

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

**ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ
ПРИДАТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО
СКЛАДУ**

Методичний посібник

Київ – 2013

ББК 88.4:88.5

УДК 159.923.33:355.48

Коkun О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Павлік В.В. Оцінка соціально-психологічної придатності військовослужбовців сержантського та старшинського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2013. – 113 с.

У методичному посібнику розглянуто специфічні особливості військово-службової діяльності сержантського і старшинського складу, узагальнено функціональні обов'язки, які визначають вимоги до його соціально-психологічної придатності, а також наведено психодіагностичний інструментарій, який в практичній роботі може застосовуватись з метою поглибленого діагностування різних компонентів такої придатності.

Рецензенти:

Клименко В.В. – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України;

Макаренко М.В. – доктор біологічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.

Рекомендовано до друку Науковою радою Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України (протокол № 3 від 29 березня 2013 р.)

ISBN 978-966-2506-05-1

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

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	7
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ВИМОГИ ВІЙСЬКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ	14
РОЗДІЛ 3. СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ, МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ДІАГНОСТУВАННЯ	22
РОЗДІЛ 4. ПРАКТИКА ПСИХОДАГНОСТИЧНОЇ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ ...	27
РОЗДІЛ 5. ПСИХОДАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ.....	32
5.1. Методика “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	32
5.2. Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)	38
5.3. Методика “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)	43
5.4. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А	47
5.5. Методика “Шкала темпераментів” Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)	82
5.6. Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)	89
5.7. Особистісний опитувальник “НПН-А” (нервово-психічна нестійкість – акцентуації)	92
Література	108
Коротка інформація про авторів-укладачів	111

ВСТУП

Наявність суттєвих проблем та прорахунків у стані гуманітарної і соціальної складової Збройних Сил України, відсутність ефективних шляхів їх вирішення негативно впливають на забезпечення взірцевості і відповідальності особового складу у виконанні обов'язків військової служби, потребують переосмислення та внесення кардинальних змін в діючу систему комплектування, навчання і виховання [21].

Сучасний принцип комплектування підрозділів військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, поступового приведення співвідношення чисельності офіцерського, сержантського, старшинського та рядового складу до загальноприйнятих світових стандартів, забезпечення належного професійного розвитку та кар'єрного зростання сержантського і старшинського складу, підвищення їх ролі у навчанні, вихованні, керівництві підлеглим рядовим, сержантським і старшинським складом, вимагає докорінної зміни форм і методів роботи з особовим складом [15]. Професійний сержант – головна ознака сучасної армії. Саме від його знань, умінь і навичок залежить рівень професійної підготовки підлеглих [12].

Питання професіоналізації сержантського корпусу є на сьогодні як ніколи актуальним, бо ефективність війська, його боєздатність починається насамперед з ефективності і рівня професіоналізму сержантського корпусу.

Одним із пріоритетів загальної військової реформи є завдання щодо формування у Збройних Силах України професійного сержантського корпусу. У 2008 році прийнята та затверджена відповідним наказом Міністра оборони України “Концепція створення та розвитку професійного сержантського та старшинського складу у Збройних Силах України” [13], метою якої стало формування професійного сержантського і старшинського складу, спроможного взяти на себе основне навантаження щодо виховання та навчання підлеглому особовому складу і стати основою професійних Збройних Сил. Практичні результати отримані вже сьогодні: починаючи із запровадження в органах військового управління нових сержантсько-старшинських посад включно з посадою головного старшини Збройних Сил України та головних старшин видів ЗС

України і закінчуючи створенням цілісної багаторівневої структури підготовки сержантського складу в низці спеціалізованих навчальних центрів та закладів (4 спеціалізованих військових коледжів та 9 фахових навчальних центрів).

Базовий рівень підготовки – здійснюється в навчальних центрах на базі попередньо отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня “кваліфікований робітник”. Після проходження базового рівня підготовки військовослужбовці призначаються на посади командирів танків (бойових машин), командирів відділень (обслуг), головних сержантів взводів.

Середній рівень підготовки – здійснюється у військових коледжах з освітньо-кваліфікаційним рівнем “молодший спеціаліст”.

Вищий рівень підготовки – на базі освітньо-кваліфікаційного рівня “молодший спеціаліст”. Після проходження вищого рівня підготовки військовослужбовці призначатимуться на посади від головних старшин полків (бригад) до головного старшини Збройних Сил України.

Згідно з Концепцією, “інститут” професійних сержантів – це визначена чисельність посад, на яких проходять військову службу за контрактом військовослужбовці у військових званнях від молодшого сержанта (старшини 2-ї статті) до старшого прапорщика (старшого мічмана) включно.

Система багаторівневої підготовки – це визначений за послідовністю, термінами та сукупністю комплекс заходів, спрямованих на отримання сержантським і старшинським складом теоретичних та практичних знань і навичок, необхідних їм у процесі проходження військової служби і кар’єрного росту. Багаторівнева система професійної підготовки сержантського складу, який безпосередньо займається навчанням та вихованням солдат у первинній ланці функціонує відразу в кількох напрямках.

Управління кар’єрою сержантського і старшинського складу – це процес управління питаннями, що пов’язані з відбором, підготовкою, плануванням, моніторингом та супроводженням службової кар’єри військовослужбовця починаючи від прийняття на військову службу та закінчуючи подальшою допомогою після звільнення в адаптації до цивільного життя. Менеджер по роботі з сержантським складом – військовослужбовець кадрового органу, який шляхом практичного застосування сучасних підходів кадрового менеджменту до ротаційних механізмів здійснює планування та

супроводження кар'єри сержантського і старшинського складу під час проходження ними військової служби.

Під час практичної реалізації створення у Збройних Силах України принципово нової формації професійного сержантського корпусу виникла низка проблемних питань, зокрема:

- недосконалий порядок *відбору* кандидатів на заміщення сержантських і старшинських посад унаслідок відсутності критеріїв оцінки службової діяльності сержантського і старшинського складу;

- недосконалість існуючих навчальних програм та низька ефективність командирської підготовки унеможлиблюють отримання сержантським і старшинським складом належної методичної підготовки, практичних навичок у керівництві підпорядкованими підрозділами та виконанні завдань за призначенням, необхідних знань основ психології і педагогіки та не сприяють *розвитку їх лідерських якостей*;

- відсутня послідовність у питаннях створення та практичного застосування *мотиваційних чинників*, дія яких спрямована на забезпечення стабільності кадрів сержантського і старшинського складу;

- відсутня управлінська кадрова вертикаль з питань планування, моніторингу та супроводження службової кар'єри сержантського і старшинського складу;

- не завершено впровадження системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу;

- недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення заходів з підготовки (перепідготовки) сержантського і старшинського складу.

Разом із тим, виконані останнім часом заходи щодо підвищення ролі, статусу та мотивації в професійному становленні сержантського і старшинського складу, дозволили створити умови для завершення формування системи підготовки (перепідготовки) та для підвищення лідерської ролі сержантів і старшин у військових колективах.

Зважаючи на це, авторами посібника розроблено теоретичні, методичні та практичні засади щодо оцінювання соціально-психологічної придатності військовослужбовців військової служби за контрактом на посадах сержантського і старшинського складу та солдат строкової служби, які проходять базову підготовку перед призначенням на сержантські посади, до навчання та виховання підлеглих.

РОЗДІЛ 1

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Організація підготовки сержантського і старшинського складу у ЗС України регламентують:

– Директива начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 07.09.2005 р. № ДГШ-9 “Про організацію та проведення заходів щодо створення у Збройних Силах України професійного сержантського корпусу” [6];

– Наказ командувача Сухопутних військ Збройних Сил України від 15.11.2006 р. № 532 “Про заходи щодо розгортання системи підготовки професійного сержантського корпусу у 2007 році” [19];

– Наказ Міністра оборони України від 11.07.2006 р. № 403 “Про введення в дію рішень колегії Міністерства оборони України” [14];

– Наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 22.12.2006 р. № 223 “Про затвердження тимчасових службових обов’язків сержантського і старшинського складу ЗС України” [18];

– Наказ Міністра оборони України від 18.11.2008 р. № 567 “Про затвердження Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України та основних напрямів реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України” [15];

– Наказ Міністра оборони України від 16.09.2010 р. № 489 “Про затвердження Положення про паспорт посади рядового, сержантського і старшинського складу” [16];

– Наказ Міністра оборони України від 11.08.2011 р. № 489 “Про затвердження змін до системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу Збройних Сил України” [17].

Акцент у професійній підготовці (перепідготовці) сержантського і старшинського складу робиться на формуванні в майбутніх фахівців активності, творчого підходу, гнучкості мислення, навичок критичного аналізу, вміння знаходити й узагальнювати інформацію, обмінюватися нею, витримки у

критичних ситуаціях, готовності взяти на себе відповідальність за прийняте рішення.

Військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку військовослужбовців військової служби за контрактом для проходження військової служби за контрактом у Збройних Силах України на посадах сержантського та старшинського складу, – це військові коледжі сержантського складу (військово-морський коледж старшинського складу), які приймають на навчання та здійснюють підготовку військовослужбовців військової служби 2-3 контракту у військовому званні “сержант”, “старший сержант” (“старшина 1 статті”, “головний старшина”) за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста. Випускникам видається диплом державного зразку та присвоюється відповідна кваліфікація [28].

Військово-морський коледж старшинського складу Академії військово-морських сил імені П.С. Нахімова (м. Севастополь) готує військових фахівців для Військово-Морських Сил з судноводіння, експлуатації радіотехнічних систем та пристроїв, експлуатації корабельних електроенергетичних установок. Схема підготовки – курсант.

