і завдань групи)	
д	• Моє головне вміння у спроможності доводити справи до завершення	
е	• Я в змозі сприймати на певний час непопулярність моєї особи, якщо це матиме корисні наслідки для роботи групи	
є	• Зазвичай відчуваю, що я є реалістичним, якщо йдеться про досягнення успіху	
ж	• Можу без упереджень запропонувати альтернативний вихід	
		Усього 10
<i>ЧАСТИНА 2</i>		
Якщо я роблю певні помилки, коли працюю у групі, то це тому, що ...		Бали
а	• Я не можу заспокоїтись, коли на нараді немає порядку	
б	• Іноді забагато уваги присвячую ідеям, які не до кінця продумані	
в	• Можу почати багато говорити тоді, коли група працює над новими ідеями	
г	• Мій холодний погляд на справи перешкоджає мені приєднатися до ентузіазму колег	
д	• Часом мене сприймають як людину, яка надто переймається дрібницями	
е	• Мені важко керувати «на першій лінії», оскільки я	

	відчуваю велику відповідальність за атмосферу у групі	
є	• Маю схильність розмірковувати над своїми планами тоді, коли усі працюють над ідеєю. Як наслідок – втрачаю контакт з групою	
ж	• Колеги дивляться на мене, як на людину, яка концентрує увагу на негативному розвитку справи	
		Усього 10
<i>ЧАСТИНА 3</i>		
Коли я разом з іншими залучений до підготовки проекту ...		Бали
а	• Я здатний впливати на людей	
б	• Моя інтуїція допомагає попередити багато помилок	
в	• Я готовий взяти участь у зборах, якщо впевнений, що вони не є втратою часу	
г	• Зазвичай можна розраховувати на те, що я придумаю щось оригінальне	
д	• Намагаюсь, щоб добрі ідеї зацікавили групу	
е	• Завжди шукаю найсвіжішої інформації та результатів досліджень щодо проблеми, яку розв'язує група	
є	• Перекоаний, що моє уміння формулювати власну думку, може допомогти групі прийняти правильне рішення	
ж	• Моя справа – організування найважливішої частини роботи	
		Усього 10
<i>ЧАСТИНА 4</i>		
Моєю характерною рисою під час роботи у групі є ...		Бали
а	• Моя зацікавленість у тому, щоб більше дізнатися про своїх колег	
б	• Без вагань і сумнівів протиставляю свою думку думці більшості	
в	• Зазвичай знаходжу такі аргументи, які дають змогу групі оминати помилкового рішення	
г	• Особливий талант втілювати задуми у життя	
д	• Умію уникати банального та звертати увагу групи на оригінальне рішення	
е	• Доводити до досконалості роботу, за яку взявся	
є	• Готовий знаходити та використовувати особисті контакти поза групою в її інтересах	
ж	• Вміння сконцентруватись на одному рішенні, навіть якщо мене цікавлять різні аспекти справи	
		Усього 10

<i>ЧАСТИНА 5</i>		
Робота у групі приносить мені задоволення, оскільки ...		Бали
а	• Мені подобається аналізувати ситуацію та розглядати можливість вибору	
б	• Мене цікавить можливість практичного розв'язання проблеми	
в	• Мені приємно бути переконаним, що я сприяю створенню добрих взаємин між колегами на роботі	
г	• Мені подобається, що я можу значно впливати на прийняття рішень	
д	• Мені подобається контактувати з людьми, які можуть запропонувати щось нове	
е	• Можу об'єднати людей навколо справи	
є	• Можливість спрямувати усю свою увагу на завдання, яке виконую	
ж	• Можу реалізуватись у сферах, що потребують розвинутої уяви	
		Усього 10
<i>ЧАСТИНА 6</i>		
Якщо несподівано отримую складне завдання, яке маю виконувати у групі неприємних мені людей ...		Бали
а	• У мене виникає бажання десь заховатися, щоб придумати, як вийти з цієї ситуації	
б	• Я готовий співпрацювати з людьми, які поважають мою справу	
в	• Пропоную розподілити роботу так, щоб менше спілкуватися з цими людьми	
г	• Визначаю пріоритети та працюю за планом	
д	• Залишаюся спокійним та можу приймати зважені рішення	
е	• Незважаючи на тиск, не відступаю від своєї мети	
є	• Готовий організувати роботу групи, якщо побачу, що справа не просувається	
ж	• Запропоную дискусію для визначення планів та обговорення рішень	
		Усього 10
<i>ЧАСТИНА 7</i>		
Труднощі у моїй роботі виникають через те, що ...		Бали
а	• Не вмію стримати свого незадоволення тими, хто, на мою думку, перешкоджає групі у досягненні успіхів	
б	• Схильний усе аналізувати, не покладаючись на чуття ситуації, що може не подобатись іншим	
в	• Моє прагнення дуже старанно виконувати роботу	

	може стримувати просування роботи групи	
г	• Швидко починаю нудьгувати та чекаю, що інші мене стимулюватимуть та зацікавлюватимуть	
д	• Мені складно розпочати виконання завдання, якщо нечітко розумію його мету	
е	• Іноді мені важко пояснити самому собі та групі мої думки та рішення	
є	• Розумію, що вимагаю від інших того, що сам не вмю робити	
ж	• Вагаюсь, чи необхідно наполягати на власному погляді, коли мені суперечать	
		Усього 10

*«Ключ»*

Частина	ПО	ПЛ	ЛД	ЛІ	ЛК	СУ	ЛГ	ПЕР
1	є	г	е	в	а	ж	б	д
2	а	б	д	є	в	г	е	ж
3	ж	а	в	г	е	є	д	б
4	г	ж	б	д	є	в	а	е
5	б	е	г	ж	д	а	в	є
6	е	в	є	а	ж	д	б	г
7	д	є	а	е	г	б	ж	в
Разом								

*Обробка та інтерпретація результатів*

Перенести результати до «ключа», підрахувати бали у кожній графі. Перевірити рівень вияву певного типу лідера у відповідній таблиці.

### Рівень вияву типу лідера

Тип лідера	Результат (сума балів) за типом			
	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
ПО	0 – 6	7 – 11	12 – 16	17 – 23
ПЛ	0 – 6	7 – 10	11 – 13	14 – 23
ЛД	0 – 8	9 – 13	14 – 17	18 – 36
ЛІ	0 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 29
ЛК	0 – 6	7 – 9	10 – 11	12 – 21
СУ	0 – 5	6 – 9	10 – 12	13 – 19
ЛГ	0 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 25
ПЕР	0 – 3	4 – 6	7 – 9	10 – 17

ПО – практичний організатор (консервативний, дисциплінований, надійний).

ПЛ – природний лідер (зрілий, впевнений, викликає довіру).

ЛД – людина дії (динамічний, активний, неспокійний).

ЛІ – людина ідеї (розумний, створює оригінальні ідеї).

ЛК – людина контактів (комунікабельний, допитливий, відкритий).

СУ – суддя (об'єктивний, послідовний, поміркований).

ЛГ – людина групи (товариський, поступливий, вразливий).

ПЕР – перфекціоніст (чесний, добросовісний, тривожний, уважний до деталей).

### Методика 1.12. Тест «Я – Лідер» (А. Лутошкін)

За допомогою цього тесту Ви можете зробити самооцінку своїх лідерських здібностей.

*Інструкція:* «Якщо Ви повністю погоджуєтеся з наведеним твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинку з відповідним номером, поставте цифру «4»;

якщо скоріше згодні, ніж не згодні – цифру «3»;  
 якщо важко сказати – «2»;  
 швидше не згодні, ніж згодні – «1»;  
 повністю не згодні – «0».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

А	Б	В	Г	Д	Е	Є	Ж
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	28	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума

*Текст опитувальника*

1. Не гублюсь і не здаюсь у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Люблю шукати та пробувати нове.
5. Я легко можу переконати в чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів до спільної справи.
7. Мені неважко досягти того, щоб усі добре працювали.
8. Усі знайомі ставляться до мене добре.
9. Я вмю розподіляти свої сили в навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на запитання, чого я хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні стосунки з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю важливим, щоб ті, кого я органіжую, були дружні.

17. Якщо маю поганий настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливим є досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай гарне.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію піднімати настрій у групі своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо це мені не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, чого прагну.
27. Не існує проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Ухвалюючи рішення, переглядаю різні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. У стосунках із людьми я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
33. Якщо в роботі в мене є труднощі, то я не впадаю в розпач.
34. Я ніколи не відчуваю почуття невпевненості в собі
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не відразу.
36. Я ніколи не вчиняв так, як інші.
37. Немає людини, яка встояла б перед моїм шармом.
38. При організації справ я враховую думку товаришів.
39. Я знаходжу вихід у складних ситуаціях.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, мають довіряти один одному.
41. Ніхто ніколи не зіпсує мені настрої.
42. Я уявляю, як здобути авторитет серед людей.
43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.



- 45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
- 46. Я вмію контролювати роботу своїх товаришів.
- 47. Вмію знаходити спільну мову з людьми.
- 48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якоїсь справи.

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Після заповнення реєстраційного бланка необхідно підрахувати кількість балів у кожному стовпці (не враховуючи бали за питання 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей:

- А – вміння керувати собою;
- Б – усвідомлення мети (знаю чого хочу);
- В – вміння вирішувати проблеми;
- Г – наявність творчого підходу;
- Д – вплив на оточуючих;
- Е – знання правил організаторської роботи;
- Є – організаторські здібності;
- Ж – вміння працювати з групою.

Якщо сума в стовпці менше 10, то якість розвинена слабо, і треба працювати над її вдосконаленням, якщо більше 10, то ця якість розвинена середньо чи сильно.

Але перш, ніж зробити висновок про те, чи Ви лідер, зверніть увагу на бали, що виставлені при відповідях на запитання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожне з них поставлено більше 1 бала, ми вважаємо, що були дані нещирі в самооцінці відповіді.

### **Методика 1.13. Методика оцінки стилю керівництва (О. Козловська, А. Романюк, В. Урунський)**

Методика призначена для виявлення стилю керівництва.

*Інструкція:* «Пропонується в стверджувальній формі об'єктивно відповісти на запитання, які стосуються Вашого

характеру, ставлення, звичок, нахилів, обвівши в реєстраційному бланку кружечком номери тих запитань, що відповідають Вашій поведінці і ставленню до людей. Якщо Ви ніколи не зустрічалися з деякими з цих ситуацій, спробуйте уявити, як би Ви могли себе повести в них».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1. У роботі з людьми я віддаю перевагу тому, щоб вони беззастережно виконували мої розпорядження.

2. Мене легко захопити новими задачами, але я швидко втрачаю інтерес до них.

3. Люди часто заздять моєму терпінню і витримці.

4. У складних ситуаціях я завжди думаю про інших, а потім про себе.

5. Мої батьки рідко примушували мене робити те, що я не хотів.

6. Мене дратує, коли хто-небудь проявляє занадто багато ініціативи.

7. Я дуже напружено працюю, оскільки не можу покластися на своїх підлеглих.

8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюся від спроби довести що-небудь.

9. Я вмію об'єктивно оцінити (оцінювати) своїх підлеглих, виділивши серед них сильних, середніх і слабких.

10. Мені доводиться часто радитися зі своїми помічниками, перш ніж віддати певне розпорядження.

11. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати в людей роздратування.

12. Перекоаний, що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні і справедливі.

13. Я завжди вимагаю від підлеглих неухильного виконання моїх наказів і розпоряджень.

14. Мені легше працювати одному, ніж керувати людьми.
15. Більшість вважає мене чуйним керівником.
16. Мені здається, що від колективу не варто нічого приховувати – ні хорошого, ні поганого.
17. Якщо ж я зустрічаю опір, у мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність одноосібного керівництва.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи не визнаю своїх помилок.
20. Мені часто для ефективної роботи не вистачає часу.
21. На грубість підлеглих я прагну знайти відповідну реакцію, яка не викликає конфліктів.
22. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.
23. З підлеглими в мене дуже тісні контакти й товариські відносини.
24. Я завжди прагну за будь-яку ціну бути першим у всіх справах.
25. Я намагаюся виробити універсальний стиль управління, який підходить до більшості ситуацій.
26. Мені легше приймати точку зору більшості колективу, ніж виступати проти нього.
27. Мені здається, що підлеглих треба хвалити за кожне, навіть незначне, досягнення.
28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.
29. Мені доводиться частіше просити, ніж вимагати.
30. Я часто втрачаю від збудження контроль над своїми почуттями, особливо коли мені надокучають.
31. Якщо б я мав можливість частіше бувати серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно б підвищилась.
32. Я інколи проявляю спокій і байдужість до інтересів, захоплень підлеглих.

33. Я надаю найбільш кваліфікованим підлеглим більше самостійності в розв'язанні складних завдань, особливо не контролюючи їх.

34. Мені до вподоби аналізувати й обговорювати проблеми з підлеглим.

35. Мої помічники справляються не лише зі своїми, а й з моїми функціональними обов'язками.

36. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими, яких завжди можна поставити на місце.

37. Завжди домагаюся виконання своїх розпоряджень, не зважаючи на обставини.

38. Найбільш важка справа для мене – це втручатися в хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.

39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюсь уявити себе на їх місці.

40. Перекоаний, що керівництво людьми повинно бути гнучким – підлеглим не можна демонструвати ні сталеві непохитності, ні панібратства.

41. Мене більше хвилюють власні проблеми, ніж інтереси підлеглих.

42. Мені доводиться часто займатися поточними справами та відчувати від цього велике емоційне й інтелектуальне навантаження.

43. Батьки примушували мене підкорятися навіть тоді, коли вважав це нерозумним.

44. Роботу з людьми я уявляю собі як тяжку справу.

45. Я прагну розвивати в колективі взаємодопомогу і співробітництво.

46. Я з вдячністю ставлюся до пропозицій і порад своїх підлеглих.

47. Головне в керівництві – розподілити обов'язки.

48. Ефективність управління досягається тоді, коли підлеглі існують лише як виконавці волі керівника.

49. Підлеглі – безвідповідальні люди й тому їх потрібно постійно контролювати.

50. Найкраще надати повну самостійність колективу та нікуди не втручатися.

51. Для більш якісного керівництва потрібно заохочувати найбільш здібних підлеглих і суворо карати недбайливих.

52. Я завжди визнаю свої помилки і вибираю більш правильне рішення.

53. Мені доводиться часто пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними обставинами.

54. Поручника дисципліни я суворо караю.

55. У критиці недоліків підлеглих я безжалісний.

56. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.

57. Перш, ніж карати підлеглих, я прагну похвалити їх.

58. Я добре взаємодію з колективом і прислухаюся до його думки.

59. Мені часто дорікають за надмірну увагу до підлеглих.

60. Якщо б мої підлеглі робили так, як я вимагаю, я досяг би більшого.

*«Ключ»*

Стиль управління	Номер відповіді-твердження	Сума відповідей
Авторитарний	1,6,7,12,13,18,19,24,25,30,31, 36,37,42,43,48,49,54,55,60	
Ліберальний	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32, 35,38,41,44,47,50,53,56,59	
Демократичний	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28,33, 34,39,40,45,46,51,52,57,58	

*Обробка та інтерпретація результатів*

Залежно від отриманих сум у відповідях ступінь вираженості стилю керівництва може бути:

0-7 – мінімальний;

8-13 – середній;

14-20 – високий.

Якщо оцінки мінімальні по всіх трьох показниках, то стиль вважається нестійким, невизначеним. У досвідченого керівника спостерігається комбінація різних стилів керівництва.

Для більш повної характеристики індивідуального стилю і наступного вдосконалення його, можна керуватися наступною таблицею.

#### Характеристика індивідуального стилю управління

Авторитарний	
0-7	Мінімальний ступінь: виявляється в слабкому бажанні бути лідером, нестійких «календарних» навичках, самовпевненості, впертості; прагненні доводити розпочату справу до кінця, критикувати відстаючих і нездібних підлеглих.
8-13	Середній ступінь: відображає хороші лідерські якості, вміння командувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання вислуховувати пропозиції заступників.
14-20	Високий ступінь: розкриває яскраво виражені людські якості і прагнення до одноосібної влади, непохитність і рішучість в судженнях, енергійність і жорсткість вимогливості, невміння врахувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірну різкість у критиці, упередженість в оцінках, честолюбність і низьку сумісність із заступниками, зловживання покараннями, ігнорування громадською думкою.
Ліберальний	
0-7	Мінімальний ступінь: проявляється в нестійкому бажанні працювати з людьми, невмінні ставити перед підлеглими завдання і вирішувати їх спільно, невпевненості і нечіткості в розподілі обов'язків, імпульсивності в критиці недоліків підлеглих, слабкій вимогливості і відповідальності.

8-13	Середній ступінь: відображає прагнення перекласти свої обов'язки на заступників, пасивність у керівництві людьми, невимогливість і довірливість, здатність піддаватися сторонньому впливові і страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірна м'якість до порушників дисципліни, схильність до вмовляння.
14-20	Високий ступінь: показує надмірну байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, невічливість і самоусунення від управління, підвищену навіюваність і слабку волю, безпринциповість і невміння відстоювати свою точку зору, відсутність цілей діяльності і конкретних планів, потурання, панібратство.
Демократичний	
0-7	Мінімальний ступінь: свідчить про слабе прагнення бути ближче до підлеглих, співпрацювати і вислуховувати поради заступників, спроби спрямовувати діяльність колективу через заступників і актив, деяку невпевненість в своїх командно-організаторських якостях.
8-13	Середній ступінь: розкриває стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих, їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використання прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку.
14-20	Високий ступінь: відображає уміння координувати і виправляти діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, розвивати критику і самокритику, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі.

## Методика 1.14. Самооцінка стилю управління

Методика дозволяє визначити власний стиль управління.

*Інструкція:* «За кожним пунктом опитувальника дайте відповідь «так» чи «ні», залежно від того згодні Ви чи не згодні з висловленим у ньому твердженням, і в реєстраційному бланку зробіть відповідну позначку. Довго не замислюйтесь».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Номер твердження	Так	Ні
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		



30		
31		
32		
33		

*Текст опитувальника*

1. У роботі з людьми я волюю, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження.
2. У важких ситуаціях я, ухвалюючи рішення, завжди думаю про інших, а потім про себе.
3. Мене дратує, коли хтось виявляє занадто багато ініціативи.
4. Як правило, я не покладаюся на своїх помічників.
5. Я вмію об'єктивно оцінювати своїх підлеглих, виділяючи серед них сильних та слабких.
6. Я часто раджуся зі своїми помічниками, перш ніж віддати відповідальне розпорядження.
7. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати у підлеглих роздратування.
8. Я завжди вимагаю від підлеглих неухильного виконання моїх розпоряджень.
9. Мені легше працювати одному, ніж кимось керувати.
10. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначальності.
11. Щоб не підірвати свого авторитету, я не визнаю своїх помилок.
12. На грубість підлеглого я намагаюся реагувати так, щоб не викликати конфлікту.
13. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.
14. Я завжди прагну бути першим у всіх починаннях колективу.
15. Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, ніж виступити проти нього.
16. Мені доводиться частіше просити, ніж вимагати.

17. Я надаю хорошим спеціалістам велику свободу у вирішенні складних завдань, особливо їх не контролюю.

18. Мені подобається обговорювати та аналізувати з підлеглими проблеми колективу.

19. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, а й з моїми обов'язками.

20. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж із підлеглими, яких завжди можна «поставити на місце».

21. Я завжди домагаюся виконання своїх розпоряджень, навіть усупереч обставинам.

22. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюсь уявити себе на їхньому місці.

23. Найважче для мене – втручатися у хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.

24. Мене більше турбують власні проблеми, ніж проблеми підлеглих.

25. Я думаю, що управління людьми має бути гнучким: не можна використовувати ні залізну непохитність, ні панібратство.

26. Керування людьми я уявляю як мученицьке заняття.

27. Я намагаюсь розвивати в колективі співпрацю та взаємодопомогу.

28. Я з вдячністю ставлюся до порад і пропозицій підлеглих.

29. Іноді мені здається, що у колективі я зайва людина.

30. Ефективність управління досягається тоді, коли підлеглі є лише виконавцями рішень начальника.

31. Найкраще надавати колективу повну самостійність і не втручатися в його роботу.

32. Мені часто дорікають за надмірну м'якість до підлеглих.

33. Головне в керівництві – вміло розподілити свої обов'язки між помічниками.

*Обробка та інтерпретація результатів*

За кожну ствердну відповідь нараховується 1 бал.

Про прояв авторитарного стилю керівництва свідчать ствердні відповіді за пунктами: 1, 3, 4, 8, 10, 11, 14, 15, 21, 22, 30.

Про прояв демократичного стилю керівництва свідчать ствердні відповіді за пунктами 2, 5, 6, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 27, 28.

Про прояв ліберального стилю керівництва свідчать ствердні відповіді за пунктами 7, 9, 16, 17, 20, 23, 26, 29, 31, 32, 33.

Підраховується сума набраних за кожною шкалою (за кожним стилем) балів і визначається ступінь виразності кожного стилю:

0-3 бали – слабка;

4-7 балів – середня;

8-11 балів – висока.

Якщо за всіма шкалах оцінки низькі, то стиль не сформований, якщо високі – може йтися про змішаний стиль управління. Переважання оцінок по одній із шкал на 3 бали і більше свідчить про більший прояв стилю, що характеризується цією шкалою.

### **Методика 1.15. Діагностика схильності до певного стилю управління (Є. Ільїн)**

Методика спрямована на діагностику схильності людини до того чи іншого стилю управління. Проте, при цьому необхідно враховувати, що при реальному управлінні людина може використовувати інший стиль.

*Інструкція:* «Уявіть собі, що Ви керуєте колективом. Вам пропонується відповісти, як би Ви здійснювали це керівництво в ситуаціях, викладених в опитувальнику. За кожним пунктом опитувальника із трьох варіантів відповіді («а», «б», «в») виберіть той, який в більшій мірі характеризує Вашу поведінку в якості керівника, зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка».

## Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1				10			
2				11			
3				12			
4				13			
5				14			
6				15			
7				16			
8				17			
9				18			

### *Текст опитувальника*

- Під час прийняття важливих рішень Ви:
  - порадितесь з колективом;
  - постараетесь не брати на себе відповідальність за прийняття рішення;
  - приймете рішення одноосібно.
- Під час організації виконання завдання:
  - надасте свободу вибору способу виконання завдання учасникам колективу, залишивши за собою лише загальний контроль;
  - не будете втручатися в хід виконання завдання, вважаючи, що колектив сам зробить все як потрібно;
  - будете регламентувати діяльність членів колективу, суворо визначаючи, як потрібно робити.
- При здійсненні контролю за діяльністю підлеглих:
  - будете жорстко контролювати кожного з них;
  - довірите здійснення контролю самим підлеглим;
  - вважатимете, що контроль не обов'язковий.
- В екстремальній для колективу ситуації:
  - будете радитися з колективом;
  - візьмете все керівництво на себе;
  - повністю покладетеся на лідерів колективу.

5. Будуючи взаємовідносини з членами колективу:
  - а) будете надавати допомогу підлеглим в їх особистих справах;
  - б) будете спілкуватися, в основному, якщо до Вас звернуться;
  - в) будете підтримувати свободу спілкування між Вами та підлеглими.
6. При управлінні колективом:
  - а) будете надавати допомогу підлеглим в їх особистих справах;
  - б) вважатимете, що в особисті справи підлеглих немає необхідності втручатися;
  - в) будете цікавитися особистими справами підлеглих скоріше через ввічливість.
7. У відносинах з членами колективу:
  - а) будете намагатися підтримувати добрі особисті відносини навіть на шкоду діловим;
  - б) будете підтримувати лише ділові відносини;
  - в) будете намагатися підтримувати і особисті, і ділові відносини в однаковій мірі.
8. По відношенню до зауважень з боку колективу:
  - а) не допустите зауважень на свою адресу;
  - б) вислухаєте та врахуєте зауваження;
  - в) віднесетесь до зауважень байдуже.
9. При підтриманні дисципліни:
  - а) будете добиватися беззаперечної слухняності підлеглих;
  - б) зумієте підтримувати дисципліну без нагадування про неї підлеглим;
  - в) врахуєте, що підтримання дисципліни – це не Ваш коник, і не будете здійснювати тиск на підлеглих.
10. Стосовно того, що про Вас подумає колектив:
  - а) Вам буде байдуже;
  - б) намагатиметесь завжди бути хорошим для підлеглих, на загострення не підете;

в) внесете корективи у свою поведінку, якщо оцінка буде негативною.

11. Розподіливши повноваження між собою та підлеглими:

- а) будете вимагати, щоб Вам доповідали про всі деталі;
- б) будете покладатися на старанність підлеглих;
- в) будете здійснювати лише загальний контроль.

12. При виникненні труднощів при прийнятті рішення:

- а) звернетесь за порадою до підлеглих;
- б) радитися з підлеглими не будете, оскільки все рівно відповідати за все доведеться Вам;
- в) приймете поради підлеглих, навіть якщо їх не просили.

13. Контролюючи роботу підлеглих:

- а) будете хвалити виконавців, відмічати їх позитивні результати;
- б) будете вишукувати в першу чергу недоліки, які потрібно виправити;
- в) здійснювати контроль будете за нагоди (навіщо втручатися?).

14. Керуючи підлеглими:

- а) зумієте так наказати, що завдання будуть виконуватися беззаперечно;
- б) будете в основному використовувати прохання, а не наказ;
- в) взагалі не вмієте наказувати.

15. При недостатності знань для прийняття рішення:

- а) будете вирішувати самі – адже Ви керівник;
- б) не побоїтесь звернутися за допомогою до підлеглих;
- в) будете намагатися відкласти рішення: може все вирішиться само по собі.

16. Оцінюючи себе як керівника, можете припустити, що Ви:

- а) будете суворим, навіть причепливим;
- б) будете вимогливим, але справедливим;
- в) нажаль, будете не дуже вимогливим.

17. По відношенню до нововведень:

- а) будете скоріше консервативним (як би чого не трапилось);
- б) якщо вони доцільні, то охоче їх підтримаєте;
- в) якщо вони корисні, доб'єтесь їх впровадження у наказному порядку.

18. Ви вважаєте, що в нормальному колективі:

- а) підлеглі повинні мати можливість працювати самостійно, без постійного і жорсткого контролю керівника;
- б) повинен здійснюватися жорсткий і постійний контроль, оскільки на совість підлеглих розраховувати не доводиться;
- в) виконавці можуть бути представлені самі собі.

#### «Ключ»

№ запитання	Варіанти відповіді			№ запитання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

А – автократичний стиль керівництва;

Д – демократичний стиль керівництва;

Л – ліберальний стиль керівництва.

#### *Обробка та інтерпретація результатів*

За кожний зроблений вибір, який збігається з «ключем» нараховується 1 бал.

Оскільки у чистому вигляді схильність до одного зі стилів керівництва практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі керівництва з тенденцією схильності до одного з них.

Досліджувані частіше за все вибирають відповіді, що характеризують демократичний стиль керівництва. Якщо таких відповідей більше 12, можна говорити про схильність до демократичного стилю; якщо менше і при цьому вибори «А» на 3 бали превалюють над «Л», то можна говорити про схильність до авторитарно-демократичного стилю, а у випадку превалювання на 3 бали виборів «Л» над «А» – про схильність до ліберально-демократичного стилю.



## РОЗДІЛ II

### МЕТОДИКИ ПОГЛИБЛЕНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОКРЕМИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### Методика 2.1. Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10

Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10 складається з 10 тверджень, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» до «вірно майже у всіх випадках»).

*Інструкція:* «Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру напроти кожного з них:

- 0 – «повністю невірно»;
- 1 – «зрідка вірно»;
- 2 – «вірно час від часу»;
- 3 – «часто вірно»;
- 4 – «вірно майже у всіх випадках».

Пам'ятайте, що в даному випадку «правильних» чи «неправильних» відповідей бути не може».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№	Твердження	Варіанти відповіді				
		0	1	2	3	4
1	Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2	Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
3	Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4
4	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4
5	Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
6	Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4

7	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
8	Важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
9	Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
10	Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4

### *Обробка результатів*

Кількісний показник «*стійкості*» за методикою складає сума балів за 10 твердженнями (від 0 до 40).

## **Методика 2.2. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької**

Методика ТІРІ є однією із багатьох, які мають на меті виявити і виміряти глибинні психологічні риси особистості. П'ять фундаментальних вимірів для опису і оцінки особистості: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду розуміються, як універсальні, надкультуральні та наддемографічні, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості.

*Інструкція:* «Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, навпроти кожного твердження позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланка, визначившись, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Бачу себе як людину, яка є		Абсолютно не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Важко сказати	Швидше згоден	Згоден	Абсолютно згоден
		1	2	3	4	5	6	7
1	Товариська, активна							
2	Критична, конфліктна*							
3	Сумлінна, дисциплінована							
4	Тривожна, схильна перейматися *							
5	Відкрита до нового, різностороння							
6	Стримана, тиха*							
7	Тактовна, співчутлива, приязна							
8	Неорганізована, легковажна*							
9	Спокійна, емоційно стабільна							
10	Не любить змін і пошуку нових рішень*							

*«Ключ»*

1. Екстраверсія: 1, 6\*
2. Дружелюбність: 2\*, 7
3. Добросовісність: 3, 8\*
4. Емоційна стабільність: 4\*, 9
5. Відкритість новому досвіду: 5, 10\*

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Заповнення опитувальника потребує близько хвилини часу.

Кожен із пунктів оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (абсолютно згоден). Пункти, позначені \*, рахують з інверсією.

*Екстраверсія* (vs інтроверсія) визначає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товариськість і балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький – про сором'язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

*Дружелюбність* стосується вираженості у людини чутливості та зацікавленості щодо інших, альтруїстичних, дружніх та емпатійних якостей на протигагу відсутності довіри та прагнення співпраці, нездатності до співчуття і схильності до конкурентного ставлення. Високий рівень дружелюбності свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших і готовність допомогти, низький – про егоцентризм, конкурентність, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

*Добросовісність* стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Високий рівень свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм, схильність підтримувати порядок і перфекціонізм. Низький рівень добросовісності трактують як недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

*Емоційна стабільність* (vs нейротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, додання стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості

чи страху, низький – про високий нейротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливість та розгубленість у присутності інших, переживання страху і напруги.

*Відкритість новому досвіду* стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки нового життєвого досвіду. Висока відкритість досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового.

### **Методика 2.3. Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун)**

Опитувальник надає можливість визначити загальний рівень військово-професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його складових та компонентів.

*Інструкція:* «Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням)».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї службової діяльності?					
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх службових справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так

3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні службові справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх службових справ?	відсутній	невисокий	середній	достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування службової діяльності?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення нестандартної ситуації підвищує Вашу службову відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з співслужбовцями при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю співслужбовців (в розумних межах) йде на користь справі?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи співслужбовців, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до службових справ поза службою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на службі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно

12	Чи згодні Ви з тим, що ефективне службове зростання військового неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї служби з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї служби наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на службі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої служби складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої службові справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу службової діяльності (своєї, співслужбовців, військової частини)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи

19	Чи перебуваєте Ви в курсі службових та позаслужбових справ своїх співслужбовців?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати зі співслужбовцями, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї або спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія зі співслужбовцями, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час служби на позаслужбові питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що діяти в умовах невизначеності має вміти кожний військовослужбовець?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

«Ключ»

№	Показники	№№ питань
1	Загальний рівень військово-професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень військово-професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень військово-професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень військово-професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компонента військово-професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компонента військово-професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компонента військово-професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21



8	Рівень професійного компонента військово-професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24
---	---	-------------------

### *Обробка та інтерпретація результатів*

На кожне з 24 запитань пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно, вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

Кількісні результати опитувальника військово-професійної життєстійкості підраховуються згідно з ключем. Нормативні дані показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах) подано в таблиці:

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали
1	Низький	0 – 53
2	Нижчий за середній	54 – 59
3	Середній	60 – 63
4	Вищий за середній	64 – 69
5	Високий	70 – 96

### **Методика 2.4. Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)**

Запропонована методика призначена для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості. Методика містить 40 запитань, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні». При цьому окремо визначається рівень комунікативних і організаторських схильностей особистості.

*Інструкція:* «Вам потрібно відповісти на всі запитання опитувальника. Вільно висловлюйте свої думки з кожного запитання. Коли Ваша відповідь на запитання позитивна – у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак «+»,

якщо відповідь негативна – знак «-». Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей немає».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

*Текст опитувальника*

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств із різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго Вас хвилює почуття образи, завданої Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватись у критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи справді Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або якимось іншим заняттям, аніж із людьми?
8. Коли виникають певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи залюбки Ви придумуєте й організовуєте зі своїми товаришами різні ігри й розваги?

11. Чи складно Вам включатись у нове для Вас товариство (колектив)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам удається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви досягти того, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Ви освоюєтесь у новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви у зручному випадку познайомитись і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто, вирішуючи важливі справи, Ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратує Вас оточення, Вам хочеться побути на самоті?
20. Чи правда, що зазвичай Ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для себе обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно перебувати серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, коли Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви труднощі, коли доводиться виявляти ініціативу, аби познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи залюбки Ви берете участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви виявляєте ініціативу у вирішенні питань, які стосуються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви почуваетесь невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи справді Ви рідко прагнете доведення своєї правоти?
29. Чи вважаєте Ви, що можете без особливих труднощів внести позбавлення в малознайоме товариство?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи справді Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте товаришами?

33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?

34. Чи залюбки Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити будь-що великій групі людей?

36. Чи часто Ви запізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи справді у Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто Ви ніяковієте, відчуваючи незручність під час спілкування з малознайомими людьми?

40. Чи справді Ви не дуже впевнено почуваетесь в оточенні великої групи своїх товаришів?

*«Ключ»*

Комунікативні схильності	Так (+): 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	Ні (-): 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські схильності	Так (+): 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	Ні (-): 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

*Обробка та інтерпретація результатів*

Визначаються рівні комунікативних і організаторських схильностей відповідно до набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо за кожним параметром дорівнює 20. Бали за комунікативними і організаторськими схильностями підраховуються окремо за допомогою «ключа» для обробки даних КОС-2.

За кожну відповідь, яка збігається з ключем, надається один бал. Експериментально визначено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Приблизний розподіл балів за цими рівнями наведено нижче.

## Розподіл балів за рівнями

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий

Обстежувані, які отримали 1-4 бали, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Ті, хто набрав 5-8 балів, мають комунікативні й організаторські схильності на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть спілкування, надають перевагу проводити час на самоті. У товаристві чи колективі почуваються скуто. Мають складності в установленні контактів із людьми. Не відстоюють своєї думки, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Для обстежуваних, які набрали 9-12 балів, характерний середній рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони прагнуть контакту з людьми, відстоюють свою думку, рішення, проте потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібна подальша робота з формування й розвитку цих якостей особистості.

Оцінка 13-16 балів свідчить про високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей у обстежених. Вони не почуваються розгубленими в новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло знайомих, допомагають близьким і друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у складних, нестандартних ситуаціях.

Найвищий рівень комунікативних і організаторських схильностей (17-20 балів) в обстежуваних свідчить про сформовану потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються в складних ситуаціях. Невимушено поведуться в новому колективі. Ініціативні. Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і добиваються прийняття своїх рішень. Залюбки організують різні заходи. Наполегливі і завзяті в діяльності.

## Методика 2.5. Опитувальник «Стратегії додання стресових ситуацій» (С. Хобфолл, адаптація Н. Водоп'янової та О. Старченкової)

Опитувальник дозволяє визначити основні поведінкові стратегії подолання стресових ситуацій і моделей копінг-поведінки досліджуваних.