Військовий коледж сержантського складу Академії сухопутних військ імені гетьмана П. Сагайдачного (м. Львів) здійснює підготовку військових фахівців з музичного мистецтва, організації перевезень на автотранспорті, автомобільної техніки військ та ракетно-артилерійського озброєння. Схема підготовки – курсант.

Військовий коледж сержантського складу Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба (м. Харків) здійснює підготовку за напрямками: технічне обслуговування повітряних суден і двигунів; експлуатація авіаційного озброєння; обслуговування пілотажно-навігаційних комплексів; технічна експлуатація радіоелектронного устаткування повітряних суден; технічна експлуатація наземних засобів радіоелектронного забезпечення польотів. Термін навчання курсантів становить 2 роки 6 місяців. Курсанти, які мають диплом про вищу освіту навчаються 6 місяців. Схема підготовки – курсант.

Військовий коледж сержантського складу Військового інституту телекомунікацій та інформатизації Національного технічного

університету України Київський політехнічний інститут (м. Полтава) здійснює підготовку військових фахівців з експлуатації засобів зв'язку та комп'ютерних систем і мереж. Схема підготовки – курсант.

Загалом підготовлено 2269 військовослужбовців сержантського (старшинського) складу військової служби за контрактом, з них: 2075 осіб базового рівня, 166 осіб і 28 осіб середнього та вищого рівня відповідно. Усього за останні три роки підготовлено близько 5,7 тисяч сержантів (рис. 1) [2].

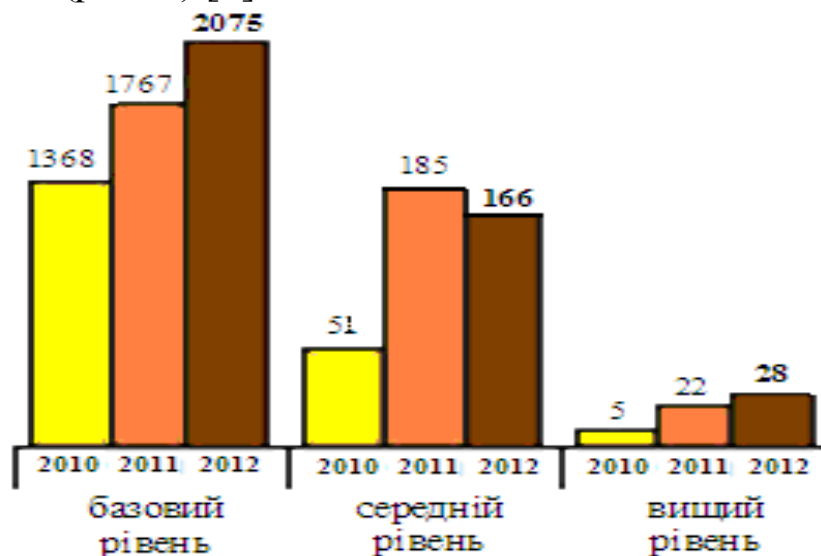


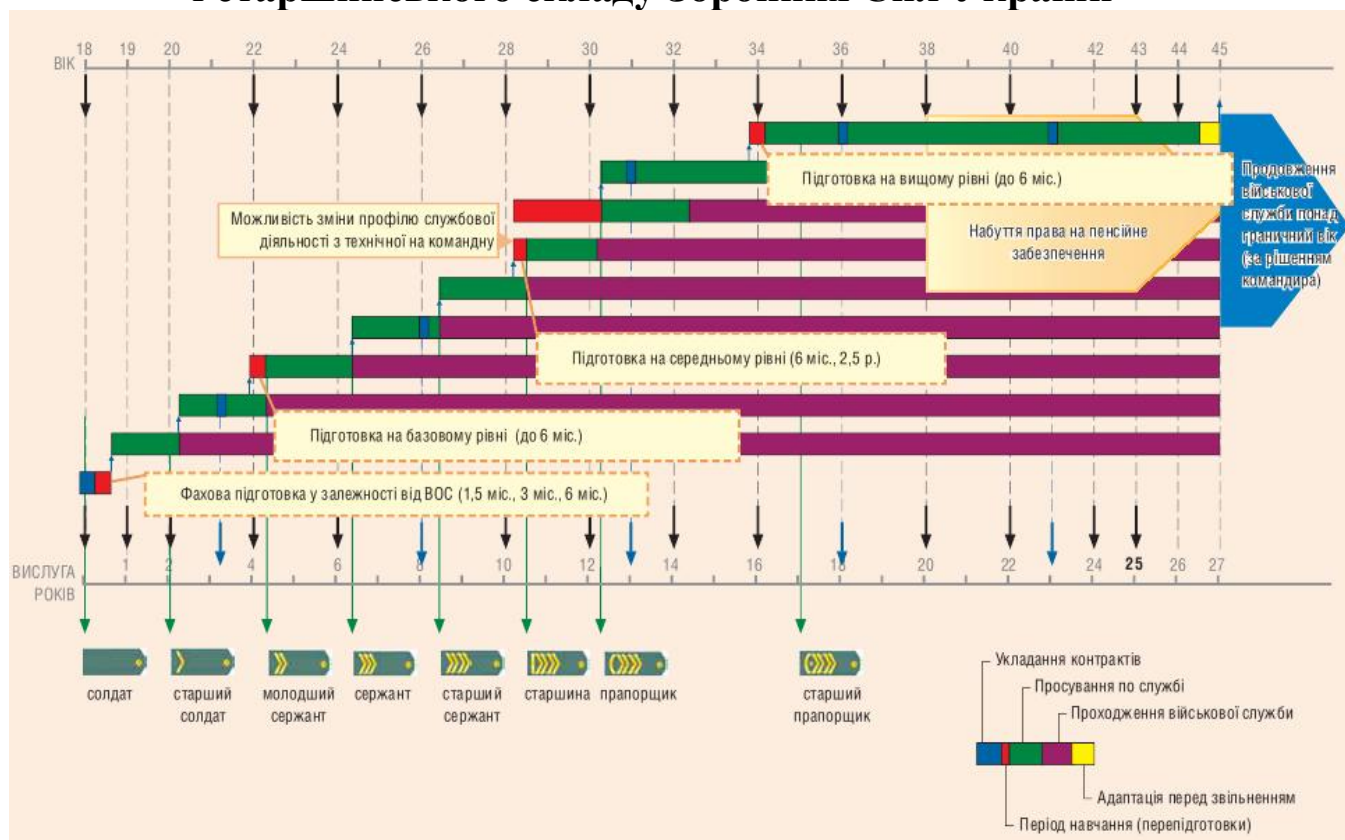
Рис. 1. Результати підготовки у 2010-2012 рр. сержантського і старшинського складу Збройних Сил, осіб

Впровадженню системи підготовки сержантського та старшинського складу передувало вивчення передового досвіду підготовки сержантів у арміях таких країн, як США, Великобританія, Франція, Німеччина, Польща, досвіду Російської Федерації та прибалтійських країн. Запроваджена система підготовки не копіює жодну з уже існуючих, а є результатом кропіткої праці українських військових фахівців [11].

В таблиці 1.1 наведено типовий алгоритм управління кар'єрою рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України [2].

Таблиця 1.1

Типовий алгоритм управління кар'єрою рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України



На виконання Концепції розвитку сержантського складу було введено в органах військового управління нові посади професійного сержантського і старшинського складу, розроблено їх обов'язки та здійснено укомплектування підготовленим особовим складом.

Головні старшини батальйонів (та їм рівних підрозділів), бригад (полків), об'єднань, видів Збройних Сил України у військовому званні прапорщика (мічмана) та старшого прапорщика (старшого мічмана) виконують обов'язки як радники та консультанти командирів, командувачів та начальника Генерального штабу - Головнокомандувача Збройних Сил України.

Їх роль полягає у забезпеченні командирів, командувачів, начальника Генерального штабу - Головнокомандувача Збройних Сил України достатньою інформацією з питань, що стосуються рядового, сержантського і старшинського складу: стану його професійного розвитку, кар'єрного росту та просування по службі, морально-психологічного стану, рівня підготовки, грошового забезпечення, присвоєння військових звань, а також соціально-побутового забезпечення військовослужбовців зазначеної категорії і членів їх сімей.

Головні старшини не відносяться до існуючої командної вертикалі. До їх функцій належить забезпечення правильного розуміння підпорядкованими військовослужбовцями визначених завдань стосовно рядового і сержантського складу з метою дотримання вимог законодавства щодо порядку проходження військової служби, соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, а також сприяння щодо підтримання у військових частинах (підрозділах) належного стану військової дисципліни і готовності до виконання завдань за призначенням.

Головні старшини узагальнюють та подають на розгляд командирам, командувачам, начальнику Генерального штабу - Головнокомандувачу Збройних Сил України пропозиції з усіх питань, що стосуються проходження військової служби, кар'єрного росту та виконання службових обов'язків рядовим, сержантським і старшинським складом, забезпечують їх практичне впровадження в ході повсякденної діяльності військ (сил), беруть участь у відпрацюванні та коригуванні програм підготовки сержантського і старшинського складу виду Збройних Сил України.

Військовослужбовці, які плануються на ці посади, вибираються з числа найбільш кваліфікованих та досвідчених кандидатів. Вони підпорядковуються безпосередньо командирю, командувачу, начальнику Генерального штабу - Головнокомандувачу Збройних Сил України та подаються до призначення ним особисто.