*Інструкція:* «Уважно прочитайте твердження та обведіть кружечком *один* із запропонованих варіантів відповідей, який найбільше Вам підходить».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Зовсім не вірно 1	Навряд чи це так 2	Важко відповісти 3	Мабуть це так 4	Цілком вірно 5
1	У будь-яких складних ситуаціях Ви не здаєтеся	1	2	3	4	5
2	Ви об'єднуєтеся з іншими людьми, щоб разом вирішити ситуацію	1	2	3	4	5
3	Ви радитеся з друзями або близькими про те, що б вони зробили, опинившись у Вашому становищі	1	2	3	4	5
4	Ви завжди дуже ретельно зважуєте можливі варіанти рішень (краще бути обережним, ніж піддавати себе ризику)	1	2	3	4	5
5	Ви покладаєтеся на свою інтуїцію	1	2	3	4	5
6	Як правило, Ви відкладаєте вирішення проблеми, яка виникла, в надії, що вона розв'яжеться сама	1	2	3	4	5
7	Намагаєтеся тримати все під контролем, хоча і не показуєте цього іншим	1	2	3	4	5

8	Ви думаєте, що іноді необхідно діяти настільки швидко і рішуче, щоб застати інших зненацька	1	2	3	4	5
9	Вирішуючи неприємні проблеми, Ви часто виходите із себе й можете «наламати чимало дров»	1	2	3	4	5
10	Коли хто-небудь із близьких поводить ся з Вами несправедливо, Ви намагаєтеся вести себе так, щоб вони не відчули, що Ви засмучені	1	2	3	4	5
11	Ви намагаєтеся допомагати іншим при вирішенні ваших спільних проблем	1	2	3	4	5
12	Ви не соромитеся, за необхідності, звертатися до інших людей за допомогою або підтримкою	1	2	3	4	5
13	Без необхідності Ви не «викладаєтеся» повністю, воліючи заощаджувати свої сили	1	2	3	4	5
14	Ви часто дивуєтеся тому, що найбільш правильним є саме те рішення, що першим прийшло Вам у голову	1	2	3	4	5
15	Іноді Ви волієте зайнятися чим завгодно, аби тільки забути про неприємну справу, яку потрібно робити	1	2	3	4	5
16	Для досягнення своїх цілей Вам часто доводиться «підігравати» іншим або підлаштовуватися під інших людей (трохи «кривити душею»)	1	2	3	4	5
17	У певних ситуаціях Ви ставите свої особисті інтереси вище всього, навіть якщо це зашкодить іншим	1	2	3	4	5

18	Як правило, перешкоди для вирішення Ваших проблем або досягнення бажаного, сильно виводять Вас із себе, можна сказати, що вони просто бісять Вас	1	2	3	4	5
19	Ви вважаєте, що в складній ситуації краще діяти самому, ніж чекати, коли її будуть вирішувати інші	1	2	3	4	5
20	Перебуваючи у важкій ситуації, Ви роздумуєте про те, як діяли б у цьому випадку інші люди	1	2	3	4	5
21	У важкі хвилини для Вас дуже важлива емоційна підтримка близьких людей	1	2	3	4	5
22	Ви вважаєте, що у всіх випадках краще «сім разів відміряти, перш ніж відрізати»	1	2	3	4	5
23	Ви часто програєте через те, що не покладаєтеся на свої передчуття	1	2	3	4	5
24	Ви не витрачаєте свою енергію на розв'язання того, що, можливо, саме по собі вирішиться	1	2	3	4	5
25	Ви дозволяєте іншим людям думати, що вони можуть вплинути на Вас, але насправді Ви – «міцний горішок», і нікому не дозволяєте маніпулювати собою	1	2	3	4	5
26	Ви вважаєте, що корисно демонструвати свою владу й зверхність для зміцнення власного авторитету	1	2	3	4	5
27	Вас можна назвати запальною людиною	1	2	3	4	5
28	Вам буває досить важко відповісти відмовою на вимоги або прохання	1	2	3	4	5



29	Ви думаєте, що в критичних ситуаціях краще діяти спільно з іншими	1	2	3	4	5
30	Ви вважаєте, що на душі може полегшати, якщо поділитися з іншими своїми переживаннями	1	2	3	4	5
31	Ви нічого не приймаєте на віру, тому що думаєте, що в будь-якій ситуації можуть бути «підводні камені»	1	2	3	4	5
32	Ваша інтуїція Вас ніколи не підводить	1	2	3	4	5
33	У конфліктній ситуації Ви переконуєте себе й інших, що проблема «не варта й виїденого яйця»	1	2	3	4	5
34	Іноді Вам доводиться трохи маніпулювати людьми (вирішувати свої проблеми, незважаючи на інтереси інших)	1	2	3	4	5
35	Буває дуже вигідно поставити іншу людину в незручне й залежне становище	1	2	3	4	5
36	Ви вважаєте, що краще рішуче й швидко дати відсіч тим, хто не згодний з Вашою думкою, ніж «тягнути kota за хвіст»	1	2	3	4	5
37	Ви легко й спокійно можете захистити себе від несправедливих дій з боку інших, при необхідності – сказати «ні» в ситуації емоційного тиску	1	2	3	4	5
38	Ви вважаєте, що спілкування з іншими людьми збагатить Ваш життєвий досвід	1	2	3	4	5

39	Ви думаєте, що підтримка інших людей дуже допомагає Вам у важких ситуаціях	1	2	3	4	5
40	У важких ситуаціях Ви довго готуєтеся і волієте спочатку заспокоїтися, а потім уже діяти	1	2	3	4	5
41	У складних ситуаціях краще слідувати першому імпульсу, аніж довго зважувати всі можливі варіанти	1	2	3	4	5
42	Ви по можливості уникаєте рішучих дій, що вимагають великої напруженості й відповідальності за наслідки	1	2	3	4	5
43	Для досягнення своїх заповітних цілей не гріх і трохи злукавити	1	2	3	4	5
44	Ви шукаєте «слабкості» інших людей і використовуєте їх з вигодою для себе	1	2	3	4	5
45	Брутальність і дурість інших людей часто викликають у Вас лють (виводять Вас із себе)	1	2	3	4	5
46	Ви відчуваєте незручність, коли Вас хвалять або говорять компліменти	1	2	3	4	5
47	Ви вважаєте, що спільні зусилля з іншими принесуть більше користі в будь-яких ситуаціях (при вирішенні будь-яких завдань)	1	2	3	4	5
48	Ви впевнені, що у важких ситуаціях Ви завжди знайдете розуміння й співчуття з боку близьких людей	1	2	3	4	5
49	Ви думаєте, що у всіх випадках потрібно додержуватися принципу «тихіше їдеш – далі будеш»	1	2	3	4	5

50	Дія під впливом першого пориву завжди гірше, ніж тверезий розрахунок	1	2	3	4	5
51	У конфліктних ситуаціях Ви волієте знайти які-небудь важливі й невідкладні справи, дозволяючи іншим зайнятися рішенням проблеми або сподіваючись, що час все розставить на свої місця	1	2	3	4	5
52	Ви думаєте, що хитрістю можна домогтися інколи більше, ніж діючи прямо	1	2	3	4	5
53	Ви дотримуєтеся точки зору, що ціль виправдовує засоби	1	2	3	4	5
54	У значущих і конфліктних ситуаціях Ви буваєте агресивним	1	2	3	4	5

*«Ключ»*

Субшкала	Номери тверджень
Асертивні дії	1, 10, 19, 28*, 37, 46*
Вступ до соціального контакту	2, 11, 20, 29, 38, 47
Пошук соціальної підтримки	3, 12, 21, 30, 39, 48
Обережні дії	4, 13, 22, 31, 40, 49
Імпульсивні дії	5, 14, 23, 32, 41, 50*
Уникнення	6, 15, 24, 33, 42, 51
Непрямі дії	7, 16, 25, 34, 43, 52
Асоціальні дії	8, 17, 26, 35, 44, 53
Агресивні дії	9, 18, 27, 36, 45, 54

*Примітка:* \* підраховуються у зворотному порядку.

*Обробка та інтерпретація результатів*

Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення даних конкретної людини по кожній із субшкал із середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній (професійній, віковій і т.і.) групі. В результаті порівняння індивідуальних і середньо-групових

показників робиться висновок про подібність або відмінність поведінки (стратегії подолання стресових ситуацій) даного індивіда відносно досліджуваної категорії людей. Для інтерпретації індивідуальних особливостей подолання стресових ситуацій дані конкретного досліджуваного можуть бути зіставлені з даними, представленими в таблиці.

**Показники стратегій подолання у представників  
комунікативних професій**

№	Стратегії подолання	Модель поведінки (дії)	Ступінь вираженості моделей подолання		
			Низька	Середня	Висока
1	Активна	Асертивні дії	6-17	18-22	23-30
2	Просоціальна	Вступ до соціального контакту	6-21	22-25	26-30
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	6-20	21-24	25-30
4	Пасивна	Обережні дії	6-17	18-23	24-30
5	Пряма	Імпульсивні дії	6-15	16-19	20-30
6	Пасивна	Уникнення	6-13	14-17	18-30
7	Непряма	Маніпулятивні дії	6-17	18-23	24-30
8	Асоціальна	Асоціальні дії	6-14	15-19	20-30
9	Асоціальна	Агресивні дії	6-13	14-18	19-30

**Методика 2.6. Опитувальник психологічної стійкості  
військовослужбовців Збройних Сил України  
в умовах бойових дій (О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська)**

Опитувальник дозволяє визначити рівні розвитку складових психологічної стійкості військовослужбовців.

*Інструкція:* Будь ласка, оцініть себе за нижченаведеними 24 показниками на даний момент, обвівши кружечком відповідну цифру від «0» до «4»:

«0» – показник не виражений;

«1» – виражений незначно;

- «2» – виражений на середньому рівні;  
 «3» – виражений на рівні вищому за середній;  
 «4» – показник виражений на високому рівні.

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№	Показник	Варіанти оцінки				
		0	1	2	3	4
1	Готовність до протистояння труднощам військової служби в умовах війни	0	1	2	3	4
2	Готовність захищати Україну від ворога	0	1	2	3	4
3	Впевненість у своїх силах при виконанні бойових завдань	0	1	2	3	4
4	Готовність проявити розумну сміливість при виконанні бойових завдань	0	1	2	3	4
5	Впевненість у своїх командирах	0	1	2	3	4
6	Впевненість у своїх співслужбовцях	0	1	2	3	4
7	Здатність до активізації в бойових умовах мислення, уваги, пам'яті	0	1	2	3	4
8	Здатність до підвищення в бойових умовах винахідливості та ініціативності	0	1	2	3	4
9	Здатність зберігати самовладання та контролювати власний страх у бойових умовах	0	1	2	3	4
10	Здатність переборювати стомлення та інші відчуття фізичного дискомфорту	0	1	2	3	4
11	Здатність долати фізичну втому та психічне виснаження	0	1	2	3	4
12	Здатність реагувати позитивним підвищенням емоційного збудження та виникненням азарту на виконання бойових завдань	0	1	2	3	4
13	Здатність зберігати самовладання під час вирішення бойових завдань	0	1	2	3	4
14	Готовність у бойових умовах задіяти свої резервні психічні можливості	0	1	2	3	4
15	Переконаність у неодмінності перемоги над ворогом	0	1	2	3	4
16	Готовність до самопожертвування заради перемоги над ворогом	0	1	2	3	4
17	Зненависть до ворога	0	1	2	3	4
18	Готовність знищувати ворога	0	1	2	3	4

19	Переконаність у своїй моральній та духовній перевазі над ворогом	0	1	2	3	4
20	Переконаність у своїй військово-професійній перевазі над ворогом	0	1	2	3	4
21	Впевненість у високій значимості діяльності власного військового підрозділу у справі захисту України	0	1	2	3	4
22	Впевненість необхідності своєї діяльності, як одиниці власного військового підрозділу, у справі захисту України	0	1	2	3	4
23	Здатність надати необхідну психологічну підтримку іншим у бойових умовах	0	1	2	3	4
24	Здатність надихнути своїм прикладом інших	0	1	2	3	4

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Кількісні результати за 6 компонентами психологічної стійкості військовослужбовця отримуються шляхом обрахування середнього арифметичного значення за відповідними їм 4 показниками згідно нижченаведеної таблиці.

№	Компонент	№№ показників
1	Морально-психологічний	5, 6, 19, 20
2	Мотиваційний	1, 2, 15, 16
3	Когнітивно-оцінний	7, 8, 21, 22
4	Емоційний	17, 18, 23, 24
5	Вольовий	3, 4, 9, 10
6	Індивідуально-особистісний	11, 12, 13, 14

*Загальний рівень психологічної стійкості військовослужбовця* отримується шляхом обрахування середнього арифметичного значення її всіх 24 показників.

Отримані результати, як за кожним з 6 компонентів психологічної стійкості військовослужбовця, так і за її загальним рівнем можуть інтерпретуватися таким чином:

- 3,51 - 4,0 – високий рівень;
- 2,51 - 3,50 – рівень вищий за середній;
- 1,51 - 2,50 – середній рівень;
- 0,76 - 1,50 – рівень нижчий за середній;
- 0 - 0,75 – низький рівень.

Однак, наведені показники для кількісних меж оцінювання загального рівня та 6 компонентів психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України є базовими і можуть мати певні відмінності в залежності від специфіки діяльності різних військових підрозділів. У тому числі підрозділів, що знаходяться на етапі підготовки до участі в бойових діях; підрозділів, що беруть безпосередню участь у бойових діях; підрозділів після участі в бойових діях, що відведені з району ведення бойових дій для проведення ротації.

**Методика 2.7. Анкета опитування експертів  
про рівень психологічної готовності військовослужбовців  
військової служби за контрактом до виконання завдань за  
призначенням після підготовки, під час бойового злагодження**

*Інструкція:* “Просимо Вас, як експерта, оцінити показники, що характеризують рівень психологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням.

Ми звертаємось до Вас, як до досвідченого фахівця, який добре знає своїх підлеглих і особливості діяльності за конкретною спеціальністю (посадою).

Саме тому Ви можете надати нам суттєву допомогу в підготовці достовірних матеріалів, які надалі будуть використані в узагальненому вигляді у наукових та практичних цілях.

Заздалегідь дякуємо за допомогу в роботі.”

**ПОРЯДОК РОБОТИ**

У запропонованій Вам анкеті представлені характеристики військово-професійної діяльності, які були виділені як критерії її успішності.

Вам необхідно оцінити вираженість цих ознак у своїх підлеглих за 10-бальною шкалою, яка умовно розділена на чотири ступеня:

- відмінно – (10, 9, 8) балів;
- добре – (7, 6, 5) балів;
- середньо – (4, 3) бали;
- слабо – (2, 1) бали.

Для цього напроти кожної ознаки в межах діапазону рівня оцінок обведіть потрібну цифру.

П.І.Б. в\сл \_\_\_\_\_

Стать \_\_\_\_\_ Рік народження \_\_\_\_\_

Військове звання \_\_\_\_\_

Штатна посада \_\_\_\_\_

Досвід участі в бойових діях (обвести) \_\_\_\_\_ так / ні \_\_\_\_\_

Термін служби за контрактом (потрібне підкреслити): до 6 місяців; від 6 місяців до 1 року; від 1 року до 1,5 років; від 1,5 року до 2-х років; більше 2-х років.

Група професійної придатності \_\_\_\_\_

Загальна кількість грубих помилок, які призвели до аварійної ситуації \_\_\_\_\_

Загальна кількість порушень військової дисципліни \_\_\_\_\_

Кількість стягнень \_\_\_\_\_ Кількість заохочень \_\_\_\_\_

*Оцінка військово-професійної діяльності фахівця щодо його готовності до успішного виконання службових завдань*

№	Оцінювані показники (характеристики)	Оцінка в балах									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Володіння професійними знаннями, уміннями (професійна теоретична підготовка)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Уміння використовувати отримані знання в процесі виконання службових обов'язків (професійна практична підготовка)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Ставлення до виконання службових обов'язків	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Точність і безпомилковість професійної діяльності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



5	Здатність успішно працювати в напружених і складних ситуаціях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Надійність і витривалість при виконанні довгострокових робіт	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Військова дисципліна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Професійна надійність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Результати діяльності (ефективність)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Особистісні якості	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Здібність до співпраці (добре спрацьовується з іншими)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Уміння самотійно працювати	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Поступове підвищення рівня військової професійної діяльності (професійне зростання)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Перспективи подальшого професійного зростання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Готовність до успішного виконання завдань за призначенням	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Усвідомлення мети війни (воєнного конфлікту)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Дотримання здорового способу життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Навченість психологічним методам надання само- та взаємодопомоги	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Усвідомлення небезпеки для власного життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Усвідомлення свого обов'язку, відповідальності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Готовність до ризику	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Сміливість, рішучість	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Здібність до саморегуляції психологічного стану	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Адекватність оцінки своїх можливостей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26	Упевненість у собі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Мотивація на виконання завдань	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Безпосередній командир (начальник)

Посада, військове звання \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ П.І.Б. \_\_\_\_\_  
(підпис)

### Методика 2.8. Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер)

Методика дозволяє визначити рівень самоконтролю у спілкуванні.

*Інструкція:* «Уважно прочитайте десять тверджень, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них Ви повинні оцінити як вірне або невірне стосовно себе. Якщо твердження здається Вам вірним або переважно вірним, поставте поруч з порядковим номером “+”, якщо невірним або переважно невірним, то “-”».

#### Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Твердження	Вірно, переважно вірно «+»	Невірнo, переважно невірнo «-»
1. Мені здається важким мистецтво наслідувати звички інших людей		
2. Я б, мабуть, міг «зваляти дурня», щоб привернути увагу або потішити оточуючих		
3. З мене міг би вийти непоганий актор		
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді		

5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги		
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поводжуся абсолютно по-різному		
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний		
8. Щоб досягти успіху у справах і в стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене очікують бачити		
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не можу терпіти		
10. Я не завжди такий, яким здаюся		

*Обробка та інтерпретація результатів:*

1 бал – нараховується за відповідь «-» на 1, 5 і 7 питання і за відповідь «+» на всі інші. Підраховується сума балів.

0-3 бала – низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, і Ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають Вас «незручним» у спілкуванні внаслідок Вашої прямолінійності.

4-6 балів – середній комунікативний контроль, Ви щирі, але не стримані в своїх емоційних проявах, зважаєте в своїй поведінці на оточуючих.

7-10 балів – високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре її відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке Ви справите на оточуючих.

## Методика 2.9. Тест «Стійкість до стресу»

Тест вимірює рівень стійкості до стресу.

*Інструкція:* «Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими».

### Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6	Я буваю роздратованим	1	2	3
7	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16	Я все роблю швидко	1	2	3
17	Я відчуваю острах, що втрачу роботу (не вступлю до університету)	1	2	3
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
43-54	низький
31-42	середній
18-30	високий

Чим менше число (сумарне) балів Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, чим більше Ви набрали балів, тим більш низький рівень Вашої стійкості до стресу.

### **Методика 2.10. «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховський)**

Методика дозволяє визначити рівень комунікабельності особистості.

*Інструкція:* «Вашій увазі пропонується низка запитань. Уважно прочитайте кожне з них і оберіть один варіант відповіді, яка Вам більше підходить («так», «іноді», «ні»). Обраний варіант відповіді обведіть кружечком в реєстраційному бланку напроти номера відповідного запитання. Не слід витратити багато часу на обдумування, відповідайте швидко».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ п/п	Варіанти відповіді		
	Так	Іноді	Ні
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0

4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	2	1	0
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	2	1	0
14	2	1	0
15	2	1	0
16	2	1	0

*Текст опитувальника*

1. На Вас чекає ординарна або ділова зустріч. Чи вибиває Вас з колії її очікування?

2. Чи викликає у Вас замішання і незадоволення доручення виступити з докладом, повідомленням, інформацією на якій-небудь нараді, зборі або іншому подібному заході?

3. Чи не відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?

4. Вам пропонують виїхати у відрядження в місто, де Ви ніколи не були. Чи прикладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?

5. Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з будь-ким?

6. Чи роздратовує Вас, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до Вас з проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь запитання)?

7. Чи вірите Ви, що існує проблема «батьків і дітей» і що людям різних поколінь важко розуміти одне одного?

8. Чи посоромитесь Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути гроші, які зайняв кілька місяців тому?

9. У ресторані або в їдальні Вам подали явно недоброякісне блюдо. Чи промовчите Ви, лише сердито відсунувши тарілку?

10. Опинившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не включитеся з нею в бесіду і Вас обтяжуватиме, якщо першою заговорить вона. Чи це так?

11. Вас жахає будь-яка довга черга, де б вона не була (в магазині, касі кінотеатру, на вокзалі тощо). Ви краще відмовитися від свого наміру, ніж встанете в кінець черги і будете нудитися в очікуванні?

12. Чи боїтеся Ви брати участь в якій-небудь комісії по розгляду конфліктних ситуацій?

13. У Вас є власні, виключно індивідуальні, критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури і ніяких чужих думок із цього приводу Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши де-небудь в кулуарах висловлювання явно помилкової точки зору з добре відомого Вам питання, чи вважатимете Ви за краще промовчати і не вступати в розмову?

15. Чи викликає у Вас досаду чиє-небудь прохання допомогти розібратися в тому або іншому службовому питанні або навчальній темі?

16. Чи охочіше Ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

### *Обробка і інтерпретація результатів*

Підраховується сума чисел, обведених кружечком в реєстраційному бланку.

*30-32 бали:* особистість характеризується відсутністю комунікаційних навичок. Навіть близькому оточенню не легко спілкуватися з такою людиною. На неї важко покладатись у справі, яка потребує групових зусиль.

*25-29 балів:* досліджуваний характеризується замкнутістю, мовчазністю, віддає перевагу самотності, тому у нього мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не приводять до паніки, то надовго виводять його з рівноваги.

*19-24 бали:* достатня міра товариськості. В незнайомій обстановці відчуває себе цілком упевнено. Нові проблеми людину не лякають, та все ж з новими людьми сходиться з обережністю, в суперечках і диспутах бере участь неохоче. У висловах, час від часу, дуже багато сарказму без будь-яких на те підстав.

*14-18 балів:* досліджуваний з нормальним рівнем комунікабельності. Допитливий, охоче слухає цікавого співбесідника, достатньо терплячий у спілкуванні, відстоює свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йде на зустріч з новими людьми. В той же час не любить галасливих компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у нього роздратування.

*9-13 балів:* досліджуваний достатньо товариський (іноді навіть понад міру). Характеризується цікавістю, балакучістю, любить висловлюватися з різних питань, що, час від часу, викликає роздратування оточуючих. Охоче знайомиться з новими людьми.

Любить бути в центрі уваги, нікому не відмовляє в проханнях, хоча не завжди може їх виконати. Якщо закіпає гнівом – швидко відходить. Йому бракує посидючості, терпіння й відваги при зіткненні з серйозними проблемами.

*4-8 балів:* такий досліджуваний, швидше за все, «хлопець-друга». Надзвичайно товариський, завжди в курсі всіх справ, любить брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у нього мігрень або навіть нудьгу. Охоче бере слово з будь-якого питання, навіть якщо має про нього поверхневе уявлення. Усюди відчуває себе «у своїй тарілці». Береться за будь-яку справу, хоча не завжди може успішно довести її до кінця. Із цієї самої причини керівники і колеги відносяться до нього з деяким побоюванням і сумнівами.

*3 бали і менше:* комунікабельність досліджуваного носить нездоровий характер. Він говіркий, багатослівний, втручається в справи, які не мають до нього ніякого відношення. Береться судити про проблеми, в яких абсолютно не компетентний. Вільно або мимовільно він часто становиться причиною різного роду



конфліктів у своєму оточенні. Запальний, образливий, нерідко необ'єктивний. Серйозна робота – не для нього. Людям важко мати з ним справу і на роботі, і вдома, і всюди.

### **Методика 2.11. Опитувальник соціальних навичок (А. Гольдштейн)**

Опитувальник дозволяє за короткий час визначити рівень сформованості соціальних навичок у досліджуваного і оцінити, які саме соціальні навички є для нього найпростішими, а які найскладнішими.

В опитувальнику використовується модель соціальної поведінки, розроблена А. Гольдштейном, в якій виділяються 37 основних навичок, розділених на 5 категорій:

- I) початкові навички;
- II) самовираження в розмові;
- III) реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає;
- IV) навички планування майбутніх дій;
- V) альтернативи агресивній поведінці.

Опитування проводиться в два етапи.

Досліджуваний повинен оцінити наскільки він сам володіє цими навичками.

*Інструкція:* «Вам буде запропоновано перелік з 37 основних навичок, які кожна людина використовує в повсякденному житті. Оцініть, будь ласка, наскільки Ви в житті володієте цими навичками, вибравши один з 5 варіантів відповіді: «завжди», «часто», «іноді», «рідко» або «ніколи». Варіант відповіді позначте хрестиком у відповідній графі реєстраційного бланка».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Варіанти відповіді				
	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					

30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					

### *Перелік навичок*

1. Включитися в розмову з ким-небудь.
2. Перейти в розмові до питання, що Вас цікавить, детально обговорити його і відповісти на питання співрозмовника.
3. Дати іншій людині зрозуміти, що Ви уважно вислухали її і потім уміло завершити розмову якимось доречним зауваженням.
4. Вислуховувати іншу людину, бути уважним до неї, постаратися зрозуміти її і показати їй свою зацікавленість.
5. Сказати комплемент, сказати співрозмовникові, що Вам щось подобається в ньому або його діях.
6. Дати зрозуміти іншій людині, що Ви вдячні їй за те, що вона зробила для Вас.
7. Підтримати людину, якщо вона сумнівається в своїх силах.
8. Попросити про допомогу: попросити кого-небудь допомогти Вам кваліфіковано справитися зі складною ситуацією, з якою Ви не можете справитися самотійно.
9. Доступно пояснити кому-небудь, що і як йому робити.
10. Виразити ніжні почуття, дати зрозуміти кому-небудь, що Ви небайдужі до нього (до неї).
11. Звернутися зі скаргою: дати комусь зрозуміти, що він винуватий перед Вами і спробувати знайти рішення проблеми.
12. Переконати іншу людину, що Ваша точка зору на щось більш правильна і більш продуктивна, ніж її.

13. Виразити свою незадоволеність, виразити своє обурення прямо і чесно.

14. Дати іншій людині зрозуміти, що Вам приємна її похвала і що Ви її цінуєте.

15. Відгукнутися на переживання іншої людини, спробувати зрозуміти те, що відчуває інша людина і виразити їй своє розуміння.

16. Вибачитись – сказати кому-небудь, що Ви щиро жалкуєте, про те що спричинили йому неприємність.

17. Виконання вказівок – строго дотримуватися інструкції і виконувати відповідні дії.

18. Реакція на умовляння – врахувати пропозиції іншої людини, порівняти їх зі своїми ідеями і вирішити який образ дії буде краще для Вас за конечним рахунком.

19. Реакція на невдачу – виділити, що у Ваших діях було неправильно і що можна змінити, щоб успішно діяти в майбутньому.

20. Розібратися в суперечливих заявах: з'ясувати, що в словах іншої людини відповідає дійсності.

21. Реагувати на скаргу – справедливо реагувати на незадоволення іншої людини в ситуації, винуватцем якої є Ви.

22. Спробувати зрозуміти гнів іншої людини і показати їй, що Ви прагнете зрозуміти її.

23. Вирішити, чого Ви хочете добитися і наскільки це реально.

24. Вирішити, яка спеціальна інформація Вам потрібна, і звернутися за нею до компетентних людей.

25. Зосередитися на виконанні завдання, створити такі умови, які дозволять Вам зробити роботу ефективно.

26. Оцінка власних здібностей – чесно і неупереджено оцінити свої здібності, щоб визначити, наскільки Ви компетентні у відповідній справі.

27. Приготуватися до нелегкої розмови – наперед обґрунтувати свою позицію в розмові, яка обіцяє бути важкою.

28. Виділення пріоритетних проблем – вирішити, яка з проблем найважливіша, і яка повинна бути вирішена в першу чергу.

29. Ухвалити рішення – оцінити, яке з можливих рішень є найреалістичнішим, намітити більш реальніший образ дій, який, на Вашу думку, відповідає Вашим інтересам.

30. Визначити, які саме відчуття Ви відчуваєте.

31. Визначити винного – визначити, чиї саме дії (Ваші або когось іншого) стали причиною того, що відбулося.

32. Звернення з проханням – попросити у відповідних людей те, що Вам потрібно і те, чого Ви хочете.

33. Релаксація – заспокоїтися і розслабитися, коли Ви напружені.

34. Самоконтроль – оволодіти собою, не допускаючи зриву.

35. Переговори – прийти до компромісного рішення в спорі з іншою людиною.

36. Допомогти іншій людині, коли вона не може сама впоратися зі своїми проблемами.

37. Самоствердження – відстоювати свою позицію, показавши іншим, що Ви хочете, відчуваєте або думаєте з приводу чого-небудь.

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Увага! Не підлягають аналізу бланки з довільно вибраними випадковими відмітками, а також ті, в яких більше 9 вищих або нижчих оцінок, оскільки в цьому випадку може йтися про неадекватне сприйняття власної соціальної поведінки або соціальної поведінки оточуючих.

*I. Початкові навички (навички 1-4) – деякі мінімальні уміння, які дозволяють людині вступати в контакт з іншими людьми, брати участь в розмові.*

*II. Самовираження в розмові (навички 5-13) – уміння виразити свої відчуття і переживання або передати інформацію іншій людині.*

*III. Реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає (навички 14-22).*

*IV. Навички планування майбутніх дій (навички 23-29) – перш ніж розмовляти з іншими людьми або щось робити, необхідно це спланувати і як слід підготуватися до майбутньої дії.*

*V. Альтернативи агресивній поведінці (навички 30-37) – яким чином уникнути конфлікту і руйнування відносин або поводитися в конфліктній ситуації більш продуктивним способом.*

#### *1. Кількісний аналіз.*

Обробка опитувальника соціальних навичок передбачає обрахування *середньої оцінки своїх соціальних здібностей* – це середнє арифметичне за рівнем оцінки успішності соціальних навичок для себе. Відповідям приписується значення від 1 до 5 балів (1 – «ніколи», 2 – «рідко», 3 – «іноді», 4 – «часто», 5 – «завжди»).

Отримане середнє арифметичне значення за 37 навичками в нормі звичайно буває більше 3,10 і менше 3,85. Якщо отримана цифра вище за цей діапазон, то можна говорити про завищену самооцінку рівня розвитку соціальних навичок, переоцінці своїх соціальних здібностей. Якщо отримана цифра нижче вказаного діапазону, то можна говорити про занижену оцінку своєї соціальної поведінки, заниженні своїх соціальних здібностей. В тому випадку, якщо ці показники нижче 2 або вище 4, можна говорити про неадекватну оцінку досліджуваним своєї соціальної поведінки.

#### *2. Якісний аналіз.*

*2.1. Список недостатньо розвинутих соціальних навичок (крайні негативні оцінки)* – слід визначити і виділити ті навички, які даний досліджуваний оцінює як такі, якими він абсолютно не володіє (відповідь «ніколи» – відповідає оцінці «1»). Зазвичай ті навички, якими не володіють, складають певний комплекс – дезадаптаційний комплекс і бувають пов'язані між собою. Як правило, в цьому комплексі одна з недостатньо розвинутих навичок грає ведучу роль, порушення саме цієї навички більш за все позначається на комунікативних невдачах досліджуваного.

2.2. *Визначення провідних порушень* – слід визначити, яка з 5 груп навичок (*I* – початкові навички; *II* – самовираження; *III* – реакція на думку або поведінку іншої людини; *IV* – навички планування; *V* – навички альтернативи агресивній поведінці) складає найбільшу проблему для даного досліджуваного.

Найсерйознішим порушенням відповідають недостатньо розвинуті *I*) *початкові соціальні навички* (більше 2-х незадовільних оцінок). В цьому випадку в поєднанні з оцінкою своїх соціальних здібностей, яка виходить за межі нормативних меж, можна говорити про значне відставання в розвитку соціальної поведінки. Для того, щоб компенсувати у досліджуваного порушення такого ступеня, необхідні спеціальні індивідуальні заняття. В протилежному випадку існує дуже великий ризик соціальної дезадаптації і ізоляції цього досліджуваного в майбутньому.

У разі значних порушень в наступних двох групах навичок –

*II*) *самовираження в розмові*, *III*) *реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає* – (більше 3-х незадовільних оцінок) теж можна говорити про серйозні порушення соціальної адаптації, хоча ризик соціальної ізоляції і порушення зв'язків з оточуючими (співслужбовцями, курсантами, слухачами) не такий великий, як у першому випадку. При порушенні такого рівня досліджуваний може самостійно компенсувати дефіцит соціальних навичок, правда при цьому зберігатиметься відставання у соціальному розвитку. Ефективним в даному випадку може бути включення досліджуваного до груп тренінгу соціальних навичок.

У разі порушення в наступних по складності групах навичок, *IV*) *навичок планування* і *V*) *альтернативи агресивній поведінці* – (більше 4-х незадовільних оцінок) найбільш страждають складні форми соціальної поведінки. В цьому випадку порушується, в першу чергу, ефективність соціальної поведінки, а не власне поведінка на рівні окремих елементів.

2.3. *Список найбільш розвинутих навичок* (граничні позитивні оцінки) – складається аналогічним чином (відповідь «завжди» – відповідає оцінці «5»). Проте і тут, якщо в одній із зон відмічається

більше 3-х вищих показників, можна говорити про те, що ця зона є для досліджуваного зоною гіперкомпенсації, тобто такою зоною, в якій він «відіграється» за невдачі, що трапляються з ним в інших випадках. Така гіперкомпенсація небезпечна тим, що може привести до одностороннього розвитку особистості і в цьому смислі може бути пов'язана з формуванням психопатичної поведінки. Під час бесіди з таким досліджуваним слід звернути його увагу на інші сильні сторони його поведінки або ті сторони, які можуть бути в майбутньому більш ефективними. Слід запропонувати йому придумати ряд ситуацій, в яких ці сторони можуть бути відпрацьованими і тренуваними.

*2.4. Визначення зон компенсації* – виділення сильних сторін поведінки досліджуваного, за допомогою яких можна компенсувати недостатньо розвинуті навички для вироблення більш адаптивної поведінки в різних соціальних ситуаціях.

Для визначення зон компенсації необхідно підрахувати кількість відповідей «часто» (відповідає оцінці «4») в кожній з 5 груп навичок. Для більшої наочності отримані цифри потрібно скласти з кількістю крайніх позитивних оцінок («завжди» – відповідає оцінці «5») за кожною групою навичок окремо. Групи з максимальною кількістю позитивних оцінок і будуть зонами компенсації.

*2.5. Визначення зон дефіциту* – для цього необхідно підрахувати кількість відповідей «рідко» (відповідає оцінці «2») в кожній з груп навичок. Для більшої наочності до отриманих цифр додають кількість крайніх негативних оцінок. Групи навичок з максимальними показниками і є зонами дефіциту, тобто такими зонами, в яких досліджуваний не дуже сильний і які вимагають деякої корекції для більш успішної соціальної адаптації.



## Методика 2.12. Тест опису поведінки К. Томаса (в адаптації Н. Гришиної)

Методика визначає типові способи реагування людини на конфліктні ситуації, виявляє тенденції його взаємостосунків в складних умовах. Ця методика дозволяє з'ясувати, наскільки людина схильна до суперництва і співпраці в курсантській групі, у військовому підрозділі, в колективі співробітників; чи прагне вона до компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, прагне загострити їх. За допомогою даної методики можна також оцінити ступінь адаптації кожного члена того чи іншого колективу до спільної діяльності.

Тест можна використовувати в груповому варіанті, як у поєднанні з іншими методиками, так і окремо. Витрати часу на проведення дослідження – не більше 15-20 хвилин.