Головні сержанти взводів (рот) (та їм рівні у Військово-Морських Силах Збройних Сил України) у військових званнях старших сержантів (старшин 1 статті) та старшин (головних корабельних старшин) є ключовими службовими особами у виконанні ролі командирів-лідерів, які здійснюють безпосередню підготовку та наставництво осіб рядового, сержантського і старшинського складу підрозділів, відповідають за рівень їх підготовки, стан фізичного здоров'я та добробуту.

Зазначені посади вимагають виняткових командирських якостей та високого рівня професійної компетентності. Головні сержанти керують сержантами і старшинами підрозділів та допомагають командирю взводу (роти) в організації повсякденної діяльності підрозділу.

Основний обов'язок сержантського і старшинського складу на цих посадах полягає у професійному навчанні (контролі за навчанням) особового складу підрозділів, досягненні та підтриманні

ним належного рівня підготовки, бойової готовності озброєння та військової техніки до виконання завдань за призначенням, а також забезпеченні дотримання рядовим, сержантським і старшинським складом статутного порядку та військової дисципліни.

Командири відділень (та їм рівні) – сержанти, які обійматимуть посади командирів відділень, – це первинна, найбільш відповідальна і важлива ланка у структурі сержантського і старшинського складу. Вони знаходяться найближче до рядового складу, зокрема, молодого поповнення.

Ці військовослужбовці щоденно житимуть та працюватимуть разом із своїми підлеглими й нести будуть відповідальність за стан їх здоров'я, добробуту і безпеки, додержання правил носіння військової форми одягу. Навчатимуть підлеглих утримувати в справному стані озброєння, військову техніку та майно відділення. Крім того, забезпечуватимуть щоденне тренування у виконанні нормативів, формуватимуть у підлеглих фахові навички, відповідатимуть за розподіл робіт та забезпечуватимуть їх правильне та вчасне виконання.

На цих посадах сержанти розвиватимуть свої командні якості й уміння, демонструватимуть власний потенціал щодо більш високого рівня відповідальності та подальшого кар'єрного зростання.

Сержанти-інструктори. Старші прапорщики (старші мічмани) на цих посадах у навчальних центрах є ключовими службовими особами, які здійснюють безпосередню підготовку та наставництво (виховання) осіб рядового, сержантського і старшинського складу, направлених на навчання, повноту та якість засвоєння ними знань та умінь, передбачених навчальними програмами. Основне завдання сержанта-інструктора – виховання професійного сержанта, лідера для підлеглого особового складу.

Сержанти-інструктори щоденно навчатимуть підлеглих курсантів практичним навичкам лідерства, керівництва підрозділом, утримання в належному стані спорядження та іншого майна, правильній експлуатації штатного озброєння та військової техніки. Надаватимуть допомогу та підтримку підлеглим курсантам у разі виникнення труднощів у засвоєнні ними окремих дисциплін навчальних планів. Крім того, забезпечуватимуть дотримання розпорядку дня та стежитимуть за додержанням курсантами військової дисципліни.

На посади сержантів-інструкторів відбираються військовослужбовці, які проходили службу на посадах головного старшини бригади (полку), батальйону та їм рівних у Військово-Морських Силах Збройних Сил України.

Старші інструктори (інструктори), старшини (головні корабельні старшини) беруть участь у комплектуванні військ (сил) щодо залучення на військову службу громадян України, які відповідають її вимогам.

Військовослужбовці, призначені на ці посади, відповідають за залучення та відбір громадян для проходження військової служби за контрактом на посадах рядового, сержантського і старшинського складу, служби у військовому резерві Збройних Сил України, вступу до вищих військових навчальних закладів Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів.

Щодо інших посад осіб сержантського і старшинського складу: сержанти як фахівці відіграють важливу роль у справі управління, контролю та запровадження ряду інших важливих функцій з питань професійної підготовки, матеріально-технічного забезпечення, зв'язку, медичного забезпечення, забезпечення охорони та додержання порядку, управління кадрами та фінансами. Їм відводяться відповідні ролі молодших командирів, управлінців, штабних працівників та фахівців.

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ВИМОГИ ВІЙСЬКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ

У процесі військової діяльності сержантському складу, як правило, необхідно виконувати такі загальні обов'язки:

- підтримувати особовий склад, озброєння, техніку в постійній готовності до бойового застосування;
- навчати й виховувати особовий склад в дусі поваги до служби і свого фаху;
- особисто проводити заняття за вказівкою командира підрозділу;
- знати військове звання, прізвище, ім'я та по батькові, віросповідання, особистісні якості, родинний стан, успіхи й недоліки в бойовій підготовці кожного підлеглого;
- знати тактику дій підрозділу в різних видах бою, досконало і вміло володіти всіма видами зброї й техніки підрозділу;
- постійно вдосконалювати знання за фахом і методичні навички, своєю поведінкою та старанністю подавати підлеглим приклад зразкового виконання військового обов'язку;
- стежити за додержанням військової дисципліни і несенням служби особовим складом;
- стежити за виконанням розпорядку дня, додержанням підлеглими правил особистої гігієни і носіння військової форми одягу, правил безпеки зі зброєю;
- доповідати командирові підрозділу про всі захворювання, скарги й прохання підлеглих, заохочення, провини й накладені стягнення;
- постійно знати наявність особового складу, місце його перебування та чим він займається;
- залишаючись за командира підрозділу виконувати його обов'язки.

До загальних сержантських обов'язків було додано функціональні обов'язки командирів тактичної ланки з питань керівництва особовим складом, його навчання та виховання, організації бойової підготовки. Розподіл основних обов'язків офіцерського і сержантського складу наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл основних обов'язків офіцерського і сержантського складу

Обов'язки офіцерського складу		Обов'язки сержантського складу
<ul style="list-style-type: none"> Планування, організація і контроль заходів бойової підготовки та мобілізаційної готовності. 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> Персональна відповідальність за належний стан озброєння, техніки, спорядження та інше майно підрозділу. Контроль успіхів й недоліків в бойовій підготовці кожного підлеглого.
<ul style="list-style-type: none"> Проведення роботи щодо запобігання надзвичайним подіям і злочинам серед особового складу. 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> Особистий приклад фахової майстерності і поведінки. Особиста відповідальність за стройову підготовку, фізичну витривалість, охайний вигляд і військову дисципліну підлеглих.
<ul style="list-style-type: none"> Особисте керівництво кадровою роботою. 		
<ul style="list-style-type: none"> Встановлювати такий внутрішній порядок, який гарантував би неухильне виконання законів України і положень статутів Збройних Сил України. 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> Постійний поточний контроль діяльності і наявності особового складу. Обов'язок дбати про чистоту приміщень і вимагати цього від підлеглих.
<ul style="list-style-type: none"> Забезпечення додержання принципів соціальної справедливості. Прийняття рішень за заявами, скаргами та іншими зверненнями особового складу. 	⇐	<ul style="list-style-type: none"> Доповідати командирові підрозділу про захворювання, скарги й прохання підлеглих, заохочення, провини й накладені стягнення.

З існуючих основних посадових обов'язків сержантського і старшинського складу ми узагальнили ті функціональні обов'язки, які визначають вимоги до соціально-психологічної придатності сержантського складу (командир відділення, головний сержант взводу, головний сержант роти, сержант з матеріального забезпечення, командир взводу – сержантський склад, головний старшина батальйону, головний старшина корпусу (бригади, полку), головний старшина виду Збройних Сил України, головний старшина Збройних Сил України).

Отже, сержантський склад повинен *відповідати* за: навчання, виховання, військову дисципліну, морально-психологічний стан особового складу; додержання принципів соціальної справедливості.

Знати: ділові, морально-психологічні якості безпосередньо підпорядкованих військовослужбовців, потреби і запити особового складу; порядок оцінювання досягнутих результатів підлеглими, підбиття підсумків і заохочення кращих, узагальнення та впровадження передового досвіду у практику навчання особового складу; методи вдосконалення особистої підготовки та майстерності підпорядкованих командирів, керівництва підрозділом, навчання особового складу, правового виховання, виконання завдань соціально-психологічного забезпечення бойової підготовки.

Вміти: вміло керувати підлеглими під час виконання бойових завдань та у повсякденній діяльності, а також у разі відсутності командира, показувати приклад дисциплінованості, неухильного виконання вимог законодавства, наказів і розпоряджень командирів (начальників); постійно виховувати підлеглих в дусі гуманізму, патріотизму та людяності, спираючись при цьому на загальновізані принципи міжнародного права; проводити роботу щодо зміцнення військової дисципліни, дотримання статутного порядку і готовності до виконання завдань за призначенням, запобігання надзвичайним подіям і злочинам серед особового складу, своєчасно виявляти й усувати їх причини; аналізувати стан військової дисципліни; виявляти чуйність та бути уважним до підлеглих, поєднувати вимогливість і принциповість з повагою до їх честі і гідності, вникати в проблеми їх побуту, забезпечувати соціальну і правову захищеність, у разі необхідності клопотати за них перед старшими командирами (начальниками); приймати рішення за заявами, скаргами та іншими зверненнями особового складу тощо.

У своїй роботі сержант (старшина) щодо навчання та виховання підлеглих повинен враховувати певні особливості. Так, кожна навчальна дисципліна (тактико-спеціальна, фізична, вогнева, підготовка тощо) має властиві їй не тільки навчальні, а й виховні можливості, які необхідно знати і вміти реалізувати на практиці кожному сержанту.

Важливою складовою службової діяльності сержанта є здійснення індивідуально-виховної роботи – комплексу індивідуальних, аналітичних і виховних заходів відносно конкретної

особистості з врахуванням її вікових, соціальних, психологічних та інших особливостей.

В процесі організації і проведення індивідуальної виховної роботи вирішуються такі загальні завдання:

- глибоке і всебічне вивчення життєвого досвіду, індивідуальних і психофізіологічних особливостей особистості військовослужбовців, оцінка ступеня їх розвитку;

- визначення і оцінка результатів їх службової діяльності;

- підняття рівня професійних навичок військовослужбовців, визначення форм і способів індивідуально-виховного впливу на них;

- формування необхідних для службової діяльності соціально-психологічних якостей військовослужбовців, ціннісно-мотиваційних основ їх діяльності, установок на досягнення конкретних її результатів;

- попередження негативних вчинків, порушень військової дисципліни військовослужбовців;

- найбільш доцільне військово-професійне використання військовослужбовців за фахом, який відповідає його можливостям та здібностям;

- надання допомоги при адаптації до умов навчально-виховного процесу, військової служби, зняття стресових станів, психологічного розвантаження після занять;

- правильна організація виховного впливу військового колективу на особистість кожного військовослужбовця.

Як відомо, не всі сержантські посади однакові. Деякі, в контексті навчання та виховання підлеглих, мають більше значення, ніж інші. До першої категорії, належать командні сержантські посади. Саме тому значення та важливість укомплектування цієї категорії сержантських посад професіоналами-лідерами, є одним з ключових факторів у загальному процесі професіоналізації всього сержантського корпусу ЗС України.

Сержант повинен вміти реалізовувати основні функції управління підлеглими через знання основ військової педагогіки і психології, мати добре розвинуті комунікативні якості. А це передбачає глибоке знання соціальних проблем кожного підлеглого, його родинного стану, сімейних відносин; вміння оцінити особливості його характеру, темпераменту, схильність до протиправної поведінки, чи здатен підлеглий виконувати завдання в умовах тривалої психологічної напруги, обмежень часу, в умовах

екстремальної діяльності; вміння оцінити психологічний стан підлеглого.

Сержант – це особа, яка офіційно (формально) наділена владою (офіційними повноваженнями). Саме сержант офіційно безпосередньо керує підлеглими. Він впливає на особовий склад не тільки з позиції займаної посади, але й як неформальний лідер, здійснюючи вплив своїми здібностями, вміннями, поведінкою. Від сержанта залежить морально-психологічний клімат військового підрозділу, сержанту статутами надано право віддавати накази та вживати всіх заходів для забезпечення виконання бойового завдання. Йому підлеглі делегують право вирішувати їх проблеми перед командуванням, відстоювати їх інтереси, приймати остаточне лідерське рішення. Тому для сержанта такими важливими є: загальна культура поведінки; стиль взаємодії з підлеглими; дотримання норм службової етики, педагогічного такту; зовнішність; громадянська позиція; наявність певних заслуг і успіхів.

Як командир він має бути щирим у відносинах з підлеглими, правдивим у словах і почуттях, не боятися визнавати свої помилки, виховувати на власному прикладі, щоб не виникало колективно-групових проблем, які погіршують морально-психологічний клімат військового підрозділу. До таких проблем відносять різні види порушень і деформацій внутрішньокolleктивних зв'язків (моральних, ділових, особистісних), розпад позитивних цінностей колективу, роз'єднаність військовослужбовців, різні форми психологічної несумісності, існування мікрогруп із помилковими антиармійськими цінностями, зокрема [24]:

– проблеми, пов'язані зі станом каналів комунікації, особливостями інформаційно-комунікативних процесів і структури комунікацій, мірою професійного (службового) взаєморозуміння членів військового підрозділу, особливо при вирішенні складних завдань (з інтелектуальним компонентом); при цьому на практиці оцінка суб'єктивних показників найчастіше здійснюється за якісною двійковою системою “добре-погано”;

– проблема незадоволення військовослужбовців своїми взаєминами, а також і своїм становищем у групі (незадоволеність самим собою), своїм статусом у системі взаємовідносин, морально-психологічним кліматом, що склався в підрозділі;

– проблема в постійному відтворенні мікросоціальних об'єднань військовослужбовців негативної спрямованості різних періодів служби, їх регіональна та національна своєрідність; ці групи

формується частіше за національними, регіональними, соціальними ознаками; в таких групах у ролі негативного лідера є найбільш авторитетні військовослужбовці, що мають організаторські здібності, досвід фізичного та морального пригноблення оточуючих; проблема в тому, що усунення лідера не дає позитивного ефекту, оскільки негативна спрямованість групи зберігається; це пояснюється сформованими традиціями, звичаями, ритуалами, усталеними думками в таких групах;

– проблеми, пов'язані з міжособистісними стосунками, характером взаємин, спілкування, що визначається груповими настроями, думками, традиціями, формами групових санкцій і поведінкою окремих військовослужбовців;

– проблема стійкості внутрішньогрупової диференціації ролей і позицій у поєднанні з негативним лідерством, жорсткою ієрархізацією мікросоціальних об'єднань, їх прав і обов'язків;

– проблема наявності гнучких форм примусу й санкцій до тих військовослужбовців, які ухиляються від виконання приписів “нестатутності”, існування неофіційного контролю й заходів впливу на поведінку та дії військовослужбовців;

– проблема негласного існування приписів, норм і правил поведінки військовослужбовців різних періодів служби з поступовим насадженням спотворених традицій і ритуалів серед військовослужбовців пізнішого періоду призову, що супроводжуються приховуванням і маскуванню нестатутних взаємин в умовах кругової поруки;

– проблема маскуванню нестатутних взаємин через акцентування уваги командування на недоліках і помилках молодого поповнення, за допомогою випинання тих або інших недоліків у службовій діяльності;

– проблема службових і міжособистісних конфліктів зі своїми командирами (начальниками);

– проблема психологічного тиску командирів (начальників) у повсякденному спілкуванні, виділення в рольовій поведінці лідера, контролера та виконавця, підтримка їх активності в генерації нестатутних взаємин, створення привілеїв окремим військовослужбовцям;

– проблема наявності фактів насильства й фізичної образи військовослужбовців, переростання нестатутних взаємин у карні правопорушення;

– відсутність можливості отримання військовослужбовцями, що знаходяться в стані стресу внаслідок дисциплінарної провини, професійної індивідуальної психологічної допомоги, яка підміняється “допитом” щодо обставин провини або “моралями”;

– проблема відсутності конфіденційності консультативної бесіди з військовим психологом, на рекомендації якого накладається резолюція “довести матеріал до командирів підрозділів” або “включити в рапорт”.

Постійно посилюється вимогливість і відповідальність за об’єктивність і своєчасність доповідей про правопорушення, починаючи від ланки командирів відділень і ним рівних. Саме сержанти перші повинні притягати до відповідальності підлеглих за неприйняття заходів, приховання правопорушень.

У військовослужбовця, призначеного на сержантську посаду, вимогливість до себе повинна бути вище за вимогливість до підлеглих – це основа командирського авторитету. Оскільки ефективність управлінської діяльності значною мірою залежить від авторитету керівника, то й професійна діяльність сержанта спирається на його беззаперечний авторитет [22].

Думка про те, що з одержанням певної посади керівник автоматично здобуває авторитет є помилковою. Узагальнюючи існуючі визначення авторитету, можна сказати, що авторитет – це особистий вплив людини на колектив, який вона здобуває своєю працею, професійними знаннями, організаторськими здібностями, нововведеннями, умінням працювати з людьми тощо [5; 7; 10; 20].

Розвиток авторитету відбувається послідовно, проходячи кілька стадій – від особистісного до позиційно-функціонального. Позиційно-функціональний авторитет неможливий без високих показників професіоналізму й соціально значимих гуманістичних цінностей. Відтак, успішне формування авторитету можливе лише при послідовному й одночасному зростанні професіоналізму й соціально значимих гуманістичних цінностей. Затримка у розвитку будь-якого із цих компонентів призводить до появи хибного авторитету [27].

Виділяють такі основні етапи становлення авторитету командира:

1. Етап наслідування командира при виконанні вимог загальновійськових статутів. Перебіг цього етапу відбувається в

умовах соціально-психологічної адаптації військовослужбовця до умов служби.

2. Етап набуття персональної й соціальної ідентичності з групою військовослужбовців свого підрозділу та з командиром.

3. Етап поваги до командира на основі процесів ідентифікації: визначаються критерії значущих особистісних характеристик, за якими військовослужбовець визнає компетентність свого командира.

4. Етап довіри до командира, на якому військовослужбовець свідомо підпорядковується своєму командирові, оскільки визнає його перевагу над собою [7].

Авторитет і авторитарність мають зворотну залежність. Пригнічуючи ініціативу і самостійність підлеглих, командир перешкоджає розвитку їх активності, індивідуальності, прояву ініціативи, самостійності тощо. Сьогодні жорстке виховання, що вважалося традиційним, морально застаріло. На зміну принципам підпорядкування й обов'язку прийшло розуміння того, що підлеглий – особистість зі своїм глибоким внутрішнім світом.

Підтримка підлеглих та колег – це ключ до ефективного управління. Бути хорошим молодшим командиром – це, насамперед, бути в добрих стосунках з підлеглими. Вони мають найбільш вірне уявлення про стиль керівництва свого начальника. Те, як він виглядає в їхніх очах, і пояснює усі успіхи й невдачі. Підлеглі чудово усвідомлюють те, як працювати з поганим і хорошим керівником. При доладному керівництві стає цікавіше їх робота, а досягнуті результати підкріплюють почуття професійної гордості.

У структуру авторитету військових командирів входять: ціннісні орієнтації соціальної спрямованості, військовий професіоналізм і професійно важливі особистісні якості. Основними соціально-психологічними змінними авторитету є: нормативність поведінки (дисциплінованість); дружелюбність (доброзичливість); авторитарність (влада) [27].