*Інструкція:* «Прочитайте уважно кожне судження і виберіть в кожній парі те судження (А або Б), яке найбільш точно описує Вашу типову поведінку в конфліктній ситуації. Відповідь зафіксуйте в реєстраційному бланку, поставивши хрестик відповідно *одному з варіантів* для кожного судження. Відповідайте, за можливістю, швидше. Правильних або неправильних відповідей тут немає. Люди різні, і кожний може висловити свою думку».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		

8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

*Текст опитувальника*

№ пари	Відповідь «А»	Відповідь «Б»
1	Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання	Чим обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні
2	Я намагаюсь знайти компромісне рішення	Я намагаюсь владнати справу, враховуючи інтереси іншої людини і мої
3	Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого	Я стараюсь заспокоїти опонента і зберегти наші відносини
4	Я стараюсь знайти компромісне рішення	Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини
5	Уладнуючи спірну ситуацію, я весь час стараюсь знайти підтримку в іншої людини	Я стараюсь зробити все, щоб уникнути напруженості
6	Я намагаюсь уникнути виникнення неприємностей для себе	Я стараюсь добитися свого
7	Я намагаюсь відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно	Я вважаю за можливе поступитися в одному, щоб добитися іншого
8	Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого	Я насамперед стараюсь ясно визначити, в чому полягають мої інтереси і інтереси опонента
9	Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності	Я докладаю максимум зусиль, щоб добитися свого
10	Я твердо прагну досягти свого	Я намагаюсь знайти компромісне рішення
11	Насамперед я стараюсь ясно визначити, в чому полягають інтереси сторін і сформулювати для себе запитання	Я намагаюсь заспокоїти опонента і зберегти наші відносини

12	Нерідко я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки	Я даю можливість опоненту в чомусь залишитись при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч
13	Я пропоную знайти «середнє» рішення спірного питання	Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму
14	Я повідомляю опоненту свою точку зору і запитую про його погляди	Я намагаюсь показати опоненту логіку і переваги моїх поглядів
15	Я намагаюсь заспокоїти опонента і зберегти з ним добрі відносини	Я намагаюсь зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості
16	Я намагаюсь не образити відчуттів опонента	Я намагаюсь переконати опонента в перевагах моєї позиції
17	Зазвичай я наполегливо намагаюсь добитися свого	Я намагаюсь зробити все, щоб уникнути марної напруженості
18	Якщо це зробить опонента щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму	Я даю можливість опоненту в чомусь залишитись при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч
19	Насамперед я намагаюсь чітко визначити, в чому полягають інтереси сторін і сформувані для себе запитання	Я намагаюсь відкласти рішення спірного питання з тим, щоб із часом вирішити його остаточно
20	Я намагаюсь негайно подолати наші розбіжності	Я прагну кращого поєднання вигід і втрат для обох сторін
21	Ведучи переговори, я намагаюсь бути уважним до бажань опонента	Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми
22	Я намагаюсь знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини	Я відстоюю свою позицію і свої інтереси
23	Я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного із сторін	Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання
24	Якщо позиція опонента здається йому дуже важливою, я постараюсь піти назустріч його бажанням	Я намагаюсь переконати опонента прийти до компромісу.
25	Я намагаюсь показати опоненту логіку і переваги моїх поглядів	Ведучи переговори, я стараюсь бути уважним до бажань опонента

26	Я пропоную знайти середню позицію, яка знаходиться посередині між моєю точкою зору і позицією опонента	Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного зі сторін
27	Я уникаю позиції, яка може викликати суперечки	Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам їй можливість настояти на своєму
28	Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого	Улаштовуючи ситуацію, я намагаюсь знайти підтримку в опонента
29	Я пропоную знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю точкою зору і позицією іншої людини	Думаю, що не завжди варто хвилюватися через виникаючі розбіжності
30	Я намагаюсь не образити відчуттів іншої людини	Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб разом з іншою зацікавленою людиною знайти компромісне рішення

*«Ключ»*

1. Суперництво: 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.

2. Співробітництво: 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б.

3. Компроміс: 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.

4. Уникнення: 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б.

5. Пристосування: 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

*Обробка та інтерпретація результатів*

В ключі кожна відповідь А або Б дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співробітництва, компромісу, уникнення і пристосування. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, відповідному типу поведінки в конфліктній ситуації нараховується один бал. Домінуючим вважається тип (типи), які набрали максимальну кількість балів.

Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначених відповідно до двох головних вимірювань (кооперації і напористості) (рис. 2.1):

1. Суперництво (конкуренція) – прагнення добитися своїх інтересів на шкоду іншій людині.
2. Співробітництво – учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.
3. Компроміс – угода на основі взаємних поступок; пропонування варіанту, що знімає виниклу суперечність.
4. Уникнення – відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення власної мети.
5. Пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншої людини.

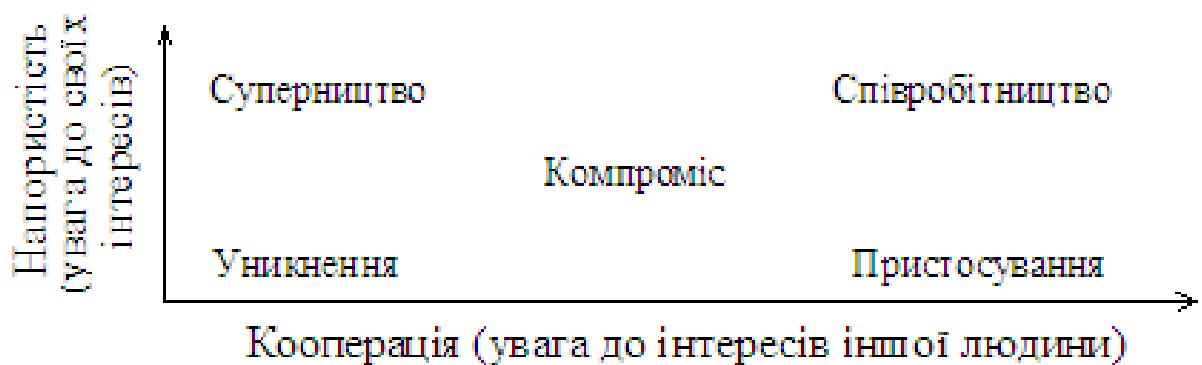


Рис. 2.1 – Способи регулювання конфліктів

*Суперництво (конкуренція).* Людина, яка віддає перевагу цьому стилю, досить активна і прагне йти до вирішення конфлікту власним шляхом. Вона здібна до вольових рішень і негайних дій. Прагнучи в першу чергу задовольнити власні інтереси, добитися результату, який здається їй якнайкращим, вона ігнорує інтереси і думки інших людей. Залучення партнерів до ситуації має наступні особливості. Їм не дозволяють чинити опір тому напряду або тим способам досягнення результату, які декларуються. Опір пригнічується. Заохочується і санкціонується те, що йде від лідера (того, хто задає відносини конкуренції). Люди, які дотримуються обраної їм стратегії, визнаються союзниками, проте тільки до тих пір, поки не починають заперечувати або чинити опір. Однак, якщо

сила їх волі, чинений опір або елементарне везіння, удачливість достатньо сильні, то, як наслідок, лідер буде готовий визнати їх правоту, може перейти до них в підпорядкування і прийняти інший стиль поведінки і відносин при сумісному рішенні подальших проблем.

Особи, незгодні з обраною стратегією, часто автоматично стають противниками («хто не зі мною, той мій ворог»), нерідко знижується їх загальна особистісна оцінка, з'являються недиференційоване негативне відношення, бар'єри упередженості та необ'єктивності.

Цей стиль ефективний у випадку, коли людина наділена певною владою, переконана, що її рішення або підхід в даній ситуації є найправильнішим, і вона має можливість наполягати на ньому. Проте цей стиль недоцільно використовувати в міжособистісних відносинах, наприклад, якщо необхідно зберегти з людьми добрі відносини. У випадку частого вдавання до стилю суперництва, навіть виходячи з добрих намірів, або якщо партнери дійсно не можуть вибрати правильне рішення відносно завдання, яке виконується, рано чи пізно між ними виникне відчуження.

Стиль конкуренції вимагає певних суб'єктивних передумов: упевненості в правильності вибраного рішення і здатності втілити це рішення в життя, наполегливості, послідовності, енергії для подолання перешкод і доведення справи до кінця, уміння настояти на своєму, навіть якщо оточуючі налаштовані негативно.

При жорсткому користуванні стилем суперництва такі загальнолюдські якості, як гуманізм, рефлексія, емпатія, якщо починають заважати справі, відкидаються як незначущі, причому дійова особа схильна прикривати це досить вишуканими аргументами: необхідністю обмежувати себе заради інтересів справи, зверхцінністю результату, якого слід досягти, апеляція до думки авторитетів, національним менталітетом, політично або загальнодержавними задачами, соціальним або професійним обов'язком, сімейними традиціями, пам'яттю предків і т.д.

Проте, якщо в результаті використання стилю конкуренції буде отриманий позитивний результат, то відразу з'являться прихильники, у тому числі з рядів вчорашніх супротивників і критиків.

Тому, перш ніж використовувати даний стиль, вирішуючи конкретні ситуації життєдіяльності, людині зазвичай необхідно зробити вибір, що важливіше – досягти результату чи зберегти дружні відносини. Крім того, слід зважити власні можливості: чи вдасться утримати домінуючу позицію над оточуючими, чи чітко уявляється мета, якої необхідно досягти, чи вдасться так організувати розподіл обов'язків, щоб зберегти дружні відносини між партнерами, зняти ситуації невизначеності тощо.

Стиль суперництва доцільно використовувати в таких ситуаціях:

- результат справи дуже важливий і робиться велика ставка на рішення даної проблеми саме власне запропонованим способом;

- людина володіє достатнім авторитетом і компетентністю для ухвалення рішення і очевидно, що рішення, яке вона пропонує – найкраще за даних умов і за обставин, що склалися;

- необхідно швидко ухвалити рішення, і у людини достатньо влади для того, щоб взяти на себе відповідальність за його результати;

- відсутність іншого вибору і нічого втрачати, крім того, ніхто інший цього не зробить;

- людина знаходиться в критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування, а оточуючі не поспішають взяти відповідальність на себе;

- людина не може показати оточуючим, що знаходиться у безвиході. Важливо ухвалити будь-яке рішення, щоб зсунути справу з «мертвої точки»; вона розуміє його непопулярність, проте вважає, що потрібно хоч якось діяти, і у неї достатньо повноважень, щоб потім виправити наслідки навіть помилкового кроку.

Стиль суперництва, прийнятий як основа відносин з оточуючими, як стержень життєвої стратегії, приводить до

відчуження та ізоляції оточуючих, певних особистісних деформацій (упевненості у власній правоті і непогрішності, прийняття в будь-якій ситуації позиції моральної та інтелектуальної переваги, втрати здатності бути самокритичним).

*Співробітництво.* Не зважаючи на те, що цей стиль, з психологічної точки зору, є кращим, він одночасно найскладніший для стратегічної і тактичної реалізації, в техніці взаємодії сторін, вимагає більше часу. Тому стихійне оволодіння даним стилем є достатньо складним за відсутності відповідної психологічної підготовки.

В основі стилю лежить повне прийняття протилежної сторони як рівноправного, рівнозацікавленого у розв'язанні проблеми партнера, надання йому допомоги і сприяння у досягненні бажаного результату так, щоб одночасно досягти аналогічного результату і для себе. В цій ситуації увага взаємодіючих сторін концентрується не на зовнішній (подійний) «малюнок» ситуації, а на ті приховані потреби, клопоти, інтереси, які є і у них самих, та у їх партнерів. Процедура рішення проблеми здійснюється шляхом пошуку взаємовигідного результату і задоволення інтересів всіх учасників ситуації.

Трудність даного стилю полягає в тому, що не всі партнери, які вступають у взаємодію чітко уявляють, чого вони хочуть, що є реальним поштовхом їх дій, який результат може бути для них якнайкращим. Так, наприклад, зовнішньою, уявною причиною конфлікту, що виник у людини на роботі, може бути його повільність. Проте сама повільність може виникати від ще більш глибокого конфлікту – незадоволеністю роботою. В основі ж незадоволеності можуть лежати такі базові причини, як недостатня повага, визнання оточуючими, незатребуваність її індивідуального потенціалу або недостатня відповідальність, що приводить до відчуження людини від роботи, яку вона виконує.

Якщо впливати тільки на поверхневі прояви, то це нагадуватиме скоріше косметичний ремонт будівлі, яка у будь-який момент може завалитися. Людина може постаратися зовні не



виглядати повільною, але тоді вона вдаватиметься до неусвідомленого саботажу: влаштуватиме з будь-якого приводу додаткові перерви в роботі, використовуватиме робоче обладнання в особистих цілях. При цьому вона переконуватиме себе, що цілком має на це право, оскільки її недооцінюють або її робота недостатньо оплачується, отже, вона може сама забезпечити собі деяку компенсацію.

Стиль співпраці спонукає людину до відкритого обговорення її потреб і бажань. Співробітник може прямо заявити про те, що потребує визнання, більш високої оцінки або збільшення відповідальності. Якщо начальник зрозуміє, що це не примха, не прагнення привернути до себе увагу будь-якою ціною, не виправдання власної бездіяльності шляхом заперечення, а дійсно базова потреба, він піде на зустріч і запропонує роботу, яка більшою мірою відповідає індивідуальним потребам і інтересам.

Проблема подібних ситуацій частіше полягає в тому, щоб протилежна сторона також була налаштована на стиль співробітництва. В протилежному випадку, відкрито заявляючи про свої потреби, людина ризикує втратити довіру, дістати статус «вередуна», нажити додаткові неприємності. Навіть якщо їй готові піти на зустріч, необхідно затрачувати додатковий час не на досягнення наочно видимого результату, а на пошук прихованих інтересів і потреб, розробку способу задоволення істинних бажань обох сторін. Крім того, треба уміти пояснити свої бажання, виразити свої потреби, вислухати один одного, формулювати різні варіанти рішення проблеми, намічати альтернативні способи дії.

Тому в реальності, коли частіше за все не вистачає часу або сторони прагнуть досягти найшвидшого результату, втриматися, використовуючи стиль співробітництва нелегко. Отже, необхідно чітко визначити, за яких умов і в яких ситуаціях особливо небажано відступ від співпраці на користь інших стилів, навіть якщо вони обіцяють негайну і зовні більш ефективну вигоду:

– рішення проблеми життєво важливо для обох сторін, ніхто не хоче повністю від нього відсторонитися, оскільки це загрожує відмовою від базових цінностей;

– існують тісні, тривалі і взаємозалежні відносини з іншою стороною, важливим є душевний спокій партнера, забезпечення сприятливих умов для подальшого розвитку з партнером;

– є запас часу попрацювати над виниклою проблемою, скласти перспективні плани, забезпечити умови для повної нейтралізації фактів, що породжують даний і аналогічні конфлікти;

– обидві сторони обізнані про проблему і бажання кожної з них. Сторони поважають одна одну і готові до сумісного обговорення і пошуку рішення проблеми, яке б найбільш влаштувало їх.

Саме співробітництво є наймудрішим підходом до розв'язання задач визначення і задоволення інтересів обох сторін, надаючи один одному рівні права і можливості.

*Компроміс.* В основі компромісу лежать взаємні поступки. Кожен з партнерів у певній мірі знижує свої вимоги, поступається в своїх інтересах, щоб задовольнити їх хоча б частково. В результаті зустрічного руху кожна із сторін досягає часткового задоволення своїх умов і часткового виконання умов іншої сторони. Такий рух є покроковим, здійснюється шляхом постійного зважування всіх обставин для винаходження компромісного рішення, яке влаштувало б обидві сторони. Дії, які вчиняють партнери, дещо нагадують стиль співробітництва, проте здійснюються на більш поверхневому рівні. Тут не виникає необхідності виявляти приховані потреби і інтереси, взаємодія йде чисто по зовнішній, подійній стороні ситуації.

До стилю компромісу зазвичай вдаються у тому випадку, коли обидві сторони хочуть одного і того ж, але знають, що добитися найвищого результату за умови подібних обставин просто неможливо. Не можна досягти того, щоб одночасно «і вовки були ситі, і вівці цілі». Дві людини в напруженій ситуації переконуються, що обидві прагнуть одного і того ж результату і

саме тому заважають один одному досягти його, і чим далі продовжиться протистояння, тим менше вірогідність досягнення цього результату кимось одним. Цілком можливо, що з'явиться хтось третій, який «зірве пальму першості», залишивши вчорашніх конкурентів ні з чим. Саме перспектива втратити все і приводить суперників до угоди задовольнитися частковими результатами. Фактично вони погоджуються з тим, що «краще синиця в руках, ніж журавель в небі».

В деяких випадках компроміс може виявитися єдиною можливістю якимось чином вирішити проблему. Наприклад, якщо супротивники настільки сильні, що боротьба між ними може продовжуватися нескінченно довго і привести до повного спустошення їх сил.

Стиль компромісу найбільш ефективний в наступних випадках:

- обидві сторони володіють однаковою владою і мають інтереси рівної інтенсивності, які є взаємовиключними;
- сторони хочуть прийти до рішення якнайшвидше у зв'язку з дефіцитом часу. Даний шлях дає можливість уникнути додаткових витрат сил і ресурсів. Їх можна направити на рішення більш важливих або обіцяючих в майбутньому додаткові переваги питань;
- стає очевидним, що претензії були завищеними і є переконання, що цілком влаштує навіть часткове рішення проблеми;
- досягнувши короточасної вигоди, відстрочення, перепочинку, є можливість цим скористатися для вирішення більш невідкладних проблем;
- інші підходи до рішення проблеми виявилися неефективними або загрожують в майбутньому додатковими ускладненнями;
- задоволення бажання має не дуже велике значення, і можна дещо змінити мету, яка була поставлена спочатку;
- компроміс дає можливість зберегти взаєностосунки;
- краще отримати хоч щось, ніж все втратити;

– запропонувавши компроміс першим, або з готовністю пішовши на нього після пропозиції протилежної сторони або посередників, суперника переконують в добрих намірах і тим самим підштовхують його до ще більших поступок.

Компромісних рішень досягають звичайно шляхом переговорів: висунення власних і вислуховування зустрічних пропозицій, окреслювання області співпадаючих інтересів, обговорення форм поступок, які прийнятні для партнера, і т.д. При цьому сторони завжди можуть знов повернутися до проблеми, спробувати використовувати інші підходи до вирішення конфлікту, якщо первинний компроміс усунув його тільки ненадовго.

Компромісна лінія поведінки, прийнята як стратегія життя, хоча і зовні приваблива, чревата глибинними конфліктами, оскільки проблеми не розв'язуються, а тільки дещо згладжуються. Звичка до постійних компромісів може приводити до втрати життєвих пріоритетів, розмивання структури спрямованості, частому придушенню власних потреб в нездатності зрозуміти переживання партнера з приводу подій, що відбуваються, у всій гостроті (якщо події для останнього настільки важливі, що він не може йти на компроміс).