Таким чином, проаналізовані вище особливості та вимоги військової діяльності, професійні обов'язки сержантського складу, зумовлюють певні вимоги до соціально-психологічної придатності сержантів, що потрібно враховувати починаючи ще із їх професійного відбору та періоду підготовки в спеціалізованих навчальних центрах і закладах.

РОЗДІЛ 3

СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ, МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ДІАГНОСТУВАННЯ

У структурі соціально-психологічної придатності сержантського та старшинського складу нами виділено 5 основних компонентів та 35 відповідних їм особистісних якостей (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Структура соціально-психологічної придатності сержантів

№	Компонент	Особистісні якості
1	Комунікативно-організаційний	1.1 Комунікабельність 1.2 Переконливість 1.3 Тактовність 1.4 Дипломатичність 1.5 Емпатійність 1.6 Гнучкість 1.7 Розвинуті мовленеві здібності 1.8 Розвинуті організаційні здібності
2	Емоційно-вольовий	2.1 Цілеспрямованість 2.2 Наполегливість 2.3 Рішучість 2.4 Впевненість у собі 2.5 Вимогливість 2.6 Самовладання 2.7 Стресостійкість
3	Мотиваційний	3.1 Мотивація до лідерства 3.2 Мотивація до успіху
4	Мисленевий	4.1 Швидкість мислення 4.2 Логічність 4.3 Креативність, 4.4 Проникливість 4.5 Здатність до прогнозування 4.6 Здатність до узагальнення 4.7 Критичність 4.8 Розсудливість
5	Особистісний	5.1 Активність 5.2 Ініціативність 5.3 Обов'язковість 5.4 Надійність 5.5 Відповідальність 5.6 Почуття гумору 5.7 Оптимістичність 5.8 Чесність 5.9 Патріотизм 5.10 Прагнення до самовдосконалення

Психодіагностичне забезпечення, яке може застосовуватись для діагностування соціально-психологічної придатності сержантського та старшинського складу представлено нижче відповідно до наведеної структури придатності. У таблиці 3.2 наведено методики комплексної діагностики соціально-психологічної придатності (тобто, методики, за допомогою яких можна діагностувати різні її компоненти), а у таблиці 3.3 – методики діагностики окремих компонентів психологічної структури таких якостей. Ці методики відібрані за результатом аналізу спеціалізованої літератури [1; 3; 4; 8; 9; 23; 25; 26].

Таблиця 3.2

Перелік психодіагностичного інструментарію комплексної діагностики соціально-психологічної придатності сержантів

№	Назва методики	Назва показника за методикою	№№ особистісних якостей*
1	2	3	4
1	Методика оцінки загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД) Л.Д. Кудряшової	1.1 Рівень розвитку здібностей до управлінської діяльності	Комплексна діагностика
2	Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	2.1 Рівень розвитку лідерських здібностей	Комплексна діагностика
3	Методика діагностики схильності до певного стилю керівництва” (Є.П. Ільїн)	3.1 Авторитарний стиль керівництва	Комплексна діагностика
		3.2 Демократичний стиль керівництва	
		3.3. Ліберальний стиль керівництва	
4	Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А	4.1 Фактор А “замкнутість – товариськість”	1.1
		4.2 Фактор В “інтелект”	4
		4.3 Фактор С “емоційна нестійкість – емоційна стійкість”	2.7
		4.4 Фактор Е “підпорядкованість – домінантність”	2.4, 2.5
		4.5 Фактор Ф “стриманість – експресивність”	2.6

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4
		4.6 Фактор G “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”	5.4, 5.5, 5.8
		4.7 Фактор H “боязкість – сміливість”	2.3
		4.8 Фактор N “прямолинійність – дипломатичність”	1.3, 1.4
		4.9 Фактор Q3 “низький самоконтроль – високий самоконтроль”	2.6
		4.10 Фактор F1 “екстра-інтроверсія”	1.1
		4.11 Фактор F2 “тривожність – пристосованість”	2.7
		4.12 Фактор F3 “витончена емоційність – реактивна врівноваженість”	2.6
		4.13 Фактор F4 “незалежність – покірність”	2.4, 5.1
		5	Шкала темпераментів Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)
5.4 Лідерство	Комплексна діагностика		
5.5 Врівноваженість	2.6		
5.6 Комунікабельність	1.1		
5.7 Рефлексивність	4.4		
6	Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема	6.1 Рівень самоефективності	Комплексна діагностика
7	Методика “Q-сортування” на виявлення основних тенденцій поведінки людини в групі В. Стефансона	7.1 Комунікабельність	1.1
		7.2 Некомунікабельність	1.1
		7.3 Прийняття “боротьби”	2.2, 2.7
		7.4 Уникнення “боротьби”	2.2, 2.7
8	Особистісний опитувальник Т. Лірі	8.1 Впевненість у собі	2.4
		8.2 Чуйність	1.5
9	Методика діагностики соціального інтелекту Дж. Гілфорда	9.1 Субтест 1	4.5
		9.2 Субтест 2	4.2
		9.3 Субтест 3	4.4
		9.4 Субтест 4	4.4, 4.5
10	Методика визначення рівня “емоційного інтелекту” (Н. Холл)	10.1 Шкала “Емоційна обізнаність”	4.4
		10.2 Шкала “Управління своїми емоціями”	1.7

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4
		10.3 Шкала “Самотивація”	1.6
		10.4 Шкала “Емпатія”	1.5
		10.5 Шкала “Розпізнавання емоцій інших людей”	1.2
		10.6 Інтегральний показник рівня емоційного інтелекту	1
11	Методика оцінки рівня домагань В.К. Горбачевського	11.1 Внутрішній мотив	3.1
		11.2 Змагальний мотив	3.2
		11.3 Вольове зусилля	2.2
		11.4 Ініціативність	5.2

Примітка. №№ якостей подано згідно із таблицею 3.1.

Таблиця 3.3

Перелік психодіагностичного інструментарію діагностики окремих компонентів соціально-психологічної придатності сержантів

№	Назва методики	Назва показника за методикою	№№ особистих якостей
1	2	3	4
1	Методика діагностики комунікативних і організаторських схильностей – КОС В.В. Синявського і Б.О. Федоришина	1.1 Рівень комунікативних здібностей	1.1 -1.7
		1.2 Рівень організаційних здібностей	1.8
2	Тест оцінки рівня комунікабельності В.Ф. Ряховського	2.1 Рівень комунікабельності	1.1
3	Опитувальник соціальних навичок” А.П. Гольдштейн	3.1 Початкові навички	1.1
		3.2 Самовираження в розмові	1.2
		3.3 Реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає	1.5
		3.4 Альтернативи агресивній поведінці	1.6
4	Тест опису поведінки К. Томаса (в адаптації Н.В. Гришиної)	4.1 Співробітництво	1.1 - 1.6
		4.2 Компроміс	1.1 - 1.6
5	Методика виявлення схильності до ризику Г.Шуберта	5.1 Рівень готовності до ризику	2.3, 2.4, 2.7

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4
6	Опитувальник вольового самоконтролю А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана	6.1 Рівень вольового самоконтролю	2.2, 2.6
		6.2 Наполегливість	2.2
		6.3 Самовладання	2.6
7	Методика діагностики мотивації до успіху та боязні невдач А.О. Реана	7.1 Мотивація на успіх чи на невдачу	3.2
8	Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса	8.1 Мотивація до успіху	3.2
9	Тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація А. Мехрабіана)	9.1 Мотивація на успіх чи на невдачу	3.2
10	Методика вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана	10.1 Три показники зовнішньо-внутрішньої мотивації	3.2
11	Методика оцінки типу мотивації професійного вдосконалення	11.1 Рівень мотивації професійного самовдосконалення	3.2
12	Тест прогресивних матриць Дж. Равена	12.1 Коефіцієнт інтелекту (IQ)	4.1, 4.2, 4.6
13	Опитувальник креативності Н.Ф. Вишнякової	13.1 Творче мислення	4.3
14	Методика дослідження властивостей уваги Шульте – Ф.В. Горбова	14.1 Швидкість переключення уваги	4.1
15	Методика “Особистісний семантичний диференціал” Ч. Осгуда	15.1 Фактор сили	2.2, 2.3, 2.4
16	Методика дослідження рівня суб’єктивного контролю (РСК) Дж. Ротера (адаптація НДІ ім. В.М.Бехтерева)	16.1 Шкала загальної інтернальності	5.5

Примітка. №№ якостей подано згідно із таблицею 3.1.

РОЗДІЛ 4

ПРАКТИКА ПСИХОДІАГНОСТИЧНОЇ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ

Із наведеного у попередньому розділі психодіагностичного забезпечення, яке в практичній роботі може застосовуватись з метою поглибленого діагностування різних компонентів соціально-психологічної придатності сержантів, нами було відібрано батарею найбільш інформативних методик та психодіагностичних показників для *інтегральної оцінки рівня* їх соціально-психологічної придатності.

На першому етапі було відібрано 9 психодіагностичних методик, спроможних надати достатньо повну інформацію про всі компоненти соціально-психологічної придатності сержантів. На другому етапі – здійснено емпіричне дослідження, ґрунтуючись на результатах якого, визначено остаточний набір методик, психодіагностичних показників та математичну процедуру обрахування *інтегральної оцінки* рівня соціально-психологічної придатності сержантського та старшинського складу.

Це дослідження проводилось в 2012 році на базі 169-го навчального центру “Десна”. Загальна кількість досліджуваних склала 72 особи. Першу групу склали 40 військовослужбовців чоловіків, віком від 18 до 23 років, які на момент дослідження проходили строкову службу в Збройних Силах України та отримували базову підготовку перед призначенням на сержантські посади. Другу групу – 32 військовослужбовці військової служби за контрактом, чоловіки, віком від 19 до 44 років, які перебувають на посадах сержантського і старшинського складу.

В дослідженні, окрім психодіагностичних методик, було використано експертну оцінку рівня соціально-психологічної придатності сержантів офіцерами-кураторами сержантських груп. Також для першої вибірки було враховано результати психодіагностичного дослідження, яке було проведено в навчальному центрі “Десна” перед початком їх підготовки, зокрема, результати за Особистісним опитувальником НПН-А (нервово-психічна нестійкість – акцентуації).

Відбір діагностичних показників, визначення величини їх кількісних рівнів та їх вага щодо оцінки різних компонентів

соціально-психологічної придатності сержантів здійснювалися на основі аналізу таких статистичних характеристик кожного показника, як середнє значення, стандартне відхилення, мінімум, максимум, частотний розподіл, величина та знак коефіцієнту рангової кореляції з показниками експертної оцінки. При здійсненні аналізу, перевага надавалася результатам досліджуваних другої групи.

У таблиці 4.1 наведено визначені в дослідженні кількісні рівні діагностичних показників оцінки соціально-психологічної придатності сержантів.

Таблиця 4.1

Кількісні рівні діагностичних показників оцінки соціально-психологічної придатності сержантів

№	Методики	Діагностичні показники	Оцінка показників	
			Значення показника	Оцінка в балах
1	2	3	4	5
1	Опитувальник Р. Кеттелла* 16-ФО-187-А	Фактор В “інтелект”	≤ 5	0
			6 - 8	1
			≥ 9	2
		Фактор С “емоційна стійкість”	≤ 12	0
			13 - 20	2
			≥ 21	4
		Фактор G “нормативність поведінки”	≤ 10	0
			11 - 15	1,5
			≥ 16	3
		Фактор Н “сміливість”	≤ 13	0
			14 - 19	1
			≥ 20	2
Фактор F1 “екстра-інтроверсія”	$\leq 5,8$	0		
	5,9 - 8,1	1,5		
	$\geq 8,2$	3		
Фактор F3 “реактивна врівноваженість”	$\leq 4,1$	0		
	4,2 - 6,3	1		
	$\geq 6,4$	2		
2	Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	Рівень розвитку лідерських здібностей	$\leq 20; \geq 37$	0
			21 - 26;	1,5
			34 - 36	
			27 - 33	3
3	Методика КОС В.В. Синявського і Б.О. Федоришина	Рівень організаційних здібностей	≤ 11	0
			12 - 16	1
			≥ 17	2

Продовження таблиці 4.1

1	2	3	4	5
4	Методика виявлення схильності до ризику Г.Шуберта	Рівень готовності до ризику	$\leq -6; \geq 29$	0
			-5 - 4; 24 - 28	1
			5 - 23	2
5	Шкала темпераментів Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)	Активність	$\leq 12; \geq 29$	0
			23 - 28; 13 - 15	1,5
			16 - 22	3
		Рефлексивність	≥ 26	0
			17 - 25	2
			≤ 16	4
6	Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса	Мотивація до успіху	≤ 15	0
			16 - 19	1
			≥ 20	2

Примітка. Значення діагностичних показників наведені в “сірих балах”.

На основі представлених в таблиці 4.1 оціночних характеристик відібраних діагностичних показників можна також обрахувати кількісний *інтегральний показник* рівня соціально-психологічної придатності сержантського та старшинського складу. Цей показник отримується шляхом складання отриманих оціночних значень (стовпчик “оцінка в балах”) всіх відібраних 12-ти діагностичних показників. Його максимальне значення може дорівнювати 32-м балам, мінімальне – 0 балам.

Інтегральний показник рівня соціально-психологічної придатності сержантського та старшинського складу інтерпретується таким чином:

- 26 – 32 бали – високий рівень;
- 20 – 25 балів – рівень вищий за середній;
- 14 – 19 балів – середній рівень;
- 8 – 13 балів – рівень нижчий за середній;
- 0 – 7 балів – низький рівень.

Цей показник може використовуватися в процесі відбору військовослужбовців на підготовку сержантів. За інших рівних умов, перевагу слід надавати претендентам, які мають вищий *інтегральний показник* рівня соціально-психологічної придатності.

Окрім того, на нашу думку, до підготовки недоцільно залучати претендентів із кількісним значенням цього показника до 13 балів включно та високими балами за чотирма шкалами особистісного опитувальника НПН-А (нервово-психічна нестійкість – акцентуації),

який, додатково до 6-ти відібраних психодіагностичних методик, також доцільно включити у дослідницьку батарею методик. Такими значеннями шкал є: 1) “істерія” – 27 балів і вище; 2) “психастенія” – 16 балів і вище; 3) “психопатія” – 20 балів і вище; 4) “параноя” – 13 балів і вище.

Нижче наведемо приклад обрахування *інтегрального показника* рівня соціально-психологічної придатності сержантів (таблиця 4.2).

Таблиця 4.2

Приклад обрахування інтегрального показника рівня соціально-психологічної придатності сержантів

№	Діагностичні показники військовослужбовця	Значення показників	Оцінка в балах
1	Фактор В “інтелект”	7	1
2	Фактор С “емоційна стійкість”	22	4
3	Фактор G “нормативність поведінки”	12	1,5
4	Фактор Н “сміливість”	22	2
5	Фактор F1 “екстра-інтроверсія”	5,8	0
6	Фактор F3 “реактивна врівноваженість”	6,3	1
7	Рівень розвитку лідерських здібностей	35	1,5
8	Рівень організаційних здібностей	16	1
9	Рівень готовності до ризику	24	1
10	Активність	17	3
11	Рефлексивність	18	2
12	Мотивація до успіху	20	2
Сума балів			20

Згідно із вищенаведеною інтерпретацією, отриманий *інтегральний показник* рівня соціально-психологічної придатності військовослужбовця (20 балів) класифікується як “вищий за середній”.

Отже, діагностування здійснюється з використанням відібраних 7-ми психодіагностичних методик. Військовослужбовцям пропонується обрати україномовний або російськомовний варіант методики.

Методики слід виконувати в такій послідовності:

1. Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).
2. Методика діагностики комунікативних і організаторських схильностей – КОС В.В. Синявського і Б.О. Федоришина.
3. Методика виявлення схильності до ризику Г. Шуберта.
4. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А.
5. Шкала темпераментів Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського).

6. Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса.

7. Особистісний опитувальник НПН-А (нервово-психічна нестійкість – акцентуації).

Процедуру діагностики слід проводити зранку, після повноцінного відпочинку (!) військовослужбовців, через 30-60 хв. після сніданку (ранкову зарядку в цей день рекомендовано відмінити, а підйом зробити пізніше на одну годину). Перші чотири методики виконуються зранку, а після обідньої перерви – три, що залишилися.

Після визначення отриманих кожним військовослужбовцем індивідуальних діагностичних результатів, відповідно до описаної процедури здійснюється інтегральна оцінка рівня його соціально-психологічної придатності й робляться відповідні висновки.

РОЗДІЛ 5

ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ

5.1. Методика “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Методика дозволяє оцінити здібність 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. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ 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 погоджуєтесь 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 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 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 вагоме (імпозантне) враження?

- 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 вмiєте Ви в процесi дискусiї на професiйну тему залучити на свiй бiк тих, хто ранiше був з Вами не згоден?
- а) так;
 - б) нi.
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) нi.
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
- а) так;
 - б) нi.
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
- а) так;
 - б) нi.
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) нi.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
- а) так;
 - б) нi.

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, стриманий, задумливий.
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 відноситеся 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 поводитесь, 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 що-небудь 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 волевих, 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, респондент 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.

5.2. Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

Інструкція: “Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (-). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витрачати багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

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 багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?

3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтесь, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?

25. Чи полюбляєте Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

“Ключ”

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

(Комунікативні схильності: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця. Організаторські схильності: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця).

Обробка результатів

1. Зіставити відповіді респондента з “ключем” і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями.

2. Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями (Кх) та організаторськими схильностями (Ох) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

$$K_k = \frac{K_x}{20}, \quad K_o = \frac{O_x}{20}.$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчувають труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний

середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

5.3. Методика “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)

Методика дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах фізичної небезпеки.

Інструкція: “Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою:

2 бали – повністю згоден, “Так”;

1 бал – скоріше “Так”, ніж “Ні”;

- 0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”;
- 1 бал – скоріше “Ні”, ніж “Так”;
- 2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Ні	Скоріше ні, ніж так	Важко сказати	Скоріше так, ніж ні	Так
	-2	-1	0	1	2
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					

Текст опитувальника

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, який втікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чийсь керівництвом залізити на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка на поїзді дальнього сполучення?
15. Могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагону, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взятися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох стаканів горілки обчислювати відсотки?

23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?

24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?

25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, здійснити поїздку на поїзді дальнього сполучення?

Обробка результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Інтерпретація результатів

Менше -30 балів – занадто обережні;

від -10 до +10 балів – середні значення;

понад 20 балів – схильні до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно пов'язана прямо пропорційно з числом допущених помилок.

Аналіз результатів досліджень дозволяє виділити певні закономірності:

- з віком готовність до ризику знижується;
- у більш досвідчених працівників готовність до ризику нижче, ніж у недосвідчених;
- у жінок готовність до ризику реалізується за більш визначених умов, ніж у чоловіків;
- у військових командирів і керівників підприємств готовність до ризику вище, ніж у студентів;
- у людини, від якої всі відцуралися, зі зростанням її “відкинутості”, в ситуації внутрішнього конфлікту зростає готовність до ризику;
- в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж тоді коли люди діють поодиноці, і залежить від групових очікувань.