*Уникнення.* Основною характеристикою даного стилю є відмова від негайного розв'язання виниклого конфлікту. Людина, яка використовує стиль уникнення не тільки не відстоює своїх прав, але і відмовляється від взаємодії з іншими людьми в цілях рішення проблеми. Для ухилення від проблеми можуть бути використані самі різні прийоми. Так, наприклад, можна непомітно для співбесідника перевести розмову на менш лоскитливу тему або відкрито заявити про неготовність або небажання продовжувати цю безглузду суперечку, скористатися одговором про те, що є інші справи і піти, а можна сказати, що на фоні світових процесів безглуздо займатися такими дрібницями; можна пообіцяти зробити те, що вимагається в недалекому майбутньому і тут же викинути обіцянку з голови, а можна запропонувати зайнятися більш цікавою або виграшною діяльністю. У будь-якому випадку, чи то

відхилення від обговорення проблеми, ігнорування її, пропозиція відтермінувати рішення або перекладання відповідальності за її рішення на інших, реалізується стратегія уникнення. Якщо партнер продовжує наполягати на тому, що ігнорувати проблему не можна або дає зрозуміти, що йому стало очевидним використання хитрощів, то до справи звичайно включається захисне аргументування. Уникаюча сторона, як правило, починає доводити, що потрібно все ретельно зважити і уточнити, що не можна так тиснути на неї, що «поспіх подібний до загибелі» або «тихіше їдеш – далі будеш».

Частіше за даним стилем стоїть бажання, щоб проблема вирішилася сама собою, без власної участі, не привносячи в життя додаткової відповідальності і клопотів. Проте бувають ситуації, коли саме стиль уникнення є найкращим способом уникнути додаткових ускладнень. Найбільш доцільним він є у випадку, коли ситуація змушує спілкуватися з проблематичним партнером, який ще не «дозрів» для вирішення обговорюваної проблеми, або при взаємодії з глибоко конфліктною людиною, з якою просто неможливо порозумітися, і немає серйозних підстав для подальшого продовження контактів. Тоді своєчасне припинення взаємодії, поки сторони остаточно не зайшли в «глухий кут», може бути єдиним правильним виходом. У такому разі управління діями даної людини полягає в припиненні спроб бути втягнутим в замкнуте коло одних і тих самих аргументів, з'ясування відносин, згадування минулих образ.

Прийом уникнення є корисним і у разі, коли стоїть задача знайти якийсь вихід з ситуації, що склалася, проте ще не вирішено, що зробити, а також не вистачає необхідної інформації і відповідної підготовки, при цьому відсутня гостра необхідність у негайному ухваленні рішення.

Ситуації, в яких перевага надається стилю уникнення:

– напруженість ситуації дуже велика (наприклад, учасники дуже сильно нервують), і відчувається необхідність ослаблення напруження;

– після достатньо напруженого трудового дня, існує можливість неадекватної реакції на те, що відбувається, тому рішення проблеми в даний момент може бути неправильним, може принести додаткові неприємності для себе і для інших людей;

– результат справи не дуже важливий, а є безліч інших більш невідкладних і серйозних справ;

– ситуація настільки проста, а рішення, яке потрібне прийняти так тривіально, що шкода витратити на неї свій час, або ж уникаюча сторона вважає за краще дати партнерам реальну можливість потренуватися в ухваленні на себе відповідальності;

– партнери налаштовані вороже, не хочуть йти на поступки або хоча б врахувати інтереси протилежної сторони;

– потрібно виграти час для ухвалення більш аргументованого рішення, отримання необхідної інформації або ж для того, щоб заручитися чієюсь допомогою або підтримкою;

– ситуація дуже складна, а в даний момент немає часу для того, щоб її вирішити на потрібному рівні або довести справу до кінця;

– після реальної оцінки своїх можливостей стає зрозумілим, що інша сторона має більше шансів ефективно вирішити цю проблему, а оскільки вона поки що в цьому не переконалася, слід відсторонитися, щоб звільнити їй арену дій;

– відкрите обговорення конфлікту зараз, негайно, може тільки погіршити ситуацію, тому рішення проблеми слід відкласти хоча б на деякий час.

Вдаючись до тих або інших прийомів реалізації стилю уникнення, треба завжди бути готовим до того, що оточуючі сприймуть це як «втечу» від рішення проблеми, прагнення зняти з себе відповідальність. Важливо переконатися, що уникнення в даній ситуації є дійсно прийомом конструктивного підходу до вирішення конфлікту, пом'якшення конфліктогенної ситуації, що є готовність у будь-який момент включитися в рішення проблеми. Цілком можливо, що робити цього не треба, оскільки конфлікт може вирішитися сам по собі. Проте особливо сподіватися на це не

варто. Адже не менш високою є і вірогідність того, що ігнорування проблеми, прагнення не виражати відношення до неї, відхід від рішення ще більш ускладнить ситуацію, вимагатиме вживання енергійніших заходів і витрати великих сил в майбутньому.

Переважаючі тенденції уникнення в життєвій стратегії приводить до самовиправдання власної бездіяльності, зниження соціальної і професійної активності, посиленню психологічних захистів, які обґрунтовують особисту пасивність. При домінуванні такої стратегії людина неусвідомлено шукає партнера, на якого перекладає відповідальність за свої справи. Проте визнати свою залежність від цього партнера вона не завжди може, тому утримує його в ролі «козла відпущення» різними, у тому числі прямо протилежними засобами (як відвертими лестощами, так і звинуваченням у всіх своїх бідах).

*Пристосування.* Характерним для даного стилю є відмова від власних інтересів на користь інтересів іншої людини (дії протилежні стилю суперництва). При цьому можуть бути різні варіанти пристосування. Перший, сприятливий, пов'язаний з тим, що людина вчиняє усвідомлено, добровільно, вибирає даний спосіб виходу з конфлікту як найдоцільніший, при цьому відчуває себе комфортно. Власні інтереси, бажання, прагнення або безболісно пригнічуються, або людина знаходить можливість їх реалізувати в іншій ситуації, з іншими людьми або в іншій сфері діяльності.

Проте, часто ситуація вимагає від людини пристосування, до якого вона не готова. Тобто, обставини примушують поступатися тоді, коли треба добитися результатів в свою користь або існує думка, що інша людина почала зловживати добротою. Тоді особа відчуватиме себе скривдженою, відчуватиме гостру незадоволеність від того, що відбувається, незадоволеність собою за свою нездатність відстояти власні права.

Іноді обставини вимагають відступити; людина абсолютно правильно діє, відступаючи, пристосовуючись до характеру ситуацій або партнера по взаємодії, проте незадоволеність зберігається. Нерідко в таких випадках виникає відчуття, наче

протилежна сторона чинить неправомірний тиск, маніпулює, оточуючі надмірно нехтують інтересами, а людина не може або не хоче відстоювати свої права.

В такому випадку зовнішній конфлікт вирішується, але породжує конфлікт внутрішній.

Таким чином, якщо зрозуміло, що в даній ситуації або при даній розстановці сил необхідне пристосування, то не варто терзати себе роздумами про те, чому завжди доводиться поступатися і чому оточуючі не хочуть піти назустріч. Проте якщо дійсно напрошується висновок про те, що є межа поступкам, слід відмовитися від одностороннього пристосування. Правда, це можна зробити в тому випадку, якщо відчуваються сили для того, щоб вдатися до іншого стилю або хоча б відкрито заявити про свої права. В протилежному випадку несміливі спроби повернути увагу до власних інтересів і потреб просто здивують партнера, сформулюють у нього думку, що людина несподівано почала вередувати.

Тому, якщо оточуючі привчені до того, що людина пристосована до них, добитися миттєвої зміни відносин буде дуже важко. Адже постійні поступки для них дуже зручні, і відмовитися від них відразу добровільно ніхто не зможе. А нерідко їм доводиться знов навчатися новій техніці відносин, діалогу, суб'єкт-суб'єктної інструментуванню ситуацій взаємодії. Природно, що ці додаткові труднощі не всі партнери готові прийняти з радістю з приводу того, що «нарешті людина стала себе поважати і вимагає пошани до себе».

Стиль пристосування зовні трохи нагадує стиль уникнення. Його також часто використовують для отримання відстрочення в рішенні проблеми. Наприклад, людина бачить, що, трохи поступаючись, вона нічого не втрачає, пом'якшує ситуацію, отримує можливість згодом знов повернутися до цього питання.

Проте основна відмінність полягає в наступному. В стилі уникнення людина не робить нічого для задоволення інтересів іншої людини, вона просто відмовляється вирішувати проблему. В стилі ж пристосування людина відводить суперника від дій «в



шкоду самому собі» і повертається до тієї ж проблеми заради нього самого.

Найбільш доцільно використовувати стиль пристосування в наступних ситуаціях:

- людину не хвилює те, що відбувається, вона цілком може дозволити обставинам розвиватися за їх логікою, а якщо від цього виграє хтось інший, то їй особисто все одно;

- людина хоче зберегти добрі відносини з іншими людьми і готова «заплатити» за їх збереження ціною поступок, відмови від власних пріоритетів;

- людина бачить, що результат набагато важливіший для іншої людини, ніж для неї;

- людина розуміє, що для протилежної сторони дуже важливо відчувати упевненість в собі, що її поступка допоможе іншій людині дістати самоповагу або зберегти авторитет в очах оточуючих;

- людина розуміє, що не в повній мірі має рацію, що її рішення

- не найкраще, і буде розумніше вчасно відмовитися від нього, ніж заводити справу в «глухий кут»;

- людина бачить, що у неї мало влади або шансів перемогти, тому краще своєчасно перейти на сторону більш сильного або удачливого партнера, це забезпечить виграш в майбутньому за рахунок його благовоління або прямого заступництва;

- людина припускає, що її поступка дасть іншій людині урок «гарних манер», вона зрозуміє, що краще співіснувати у порозумінні, поступаючи одне одному, що іноді відступити, навіть не погоджуючись з тим, що робить партнер, або, вважаючи, що він скоює помилку, означає моральний виграш.

Поступаючись, погоджуючись або жертвуючи своїми інтересами на користь іншої особи, людина може пом'якшити конфліктну ситуацію і відновити нормальні відносини з партнером, якщо іншими способами привести його до норми не вдається (він упертий, надмірно зацікавлений в результатах або вимагає успіху для збереження самоповаги).

## Методика 2.13. Дослідження схильності до ризику (за О. Шмельовим)

Методика дозволяє оцінити схильність особи до ризику.

Під час дослідження можливий як індивідуальний, так і груповий варіант. В останньому випадку важливо забезпечити незалежність відповідей досліджуваних.

*Інструкція:* «Перед Вами набір тверджень. Уважно прочитайте кожне твердження і вирішіть, чи справедливо це для Вас. Якщо так, то в реєстраційному бланку напроти номера цього твердження поставте знак «плюс» (+), а якщо ні – «мінус» (-).

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Варіанти відповіді	
	Так «+»	Ні «-»
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

№ з/п	Варіанти відповіді	
	Так «+»	Ні «-»
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		

20		
21		
22		
23		
24		
25		

45		
46		
47		
48		
49		
50		

### *Опитувальник*

1. Я часто говорю до того, як обміркувати сказане.
2. Мені подобається швидка їзда.
3. Я часто змінюю свої інтереси і захоплення.
4. Найкращий спосіб знайти справжніх друзів – говорити людям те, що про них думаєш.
5. У безлічі випадків питання на іспиті може бути поставлене так, що воно здається не пов'язаним із програмою, і вся підготовка виявляється марною.
6. Життя без небезпек мені не здається занадто нудним.
7. Якщо хочеш досягти високого становища на службі, дотримуйся прислів'я: «Тихіше їдеш – далі будеш».
8. Азартні ігри заважають розвитку в людині почуття відповідальності за те, щоб приймати продумані рішення.
9. Я швидше відчуваю нудьгу від якогось заняття, ніж більшість людей, які роблять те ж саме.
10. Я краще пройду пішки дві–три зупинки, коли кваплюся, а автобуса довго немає, хоча знаю, що автобус мене наздожене, замість того, щоб його чекати.
11. Мені цікаво зробити так, щоб підбурити кого-небудь.
12. Тільки несподівані обставини і деяке почуття небезпеки дають мені стимул мобілізуватися.
13. Я не отримую задоволення від відчуття ризику.
14. Тільки по-справжньому сміливі дії дають змогу людині стати популярною і здобути визнання.
15. Мені неприємні ті особи, які через власну примху перетворюють серйозні справи в легковажні ігри.

16. Коли я виробляю конкретний план дій, майже завжди впевнений (упевнена), що мені вдасться його здійснити.

17. Коли на небі світить сонце, я ніколи не беру з собою на прогулянку парасолі, навіть якщо прогноз обіцяє дощ.

18. Я часто прагну відчувати збудження.

19. Мені неприємно, коли мені нав'язують парі, навіть якщо я цілком упевнений (упевнена) у тому, що правий.

20. У деяких випадках я не зупинюся перед тим, щоб збрехати, якщо мені потрібно справити гарне враження.

21. По-справжньому розумна людина уникає поспішних рішень – вона вміє дочекатися таких моментів, коли діяти можна напевно.

22. Я не вважаю, що трюки, виконувані цирковими акробатами без страховки виглядають більш вражаючими.

23. Я надаю перевагу роботі, яка дає можливість подорожувати, навіть якщо вона може бути небезпечною.

24. Я завжди плачу за провіз багажу на транспорті, навіть якщо не боюся перевірки.

25. Вважаю, що варто вірити у свій шанс, навіть коли перевага не на моїй стороні.

26. У творчій справі основне – зухвалий задум, нехай навіть наприкінці нас чекає невдача через безглузді випадки.

27. Я не пошкодую грошей заради того, щоб у потрібний момент виглядати заможною і привабливою людиною.

28. Коли на зустрічі мій знайомий на мене не дивиться, я не нав'язуватиму йому своє спілкування і вітатимусь першою.

29. Більшість людей не розуміє, наскільки їхня доля залежить від випадку.

30. Якщо під час покупки автомобіля мені доведеться вибирати між швидкістю і комфортом, з одного боку, і безпекою, з іншого, я виберу безпеку.

31. Я почуваю себе найкраще, коли відчуваю гостре захоплення якоюсь витівкою.

32. Я волію купувати такий одяг, про який точно знаю, що він міцний і виглядає гарно (незалежно від моди).

33. Коли я граю в різні ігри, то люблю взяти ініціативу на себе, навіть знаючи, що супротивник тільки й чекає цього.

34. Під час подорожей люблю змінювати відомі маршрути.

35. Я часто потрапляю в такі ситуації, з яких хочеться якнайшвидше вийти.

36. Якщо даю обіцянку, то практично завжди виконую її, незалежно від того, зручно це мені чи ні.

37. Якщо мій безпосередній начальник буде «утискати» мої новаторські ідеї, мені вистачить сміливості довести їх до відомого керівника вищого рангу.

38. Азартні ігри розвивають у людині здатність приймати сміливі рішення в складних життєвих ситуаціях.

39. Коли я читаю гостросюжетну книгу, то ніколи не кваплюся швидше довідатися, чим все скінчиться, і з задоволенням її читаю.

40. Мені сподобалося б стрибати з парашутом.

41. Найкращий спосіб сформулювати щире ставлення до себе – довіряти людям.

42. Я почуваю себе найкраще у спокої і комфорті.

43. Мені буває значно суужніше купити одну дорогу річ, ніж кілька дешевих речей тієї ж сумарної вартості.

44. Якщо я граю, то волію грати або робити заклад на щось.

45. Люди занадто часто нерозважливо втрачають власне здоров'я, переоцінюючи його запаси.

46. Якщо мені не загрожує штраф, то переходжу вулицю там, де зручно, а не там, де дозволено.

47. Я не ризикую купувати одяг без примірки.

48. Тільки смілива людина здатна на справді шляхетне ставлення до людей, незалежно від того, як вони ставляться до неї.

49. У командній грі найважливіше взаємне перестрашування.

50. У житті людям насправді дуже часто доводиться грати в небезпечну гру «пан або пропав».

### «Ключ»

2+, 3+, 4+, 6-, 7-, 8-, 9+, 11+, 12+, 13-, 14+, 15-, 17+, 18+, 19-, 21-, 22-, 23+, 25+, 26+, 27+, 28-, 3-, 31+, 32-, 33+, 34+, 37+, 38+, 39+, 40+, 41+, 42-, 43-, 44+, 45-, 47-, 48+, 49-, 50+

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Мета обробки результатів – отримати показник величини схильності до ризику як риси характеру. Показник підраховують за кількістю збігів знаків відповідей «згоди-незгоди» на твердження шкали схильності до ризику, поданих у «ключі».

Для оцінки ставлення випробуваного до дослідження в методиці є твердження, згода з якими свідчить про щирість того, хто відповідає, а незгода – про нещирість.

Шкала щирості: відповіді «неправильно» («-») на пункти: 1, 5, 10, 16, 20, 24, 29, 35, 36, 46.

Якщо показник збігів відповідей по другій шкалі дорівнює 8, 9 або 10, то це свідчить про невірогідність результатів тестування. У цьому випадку тестування потрібно повторити, звернувши додаткову увагу випробуваного на інструкцію.

Аналіз схильності до ризику як риси характеру має важливе значення для психологічного прогнозування процесів ухвалення рішення в ситуації невизначеності. Під час аналізу результатів варто орієнтуватися на те, що показник схильності до ризику може варіювати від 0 до 40. Чим більша величина показника, тим сильніша схильність до ризику.

Якщо показник схильності до ризику становить 30 і більше одиниць, то її рівень високий. Таку людину можна назвати схильною до ризику за умови, що її відповіді були досить щирими. Якщо показник у межах від 11 до 29 – то схильність до ризику середня, а якщо менший ніж 11, то рівень ризику низький, така людина не любить ризикувати, і її можна назвати обачною.

Під час інтерпретації результатів варто взяти до уваги, що висока схильність до ризику свідчить не тільки про рішучість, а й може вести до авантюризму.

### **Методика 2.14. Дослідження вольового самоконтролю (А. Звєрьков, Є. Ейдман)**

Методика спрямована на визначення рівня розвитку вольового самоконтролю.