5.4. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А

Методика спрямована на вимірювання 16 факторів (рис) особистості, тобто є реалізацією підходу до дослідження особистості на основі рис (на відміну від типологічного підходу). Згідно з *теорією рис*, особистість характеризується переліком базових якостей – особистісних рис. Різні дослідники виділяють різну кількість рис, що, на їх думку, повністю описують особистість: від 5 до 200 людей відрізняються одне від одного мірою розвитку і прояву певних рис. Риси об'єднують тісно пов'язані між собою групи особистісних якостей і виступають як інтегральні характеристики цих груп якостей.

Зміст того чи іншого типу особистості подається через опис типового представника. *Типологічний підхід* виходить із твердження, що особистість – цілісне явище, яке не можна звести до комбінації окремих рис.

Початок теорії рис був закладений у дослідженнях Г. Олпорта, який займався аналізом словника з 18 тис. слів-понять, що так чи інакше описують особистість. Шляхом виділення найбільш узагальнених понять були отримані 4,5 тис. назв особистісних якостей. Р. Кеттелл продовжив відкидання синонімів, скоротивши перелік до 171 якості. Далі, за допомогою експертів, а також залучивши дані інших дослідників, він виділив 46 біполярних (антонімічних) пар, наприклад: веселий – сумний, балакучий – мовчазний і т.д.

Слід визначити, що спочатку для характеристики особистості Р. Кеттелл використовував поняття, які описують реальну поведінку людини у повсякденному житті (так звані *L*-дані, від “*life record data*”). Спеціально підготовлені експерти оцінювали наявність виділених у ході семантичного аналізу рис у обстежуваних. Але при зборі даних статистичного аналізу виникли труднощі в організації експерименту: важко було організувати масові виміри за допомогою одних і тих самих експертів. Тоді Р. Кеттелл звернувся до *Q*-даних (від “*questionnaire data*”), які отримуються за допомогою опитувальників та інших методів самооцінок. Дві групи характеристик знайшли відображення в літерних індексах факторів: фактори, які базуються на *L*-даних, позначені порядковими буквами латинського алфавіту, а фактори, виділені на основі *Q*-даних, позначені буквою *Q* з нумерацією.

Визначною заслугою Р. Кеттелла є введення математичної

процедури факторного аналізу до експериментального дослідження особистості. В результаті факторизації 46 поверхневих рис було отримано біля 20 факторів особистості першого порядку, але найбільш відомою стала 16-факторна модель особистості. Інструментом для дослідження цієї моделі виступає “Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А”.

Вперше опитувальник був опублікований Р. Кеттеллом у 1950 р. Останнє, перероблене видання вийшло у 1970 р. (Р. Кеттелл із співавторами). Існує кілька пар еквівалентних форм методики, для дослідження різних вікових категорій, з різною кількістю запитань: А і В – 187 запитань, для дорослих обстежуваних з освітою не нижче 8-9 класів; С і D – 105 запитань, скорочені варіанти методики для дорослих; Е і F – 142 запитання, для обстеження підлітків та юнаків. Далі буде розглядатися форма А (16-ФО-187-А).

Текст опитувальника містить 3 “буферних” запитання і по 20-26 запитань до кожного з вимірюваних факторів. Інструкція пропонує обстежуваному занести в реєстраційний бланк один з варіантів відповіді на запитання: “так”, “ні”, “не знаю”, при цьому його попереджають, щоб відповідей “не знаю” було якомога менше. Підраховані сирі бали за допомогою таблиці стандартизації переводяться в стандартні бали (стени) десятибальної шкали з мінімальним значенням 0, максимальним – 10 і середнім – 5,5 стенив. Стандартна шкала відображає нормальний розподіл сирих оцінок у популяції: стени 5 і 6 охоплюють по половині середньоквадратичного відхилення вгору і вниз від середнього, тобто основну частину популяції, а максимальні значення стенив відповідають 2,5 середньоквадратичного відхилення вище і нижче середнього. Отже, стени 5 і 6 слід вважати середньою мірою прояву вимірюваної якості, 4 і 7 – дещо відхиленими від середнього рівня, відповідно нижче та вище, 2, 3 та 8, 9 – значно відхиленими, а 1 та 10 – крайніми випадками. Отримана оцінка визначає позицію даної особистості у виборці стандартизації.

Таким чином, кожний фактор має двополосну структуру; високі (“+”) і низькі (“-”) оцінки за фактором характеризують певні особистісні риси, притаманні обстежуваному. Слід підкреслити, що “позитивний” і “негативний” полюси шкали відображають лише кількісну оцінку (високі чи низькі значення стенив) і не несуть моральної або патопсихологічної оцінки. Характеристики “+” і “-” слід сприймати не крізь призму моральних оцінок, а як граничне

вираження психологічних тенденцій. Ці характеристики набувають конкретності тільки з урахуванням враження, яке справляє обстежуваний, і відомостей про нього (тобто завжди з корекцією).

Інструкція: “Опитувальник містить висловлювання, які допоможуть зрозуміти деякі властивості Вашої особистості, Ваші погляди та інтереси. Вам пропонується визначити своє ставлення до кожного з наведених висловлювань, обравши один із трьох варіантів відповідей: *a*, *b* чи *v*. Занесіть свою відповідь до реєстраційного бланка, зробивши позначку у відповідному квадраті відповідного номера запитання. Наприклад, якщо, відповідаючи на запитання 1, Ви обрали відповідь *a*, то поставте хрестик у лівому квадраті поряд з номером 1, якщо Ваша відповідь *b* – позначка у середньому квадраті, а якщо Ви обрали *v* – хрестик у правому квадраті.

Намагайтеся відповідати щиро і якомога точніше виражати своє власне ставлення. Відповідаючи, дотримуйтесь декількох простих правил:

1. Оцінюючи себе, уявіть типову, найчастішу для Вас ситуацію, яка відповідає змісту запитання. Виходячи з цього, давайте відповідь. Можливо, деякі висловлювання Вам буде важко віднести до себе, у такому разі давайте найімовірнішу передбачувану відповідь. Не витрачайте багато часу на роздуми. Вся робота повинна бути закінчена приблизно за 35-40 хвилин.

2. Пам'ятайте, що не існує “правильних” чи “неправильних”, “гарних” чи “поганих” думок відносно запропонованих життєвих міркувань. Всі люди різні і мають право на власну думку. Тому відповідайте вільно, не намагайтеся справити приємне враження своїми відповідями, вони повинні відображати лише притаманні Вам особливості поведінки.

3. Краще не вдаватися до середніх, невизначених відповідей, як то: “не знаю”, “не впевнений”, “дещо середнє” тощо, бо вони не несуть інформації про Вашу особистість. Давайте такі відповіді лише у крайніх випадках, коли Ви дійсно не можете визначитися.

4. Не пропускайте нічого, відповідайте обов'язково на всі запитання підряд. Перевіряйте себе, щоб Ваші позначки у реєстраційному бланку точно відповідали номерам запитань.

На початку роботи запишіть відомості про себе у призначених для цього рядках у верхній частині реєстраційного бланка: Ваше прізвище, ім'я та інші дані”.

Текст опитувальника

1. Я добре зрозумів інструкцію цього опитувальника:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
2. Я згоден щиро відповідати на питання:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
3. Я хотів би мати дачу:
а) у пожвавленому дачному селищі;
б) вибрав би дещо середнє;
в) у лісі, віддаленому від людської оселі.
4. Я можу знайти у себе досить сил, щоб справитися з життєвими труднощами:
а) завжди; б) досить часто; в) рідко.
5. При виді диких тварин мені стає дещо не по собі, навіть коли вони надійно зачинені у клітках:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
6. Я утримуюсь від критики людей і їх поглядів:
а) переважно; б) інколи; в) ні.
7. Я роблю людям різкі, критичні зауваження, якщо мені здається, що вони цього заслуговують:
а) переважно; б) інколи; в) ніколи.
8. Мені більш подобається класична, ніж естрадна музика:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
9. Якщо б я побачив двох сусідських дітей, які б'ються:
а) я дав би їм можливість самим з'ясувати свої стосунки;
б) не знаю, що б я зробив;
в) я постарався б розібратися у їхній суперечці.
10. На зборах і у компаніях:
а) я легко виходжу вперед;
б) вірно дещо середнє;
в) я волію триматися осторонь.
11. По-моєму, цікавіше бути:
а) інженером-конструктором;
б) не знаю чому віддати перевагу;
в) драматургом.
12. На вулиці я скоріше зупинюся, щоб подивитися, як працює художник, ніж буду спостерігати за вуличною сваркою:
а) так, це вірно; б) не впевнений; в) ні, не вірно.

13. Звичайно я спокійно переношу самовдоволених людей, навіть коли вони вихваляються чи іншим способом показують, що вони високої думки про себе:

- а) так; б) дещо середнє; в) ні.

14. Якщо людина каже неправду, я майже завжди можу побачити це за виразом її обличчя:

- а) так; б) скоріше щось середнє; в) ні.

15. Я вважаю, що найнуднішу повсякденну роботу завжди потрібно доводити до кінця, навіть коли здається, що в цьому немає необхідності:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

16. Я хотів би взятися за роботу:

а) на якій можна заробити багато грошей, навіть якщо заробітки не постійні;

б) не знаю;

в) з постійним, середнім за розміром окладом.

17. Я говорю про свої почуття:

а) тільки у випадку необхідності;

б) вірно щось середнє;

в) охоче, коли випадає така можливість.