*Інструкція:* «Вашій увазі пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і вирішіть, вірно або невірно дане твердження по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, поставте в реєстраційному бланку поряд з його номером знак «+», якщо не згодні – знак «-». Над питаннями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей немає».

#### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

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

#### *Текст опитувальника*

1. Якщо щось не клеїться, у мене нерідко з'являється бажання залишити цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх планів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними і приємною компанією.
3. Мені неважко стримати спалах гніву, якщо це необхідно.
4. Зазвичай я зберігаю спокій в очікуванні приятеля, який запізнюється на призначений час.
5. Мене важко відволікти від розпочатої роботи.
6. Мене сильно «вибиває з колії» фізичний біль.

7. Я завжди прагну вислухати співбесідника, не перебиваючи, навіть якщо не терпиться йому заперечити.

8. Я завжди «гну» свою лінію.

9. Якщо треба, я можу не спати впродовж ночі (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути в «хорошій формі».

10. Мої плани дуже часто перекреслюють зовнішні обставини.

11. Я вважаю себе терплячою людиною.

12. Не так-то просто мені примусити себе холонокровно спостерігати хвилююче видовище.

13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії образливих невдач.

14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховувати свою неприязнь до нього.

15. При необхідності я можу займатися своєю справою в незручній і невідповідній обстановці.

16. Мені сильно ускладнює роботу свідомість того, що її необхідно в будь-якому разі зробити в певний термін.

17. Вважаю себе рішучою людиною.

18. З фізичною утомленістю я справляюся легше за інших.

19. Краще почекати ліфт, який щойно пішов, ніж підійматися сходами.

20. Зіпсувати мені настрій не так-то просто.

21. Іноді якась дрібниця опановує моїми думками, не дає спокою, і я ніяк не можу від неї звільнитися.

22. Мені важче зосередитися на завданні або роботі, ніж іншим.

23. Переспорити мене важко.

24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.

25. Мене легко відволікти від справ.

26. Я помічаю іноді, що намагаюсь добитися свого наперекір об'єктивним обставинам.

27. Люди час від часу заздять моєму терпінню і скрупульозності.

28. Мені важко зберегти спокій в стресовій ситуації.



29. Я помічаю, що під час монотонної роботи мимовільно починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом приводить до погіршення результатів.

30. Мене зазвичай сильно дратує, коли «перед носом» закриваються двері транспорту або ліфта, який уходить.

*«Ключ»*

*Загальна шкала (В):*

«Так» – 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

«Ні» – 1, 6, 10, 13, 14, 16, 21, 22, 25, 28, 29, 30.

*Субшкала «Наполегливість» (Н):*

«Так» – 2, 5, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

«Ні» – 1, 6, 10, 13, 16, 22, 25.

*Субшкала «Самовладання (С)»:*

«Так» – 3, 4, 5, 7, 24, 27;

«Ні» – 13, 14, 16, 21, 28, 29, 30.

*Обробка та інтерпретація результатів*

Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольового самоконтролю за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами «наполегливість» (Н) і «самовладання» (С).

Кожний індекс – це сума балів, отримана шляхом підрахунку збігів відповідей досліджуваного з ключем загальної шкали або субшкали.

Опитувальник містить 6 маскувальних тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою «В» повинен знаходитися в діапазоні від 0 до 24, за субшкалою «наполегливість» – від 0 до 16 і за субшкалою «самовладання» – від 0 до 13.

В загальному вигляді під рівнем вольового самоконтролю розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо управляти своїми діями, станами і спонуками. Рівень розвитку вольового самоконтролю може бути охарактеризований в цілому і окремо за такими властивостями характеру як наполегливість і самовладання.

Рівні вольового самоконтролю визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної зі шкал. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігів, то даний показник відображає високий рівень розвитку загального самоконтролю, наполегливості або самовладання. Для шкали «В» ця величина дорівнює 12, для шкали «Н» – 8, для шкали «С» – 6.

Високий бал за шкалою «В» характерний для осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, упевненість в собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинуте почуття власного обов'язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виниклі наміри, уміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю.

В крайніх випадках у них можливо наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної з прагненням проконтролювати кожний нюанс власної поведінки і тривогою з приводу щонайменшої її спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених в собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, понижений. Їм властива імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, яка не підкріплена здатністю до рефлексії і самоконтролю.

Субшкала «наполегливість» характеризує силу намірів людини – її прагнення до завершення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання наміченого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата справа. Таким людям властива повага соціальних норм, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. Крайнім проявом може бути втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення за даною шкалою свідчать про підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність,

які можуть приводити до непослідовності і навіть розкиданості поведінки. Понижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала «самовладання» відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за субшкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість в собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, неочікуваного і, як правило, поєднується із свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим, прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може приводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної занепокоєності і стомлюваності.

На іншому полюсі даної субшкали – спонтанність та імпульсивність у поєднанні з образливістю і перевагою традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою.

Соціальна бажаність високих показників за шкалою є неоднозначною. Високі рівні розвитку вольового самоконтролю можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності і відносинах з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання у ряді випадків виконують компенсаторні функції, але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистості та її умінні створювати відносини з іншими людьми і адекватно реагувати на ті або інші ситуації.

## Методика 2.15. Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач

Методика спрямована на діагностику мотивації до успіху та боязні невдач.

*Інструкція:* «Вашій увазі пропонується перелік тверджень. Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно чи невірно *по відношенню до Вас*. Якщо Вам важко визначитися з відповіддю, то пам'ятайте, що відповідь «так» об'єднує як безумовне «так», так і «скоріше так, ніж ні». Те ж відноситься і до відповіді «ні»: вона об'єднує безумовне «ні» і «скоріше ні, ніж так». Якщо Ви згодні з твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо не згодні – поставте знак «-» (ні). Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

### *Текст опитувальника*

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. В діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань прагну, за можливістю, знайти причини відмовитися від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або максимально легкі завдання, або нереалістично високі за складністю.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.

7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.

8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.

9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.

10. Схильний виявляти наполегливість у досягненні мети.

11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.

12. Якщо ризикую, то, швидше з розумом, а не відчайдушно.

13. Не дуже настирний у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю чи злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.

15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання, його привабливість, як правило, знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.

17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності покращується, навіть якщо завдання достатньо важке.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь, від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання обрав собі сам, то в разі невдачі його привабливість ще більше зростає.

#### *«Ключ»*

Відповідь «Так»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь «Ні»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

#### *Обробка та інтерпретація результатів*

За кожний збіг відповіді з ключем нараховується 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений.

При цьому, якщо кількість балів становить 8, 9 – це свідчить про те, що існує певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13 – є певна тенденція мотивації на успіх.

Мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, прагне досягнути чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивації на невдачу відноситься до негативної мотивації. При даному типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, як правило, відрізняються підвищеною тривожністю, низькою упевненістю в своїх силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а в умовах необхідності рішення надвідповідальних задач можуть впадати в стан близький до панічного. Принаймні, ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це, разом з тим, може поєднуватися з досить відповідальним відношенням до справи.

## Методика 2.16. Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал містить 41 твердження, на які досліджуваному необхідно дати один із двох варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем».

*Інструкція:* «Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

### *Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				

### *Тестовий матеріал*

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все «ставлю на карту».

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж по відношенню до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше за похвалу.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.



28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.
38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

*«Ключ»*

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на такі питання:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 балу нараховується за відповіді «ні» на такі питання:	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40

*Обробка та інтерпретація результатів*

Підраховується сума набраних балів.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику.

Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

### **Методика 2.17. Діагностика мотивації професійної діяльності**

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

*Інструкція:* «Прочитайте нижченаведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

*Обробка та інтерпретація результатів*

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п.6} + \text{оцінка п.7}}{2};$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5}}{3};$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п.3} + \text{оцінка п.4}}{2};$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ і } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ .

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Задоволеність особистості обраною професією тим вище, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальнішим є мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням «не потрапити в халепу» (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

## Методика 2.18. Методика дослідження креативності

Методика дозволяє виявити рівень творчих здібностей особистості та побудувати психологічний креативний профіль, рефлексуючи креативний компонент образу «Я-реальний» і уявлення про образ «Я-ідеальний». Порівняння двох образів креативності «Я-реальний» і «Я-ідеальний» дозволяє визначити креативний резерв і творчий потенціал особистості.

*Інструкція:* «Вам пропонується самостійно оцінити свої особистісні якості, відповідаючи на питання опитувальника. Уважно прочитайте їх. При позитивній відповіді на питання поставте знак «+», при негативній – поставте знак «-» у графу «Я-реальний» і «Я-ідеальний» реєстраційного бланку. Довго над відповіддю не замислюйтесь, тому що перша відповідь імпульсивна і зазвичай правильна. Будьте щирі!»

### Реєстраційний бланк

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		

16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		

56		
57		
58		
59		
60		
61		
62		
63		
64		
65		
66		
67		
68		
69		
70		
71		
72		
73		
74		
75		
76		
77		
78		
79		
80		

*Текст опитувальника*

1. Чи замислюєтеся Ви, які причини змушують Вас створювати що-небудь нове?
2. Чи бувають у Вас неприємності через власну цікавість?
3. Чи виникає у Вас бажання оригінально вдосконалити добру річ?
4. Чи мрієте Ви стати популярним, створивши щось соціально нове?
5. У ситуаціях ризику Ви довіряєте інтуїції?
6. Ви вважаєте, що в конфліктних ситуаціях можливо уникнути емоційних переживань?
7. Чи відповідаєте Ви жартом, якщо Вас розігрують?
8. Якщо випаде нагода, Ви зміните роботу на більш оплачувану, але менш творчу?

9. Ви продумуєте наслідки прийнятого Вами рішення?
10. Пізнання нового перестає бути цікавим для Вас, якщо воно пов'язане з ризиком?
11. Чи доводилося Вам вдало використовувати речі не за призначенням?
12. Чи буває так, що коли Ви розповідаєте про який-небудь справжній випадок, то вдаєтеся до вигаданих подробиць?
13. В екстремальних ситуаціях Ви частіше прислухаєтеся до голосу розуму, ніж до інтуїції?
14. Доставляє Вам емоційне задоволення процес творчої діяльності?
15. Чи любите Ви жартувати і сміятися над собою?
16. Чи були Ви винахідником чогось нового у сфері діяльності, яка Вас цікавить?
17. Чи стомлює Вас робота, яка вимагає творчого мислення в нестандартних ситуаціях?
18. Чи відзначають оточуючі, що Ви в усе вникаєте?
19. Чи є Ваше захоплення рідкісним?
20. Чи буває, що у Вас виникають незвичайні образи, пов'язані з реальними подіями?
21. Ви іноді передчуваєте, хто дзвонить Вам по телефону, ще не знявши слухавку?
22. Чи байдужі Ви до негативних проявів емоцій чужих дітей?
23. Чи смієтеся Ви над своїми невдачами?
24. Чи відвідували б Ви заради нових знань спеціальні заняття, навіть якщо це пов'язано з незручностями?
25. Чи достатньо для Вас дрібної деталі, натяку на проблему, щоб захопитися її розробленням?
26. На філософські дитячі питання Ви знайшли відповіді у зрілому віці?
27. Чи відчуваєте Ви втрату інтересу до оригінальних, ризикованих пропозицій Ваших партнерів по роботі?
28. Чи фантазуєте Ви зараз на тему, як би Ви жили в іншому місті або в іншому сторіччі?

29. Вам важко передбачити наслідки майбутньої події?
30. Ви відчуваєте емоційний підйом і натхнення на початку нової справи?
31. Чи буває так, що Ви заздалегідь готували жарт чи жартівливі історії з метою розвеселити компанію?
32. Чи втомлюють Вас несподіванки у професійній діяльності, які вимагають нових виходів з ситуації, що створилася?
33. Ви обмірковуєте варіанти вирішення важких проблем, перш ніж зробити вибір найбільш продуктивного?
34. Коли Ви довго не пізнаєте чогось нового, Вас мучить відчуття незадоволеності?
35. Ви любите роботу, яка вимагає кмітливості, навіть якщо вона пов'язана з труднощами реалізації?
36. Стикаючись з незвичайними проблемами, Ви передбачаєте перспективи їх вирішення?
37. Чи снівся Вам коли-небудь сон, який передбачив події, що потім сталися?
38. Чи співчуваєте Ви людям, які не досягли бажаного результату в творчості?
39. Чи використовуєте Ви гумор для виходу зі скрутних ситуацій?
40. Ви вибирали професію з урахуванням своїх творчих можливостей?
41. Вам важко продумати багато негативних наслідків конфліктної проблеми?
42. Чи зможете Ви ризикнути кар'єрою заради пізнання нового?
43. Чи будете Ви займатися створенням чогось незвичайного, якщо це пов'язано з якимись труднощами?
44. Вам важко уявити незнайоме місце, в яке Ви прагнете потрапити?
45. Чи траплялося так, що Ви згадали про людину, з якою давно не зустрічалися, а потім раптом несподівано він подзвонив або написав Вам листа?



46. Чи співчуваєте Ви обдуреній людині?
47. Чи буває так, що Ви самі придумуєте анекдоти та смішні історії?
48. Якщо Ви втратите можливість працювати, то життя для Вас втратить інтерес?
49. Чи ґрунтовно Ви продумуєте всі етапи своєї творчої діяльності?
50. Чи хочеться Вам деколи розібрати річ, для того щоб дізнатися, як вона працює?
51. Ви імпровізуєте в процесі реалізації вже розробленого плану дії?
52. Ви вигадуєте казки дітям?
53. Чи буває так, що Ви з якихось незрозумілих причин не довіряєте деяким людям?
54. Ви схильні сильно переживати, якщо Вас обдурили?
55. Чи дратує Вас жарт, виражений у формі іронії?
56. Ви відчуваєте, що Ваша професія дозволить поліпшити навколишній світ?
57. Чи думаєте Ви, які таємні причини сховані в творчій діяльності людини?
58. Чи цікавить Вас, як живуть сусіди?
59. Чи надаєте Ви перевагу спілкуванню з людьми з незвичайними поглядами?
60. Чи фантазували Ви коли-небудь про те, що можна було б зробити, отримавши спадок?
61. Вам важко визначити характер людини з першого погляду?
62. Ви співчуваєте жебракам?
63. Чи вважають Вас оточуючи дотепною людиною?
64. У Вашій професійній творчості було багато невдач?
65. Ви роздумуєте про причини успіхів та невдач у своїй творчій діяльності?
66. Якщо Ви зустрічаєте незрозуміле нове слово, то дізнаєтеся про його зміст у довідниках або інтернеті?

67. Чи цікавлять Вас люди, які отримуються тільки традиційних поглядів на життя?

68. Чи пишете Ви вірші?

69. Дивлячись на знайому людину, Вам важко передбачити, як складеться її життя?

70. Ви рідко висловлюєте свої емоції при вуличних скандалах?

71. Чи важко Вам з гумором вийти зі скрутної ситуації?

72. Чи можете Ви в своїй роботі піти на ризик, якщо шанси на успіх не гарантовані?

73. Чи достовірно Ви відновлюєте по випадкових деталях цілісний результат?

74. Чи намагалися Ви простежити генеалогічне дерево життя?

75. Якщо б Ваші знайомі знали, про що Ви мрієте, то вважали б Вас диваком?

76. Вам важко уявити себе в старості?

77. Чи буває так, що Ви побоюєтеся йти на зустріч із незнайомою людиною через інтуїтивне занепокоєння?

78. Спостерігаючи драматичну подію в житті людей, чи відчуваєте Ви, що це відбувалося з Вами?

79. Чи надаєте Ви перевагу комедії серед інших жанрів?

80. Чи обов'язково творчість повинна супроводжувати професійну діяльність?

*«Ключ»*

№ з/п	Індекс	№ питання	Ключ до «Я-реальний», «Я-ідеальний»
1	Творче мислення М	1	+
		9	+
		17	-
		25	+
		33	+
		41	-
		49	+
		57	+
		65	+
		73	+

2	Допитливість Д	2	+
		10	-
		18	+
		26	+
		34	+
		42	+
		50	+
		58	+
		66	+
		74	+
3	Оригінальність О	3	+
		11	+
		19	+
		27	-
		35	+
		43	+
		51	+
		59	+
		67	-
		75	+
4	Уява У	4	+
		12	+
		20	+
		28	+
		36	+
		44	-
		52	+
		60	+
		68	+
		76	-
5	Інтуїція І	5	+
		13	-
		21	+
		29	-
		37	+
		45	+
		52	+
		61	-
		69	-
		77	+
6	Емоційність, емпатія	6	-

	Е	14	+
		22	-
		30	+
		38	+
		46	+
		54	+
		62	+
		70	-
		78	+
7	Почуття гумору Г	7	+
		15	+
		23	+
		31	-
		39	+
		47	+
		55	-
		63	+
		71	-
		79	+
8	Творче ставлення до професії П	8	-
		16	+
		24	+
		32	-
		40	+
		48	+
		56	+
		64	-
		72	+
		80	+

### *Обробка та інтерпретація результатів*

Кількість балів по кожному індексу креативності визначається за «ключем» тесту при підсумовуванні отриманих балів. Якщо відповідь досліджуваного збігається з «ключем» тесту, він отримує один бал за даний індексний показник: «Я-реальний» і «Я-ідеальний». Наприклад, якщо на перше питання досліджуваній відповів позитивно (+) у графі «Я-реальний» і «Я-ідеальний» і «ключ» відповіді (+), то за першим індексом М (творче мислення) він отримує по одному балу, якщо негативно (-), то не отримує

бали. Необхідно пам'ятати, що «ключ» до тесту стосується за кожною якістю не тільки «Я-реального», але і «Я-ідеального».

Таблиця результатів у балах

№ з/п	Індекс	Креативні якості	Всього балів «Я-реальний»	Всього балів «Я-ідеальний»
1	М	Творче мислення		
2	Д	Допитливість		
3	О	Оригінальність		
4	У	Уява		
5	І	Інтуїція		
6	Е	Емоційність, емпатія		
7	Г	Почуття гумору		
8	П	Творче ставлення до професії		

*Побудова психологічних профілів креативності «Я-реальний» і «Я-ідеальний»*

Для побудови психологічних профілів креативності намалюйте два кола «Я-реальний» і «Я-ідеальний» і розділіть кожен на вісім частин (рис. 2.2). Розмітьте отримані відрізки осі з середини на десять рівних частин. На них відкладаються бали, які відзначаються точками на осі кожного креативного показника. Вони свідчать про рівень восьми виділених креативних схильностей, які при з'єднанні точок утворюють психологічний профіль креативності.

Показники верхньої частині кола (1, 2, 8) відповідають свідомим, а нижні (4, 5, 6) – підсвідомим процесам творчої особистості. Показники 3 та 7 відносяться до граничних свідомо-підсвідомих психічних процесів.

З метою визначення резервів і творчого потенціалу особистості необхідно поєднати ці кола, позначивши червоною з'єднувальною лінією контури психологічного профілю креативності «Я-ідеальний» і синьою – «Я-реальний».

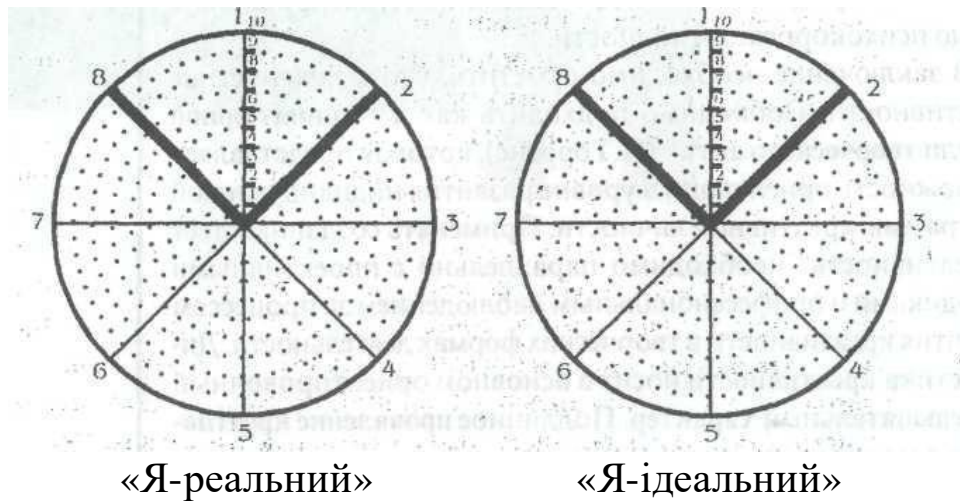


Рис. 2.2 – Кола для побудови профілів креативності «Я-реальний», «Я-ідеальний»

На рис. 2.3 представлено коло для побудови профілів креативності з позначенням креативних якостей особистості.

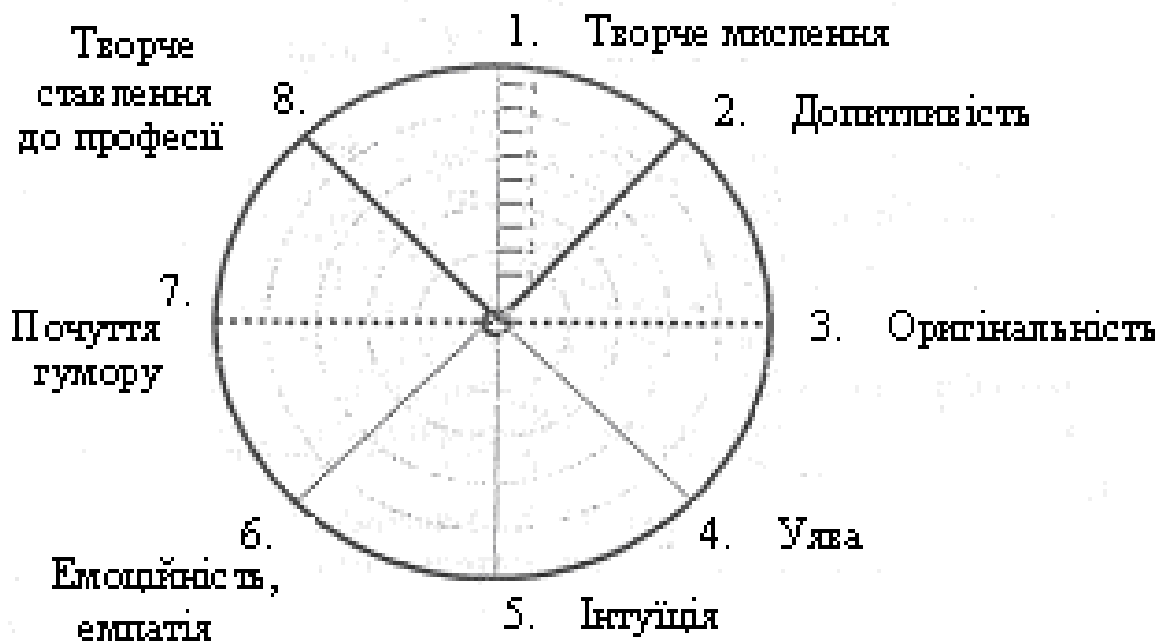


Рис. 2.3 – Коло для побудови профілів креативності з позначенням креативних якостей особистості

Реальне та ідеальне уявлення про креативність та творчі схильності виконує функцію регулятора самооцінки та рефлексії. Проте слід враховувати, що в усіх людей різне ідеальне уявлення про свої творчі можливості і вони часто бувають завищеними або

заниженими. Дана проблема є предметом обговорення її з психологом у процесі психологічного консультування з метою психокорекції особистості.

Необхідно відмітити, що до діагностики креативності необхідно підходити як до «мініатюрної моделі творчого акту» (Е. Торранс), яка надає можливість орієнтації в рівні розвитку індивідуальної програми креативної особистості. Застосовувати дану методика необхідно паралельно з проєктивними методиками та професійним наглядом за процесом розвитку креативності в творчих формах діяльності. Діагностика креативності має, в основному, орієнтовний розвідувальний характер. Справжній прояв креативності відбувається в процесі продуктивної діяльності, коли по мірі включення в творчий процес і залучення до творчої діяльності людини поступово відбуваються психокорекція та самокорекція, в ході яких розкривається та розвивається креативний потенціал особистості.

### **Методика 2.19. Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптація Є. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткінда)**

Методика дозволяє оцінити сформований рівень суб'єктивного контролю досліджуваного над різними життєвими ситуаціями.

Методика містить 7 шкал у вигляді переліку з 44 тверджень.

Досліджуваний послідовно читає твердження та висловлює своє ставлення до кожного пункту, використовуючи семибальну шкалу оцінок від -3 («повністю не згоден») до +3 («повністю згоден»). Бали заносяться в реєстраційний бланк.

Дослідження може проводитися як індивідуально, так і в групі. В останньому випадку необхідно вжити заходів, що виключають вплив на відповіді інших учасників.

*Інструкція:* «Вам буде запропоновано 44 твердження. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить:

- 3 – не згоден повністю;
- 2 – не згоден частково;
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден;
- 0 – важко відповісти;
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден;
- +2 – згоден частково;
- +3 – згоден повністю.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

*Реєстраційний бланк*

П.І.Б. \_\_\_\_\_

№ твердження	Не згоден повністю	Не згоден частково	Скоріше не згоден, ніж згоден	Важко відповісти	Скоріше згоден, ніж не згоден	Згоден частково	Згоден повністю
	-3	-2	-1	0	1	2	3
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							



21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							

*Текст опитувальника*

1. Просування по службі залежить більш за все від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватися одна до одної.
3. Хвороба – справа випадку: якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Даремно докладати зусиль для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки й добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.

8. Я відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.

9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх.

12. Те, що багатьом здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони не зможуть.

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває належним чином оцінено іншими.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.

17. Успіх у моїх діях обумовлений моїми власними зусиллями.

18. Я намагаюсь не планувати далеко вперед, бо багато залежить від того, як складуться обставини.

19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх знань і підготовленості.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.

22. Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що та як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.

24. Як правило, невдалий збіг обставин заважає людям домогтися успіху у своїй справі.

25. Врешті-решт за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в стосунках, що склалися в сім'ї.

27. Якщо я захочу, то зможу привернути до себе майже будь-кого.

28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.

29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.

30. Важко буває зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.

31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, швидше за все, не доклала достатньо зусиль.

32. Частіше я можу добитися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, ніж я сам (сама).

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати та правильно одягати.

35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі собою.

36. Успіх є результатом наполегливої роботи та мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від інших, залежить щастя моєї сім'ї.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним людям і не подобаюся іншим.

39. Я завжди надаю перевагу прийняттю рішень і самостійним діям, а не сподіваюся на допомогу інших або на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі її намагання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть за великого бажання.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати себе, свої здібності, повинні звинувачувати в цьому тільки самих себе.

43. Багато моїх успіхів можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті були від невміння, від незнання або від лінощів і мало залежали від везіння чи невезіння.

«Ключ»

<i>I</i> заг.		<i>I</i> досяг.		<i>I</i> невдач		<i>I</i> сім'я		<i>I</i> виробн. відн.		<i>I</i> міжсоб. відн.		<i>I</i> здоров'я	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41						
15	8	37	43	44	41								
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

*Обробка та інтерпретація результатів*

Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування співпадаючих з «ключем» відповідей по стовпчиках (+) та відповідей зі зворотним знаком (-).

Отримані «сирі» бали за 7 шкалами переводяться в стени.

Переклад «сирих» балів у стандартні оцінки

Стени	«Сирі» бали													
	Ізаг. інтервал		І <sub>д</sub> інтервал		І <sub>н</sub> інтервал		І <sub>с</sub> інтервал		І <sub>в</sub> інтервал		І <sub>м</sub> інтервал		І <sub>зд.</sub> інтервал	
	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Потім виконується побудова «профілю РСК» за 7 шкалами. Необхідно відкласти отримані 7 результатів (стени) на семи десятибальних шкалах (рис. 2.4).

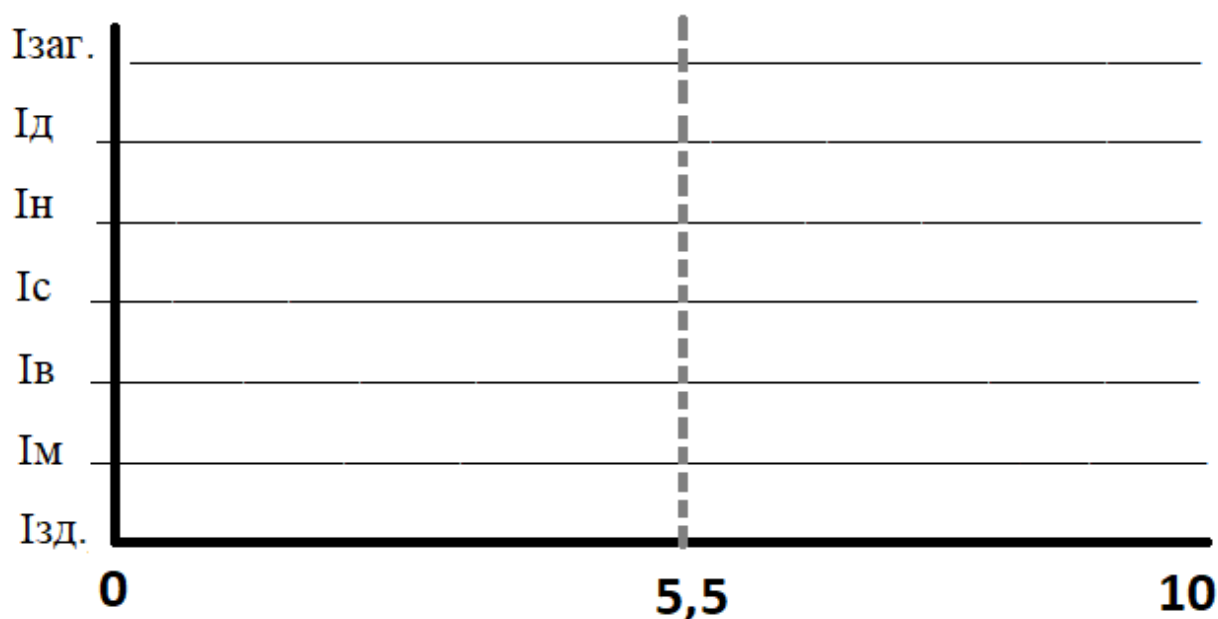


Рис. 2.4 – «Чистий» бланк графіка для побудови профілю РСК

Проаналізуйте кількісно та якісно отримані показники РСК за 7 шкалами, порівнюючи результати (отриманий «профіль») з нормою. Відхилення праворуч ( $> 5,5$  стенів) свідчить про інтернальний тип контролю (РСК) у відповідних ситуаціях. Відхилення ліворуч від норми ( $< 5,5$  стенів) свідчить про екстернальний тип РСК.

*Шкала загальної інтернальності (Iзаг.).* Високий показник за цією шкалою відповідає інтернальності в різноманітних життєвих ситуаціях, тобто шкала *Iзаг.* – транситуативна для осіб із високим рівнем суб'єктивного контролю; такі люди вважають, що більшість важливих подій у їх житті були результатом їх власних дій. Вони вважають себе відповідальними за те, що відбувається з ними, встановлюють зв'язок між власними якостями та проявленими зусиллями з результатами діяльності. Досліджувані з низьким показником *Iзаг.* схильні приписувати відповідальність за те, що відбувається з ними, зовнішнім силам. Вони вважають, що результати діяльності та значущі події в їх житті слабо залежать від їх власної активності.

*Шкала інтернальності в галузі досягнень (Iд).* Високий рівень *Iд* відповідає схильності досліджуваного вважати досягнуті успіхи результатом власних якостей і проявленої активності. Такі люди впевнені в здатності досягати успіху на шляху до мети. Низький рівень *Iд* свідчить про відмову вважати досягнення наслідком власних дій. Такі досліджувані пояснюють позитивні події результатом везіння чи допомоги інших людей.

*Шкала інтернальності в галузі невдач (In).* Високий показник *In* виявляє внутрішній контроль над негативними подіями. Досліджувані з високим рівнем *In* звинувачують себе в неприємних подіях власного життя. Низький показник шкали свідчить про те, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність за такі події іншим людям чи вважати їх результатом невезіння.

*Шкала інтернальності у сфері сімейних відносин (Iс).* Шкала містить пункти, пов'язані з подіями сімейного життя. Високий показник *Iс* говорить про почуття відповідальності досліджуваного

за значущі події, що відбуваються в сім'ї. При низькому значенні *Ic* людина переносить відповідальність за те, що відбувається, на інших членів сім'ї.

*Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Iв).* Високий показник *Iв* свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором в організації власної виробничої діяльності, у відносинах, які складаються в колективі, у своєму просуванні і т. д. Низький показник *Iв* вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам – керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі.

*Шкала інтернальності в галузі міжособистісних відносин (Im).* Високий показник *Im* свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу та симпатію і т. д. Низький *Im*, навпаки, вказує на те, що він не вважає себе здатним активно формувати своє коло спілкування й схильний вважати свої відносини результатом дії своїх партнерів.

*Шкала інтернальності у сфері здоров'я та хвороби (Iзд.).* Високий показник за цією шкалою говорить про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за стан свого здоров'я. Люди з низьким рівнем *Iзд.* вважають стан здоров'я і хворобу результатом випадку, долі. Вони схильні вірити, що одужання відбудеться або спонтанно, або в результаті дій лікарів.

## Список використаних джерел

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / Кн. 2. М. : Педагогика, 1982. 320 с.
2. Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 464 с.
3. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.
4. Дослідження схильності до ризику. *Персонал. Журнал інтелектуальної еліти*. 2006. № 12. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=416> (дата звернення: 15.04.2023).
5. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
6. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / За ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
7. Кирилук Л., Величко В., Карпиевич Д., Карпиевич Е. Активное обучение : инструментарий и методы. *Практична психологія та соціальна робота*. Одеса, 2006. № 2. С. 31–36.
8. Кліманська М., Галецька І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). *Психологічний часопис : науковий журнал*. Київ, 2021. № 3. Вип. 7. С. 57–74.
9. Коқун О. М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2022. 46 с.
10. Коқун О. М., Клочков В. В., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій : метод. посіб. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 128 с.



11. Коқун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. Київ : 7БЦ, 2021. 170 с.

12. Коқун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

13. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 156 с.

14. Ліфарева Н. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.

15. Мітлош А. В., Моляко В. О., Бажанюк В. С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості : концепції, діагностика, тренінги : монографія. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 290 с.

16. Практикум з психології спілкування. Конспекти лекцій : навч. посіб. Одеса : Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», 2011. 67 с.

17. Практична психологія : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Г. М. Ржевський та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 444 с.

18. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.

19. Прикладна психологія службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку : підруч. / І. І. Приходько, І. І. Ліпатов, Л. Ф. Шестопалова та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 336 с.

20. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.

21. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. Вінниця, 2012. 141 с.
22. Психологічна готовність до ризику військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Харків : НАНГУ, 2019. 257 с.
23. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти. 2-ге вид. / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М Карамушки., Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
24. Слободянюк А. В., Андрущенко Н. О. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2010. 120 с.
25. Смирнов Б. А., Долгополова Е. В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях. Харьков : Издательство Гуманитарный Центр, 2007. 276 с.
26. Туриніна О. Л. Практикум з психології : навч. посіб. Київ : МАУП, 2007. 328 с.
27. Філософський енциклопедичний словник : довідкове видання / за ред. В. І. Шинкарука. Київ : Абрис, 2002. 742 с.
28. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
29. Штепа О. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
30. Яковенко С. І., Яковенко Т. М. Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників. Київ : КВГІ, 2008. 265 с.
31. Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 20(6), 1019-1028.

**Методичне видання**

**ПСИХОДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Методичний посібник

*Коkun O.M., Пішко I.O., Лозінська H.C., Олійник B.O.*

Підписано до друку 27.04.2023 р.

Формат 60\*84/16

Папір офс. Гарнітура Times New Roman. Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 9,94. Наклад 300 прим. Зам. № 1805-23/6

Видавець і виготовлювач ТОВ «7БЦ»

03087, м. Київ, вул. Олекси Тихого, 84

e-mail: 7bc@ukr.net, тел.: (044) 592-00-80

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017 р.