18. Іноді на мене находить почуття раптового страху чи невизначеного неспокою, сам не знаю від чого:

- а) так; б) дещо середнє; в) ні.

19. Коли мене несправедливо критикують за те, у чому я не винен:

а) ніякого почуття вини у мене не виникає;

б) вірно щось середнє;

в) я все ж відчуваю себе трохи винним.

20. На роботі у мене буває більше непорозумінь з людьми, які:

а) відмовляються застосовувати сучасні методи роботи;

б) не знаю, що вибрати;

в) намагаюсь щось змінити в роботі, яка і так іде нормально.

21. Приймаючи рішення, я керуюсь більше:

- а) серцем; б) щось середнє; в) розумом.

22. Люди були б щасливіші, коли б вони більше часу проводили у товаристві своїх друзів:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

23. Плануючи майбутнє, я часто розраховую на успіх:

- а) так; б) важко відповісти; в) ні.

24. Розмовляючи, я схильний:
- а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони приходять у голову;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) спочатку добре зібратися з думками.
25. Навіть якщо я чимось досить розлючений, я заспокоююсь дуже швидко:
- а) так;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) ні.
26. При однакових робочому дні і зарплатні я бажав би працювати:
- а) столяром чи кухарем;
 - б) не знаю, що вибрати;
 - в) офіціантом у хорошому ресторані.
27. У мене було:
- а) дуже мало виборних посад;
 - б) декілька;
 - в) багато виборних посад.
28. “Лопата” так відноситься до “копати”, як “ніж” до:
- а) гострий;
 - б) різати;
 - в) точити.
29. Інколи якась нав’язлива думка не дає мені заснути:
- а) вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
30. У своєму житті я, як правило, досягаю тієї мети, яку поставив перед собою:
- а) так, вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
31. Застарілий закон повинен бути змінений:
- а) тільки після ґрунтового обговорення;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) негайно.
32. Мені робиться не по собі, якщо справа від мене вимагає швидких дій, які в деякій мірі впливають на інших людей:
- а) вірно;
 - б) щось середнє;
 - в) невірно.
33. Більшість знайомих вважають мене веселим співрозмовником:
- а) так;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
34. Коли я бачу неприємних, неохайних людей:
- а) це мене не хвилює;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) вони викликають у мене неприязнь і огиду.

35. Я трохи розгублююся, зненацька опинившись у центрі уваги:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
36. Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад, зустрітися увечері з друзями, піти на танці, взяти участь у цікавому громадському заході:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
37. У школі я надавав перевагу:
а) урокам музики (співам);
б) важко сказати;
в) заняттям в майстернях, ручній праці.
38. Якщо мене призначають відповідальним за щось, я наполягаю на тому, щоб мої розпорядження суворо виконувались, інакше я відмовляюся від доручення:
а) так; б) інколи; в) ні.
39. Важливіше, щоб батьки:
а) сприяли тонкому розвитку почуттів у своїх дітей;
б) вибирали середню лінію між а) і в);
в) вчили дітей керувати своїми почуттями.
40. Беручи участь у колективній роботі, я хотів би:
а) постаратися внести покращання в організаційній роботі;
б) вірно щось середнє;
в) вести записи і стежити за тим, щоб виконувалися правила.
41. Час від часу я відчуваю потребу зайнятися чим-небудь, що вимагає значних фізичних зусиль:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
42. Я хотів би спілкуватися з людьми ввічливими і делікатними, ніж з грубими і відвертими:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
43. Коли мене критикують на людях, це мене надзвичайно пригнічує:
а) так; б) щось середнє; в) невірно.
44. Якщо мене викликає до себе начальник, то я:
а) використовую цей випадок, щоб попросити те, що мені потрібно;
б) вірно щось середнє;
в) хвилююся, що зробив щось не так.
45. Я вважаю, що люди повинні дуже серйозно подумати, перш ніж відмовлятися від досвіду минулих століть:
а) так; б) не впевнений; в) ні.

58. Я хотів би ходити в кіно чи інші місця розваги:
- а) частіше одного разу на тиждень;
 - б) раз на тиждень (як більшість);
 - в) рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість).
59. Я вважаю, що особиста свобода у поведінці важливіша ніж гарні манери і дотримання правил етикету:
- а) так;
 - б) не впевнений;
 - в) ні.
60. У присутності людей більш значних за мене (старших за мене, чи з більшим досвідом, чи більш високим положенням), я схильний триматися скромно:
- а) так;
 - б) дещо середнє;
 - в) ні.
61. Мені важко розповідати щось великій групі людей чи виступати перед великою аудиторією:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
62. Я добре орієнтуюся у незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, південь, захід, схід:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
63. Якщо б хтось розізлився на мене:
- а) я б постарався його заспокоїти;
 - б) не знаю, що б я зробив;
 - в) це викликало б у мене роздратування.
64. Коли я читаю статтю, яку вважаю несправедливою, я скоріше схильний забути про це, ніж з обуренням відповісти авторові:
- а) так, це вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) ні, це невірно.
65. В моїй пам'яті не затримуються надовго неістотні дрібниці, наприклад, назви вулиць, магазинів:
- а) так;
 - б) важко сказати;
 - в) ні.
66. Мені могла б подобатися професія ветеринара, який лікує і оперує тварин:
- а) так;
 - б) важко сказати;
 - в) ні.
67. Я їм з насолодою і не завжди ретельно турбуюся про свої манери, як це роблять інші люди:
- а) так, це вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) ні, це невірно.
68. Бувають періоди, коли мені ні з ким не хочеться зустрічатися:
- а) дуже рідко;
 - б) середнє між а) і в);
 - в) досить часто.
69. Інколи мені говорять, що мій голос і вигляд надто часто видають моє хвилювання:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.

70. Коли я був підлітком і моя думка не співпадала з батьківською, я найчастіше:

- а) залишався при своїй думці;
- б) середнє між а) і в);
- в) поступався, визнаючи їх авторитет.

71. Мені хотілося б працювати в окремій кімнаті, а не разом з колегами:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

72. Я волів би жити тихо, так, як мені подобається, ніж бути об'єктом захоплення завдяки моєму успіху:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

73. У багатьох відношеннях я вважаю себе цілком зрілою людиною:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) ні.

74. Критика у тій формі, у якій її подають люди, скоріше вибиває мене з колії, ніж допомагає:

- а) часто;
- б) зрідка;
- в) ніколи.

75. Я завжди здатний суворо контролювати прояви своїх почуттів:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

76. Якщо я зробив би корисний винахід, я хотів би:

- а) працювати над ним в лабораторії далі;
- б) важко вибрати;
- в) потурбуватися про його практичне застосування.

77. "Подив" так відноситься до "надзвичайний", як "страх" до:

- а) небезпечний;
- б) неспокійний;
- в) жахливий.

78. Який з наступних дробів не підходить до двох інших:

- а) $3/7$;
- б) $3/9$;
- в) $3/11$.

79. Мені здається, що багато хто з людей не помічає чи уникає мене, хоч я не знаю, чому:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) невірно.

80. Люди ставляться до мене менш доброзичливо, ніж я цього заслуговую своїм добрим до них ставленням:

- а) дуже часто;
- б) інколи;
- в) ніколи.

81. Вживання нецензурних виразів мені завжди неприємне (навіть якщо при цьому немає осіб іншої статі):

- а) так;
- б) середнє між а) і в);
- в) ні.

82. У мене, безумовно, менше друзів, ніж у більшості людей:

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

83. Дуже не люблю бувати там, де нема з ким поговорити:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) невірно.

84. Люди називають мене легковажним, хоч і вважають приємною людиною:

- а) так; б) не знаю; в) ні.

85. У різних ситуаціях у товаристві я відчуваю хвилювання, подібне на те, яке відчуває людина перед виходом на сцену:

- а) досить часто; б) зрідка; в) майже ніколи.

86. Знаходячись у невеликій групі людей, я радше тримаюся осторонь і надаю можливість говорити іншим:

- а) так; б) не впевнений; в) ні.

87. Мені більше подобається читати:

- а) реалістичне зображення військових і політичних конфліктів;
б) не знаю, що вибрати;
в) роман, який збуджує уяву, почуття.

88. Коли мною намагаються командувати, я навмисне роблю все навпаки:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

89. Якщо начальство і члени сім'ї в чомусь мені докоряють, то, як правило, тільки за діло:

- а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.

90. Мені не подобається манера деяких людей безцеремонно розглядати людину в магазині чи на вулиці:

- а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.

91. Під час тривалої подорожі я волів би:

- а) читати що-небудь складне, але цікаве;
б) не знаю, що вибрав би;
в) проводити час, розмовляючи із супутниками.

92. У жартах про смерть немає нічого такого поганого, що виходило б за межі доброго смаку:

- а) так, згоден; б) щось середнє; в) ні, не згоден.

93. Якщо мої знайомі погано поводяться зі мною і не приховують своєї неприязні:

- а) це ніскільки мене не пригнічує;
б) щось середнє;
в) я занепадаю духом.

94. Мені стає не по собі, коли мені говорять компліменти чи розхвалюють в обличчя:

- а) вірно; б) щось середнє; в) ні.

95. Я надав би перевагу роботі:
- а) з чітко визначеним і постійним заробітком;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) з більш високим заробітком, який би залежав від моїх зусиль і продуктивності.
96. Мені легше вирішити важке питання чи проблему:
- а) якщо я обговорюю їх з іншими;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) якщо я обмірковую їх наодинці.
97. Я охоче беру участь у громадському житті, у роботі різних комісій:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
98. Виконуючи якусь роботу, я не заспокоююсь, доки не будуть враховані навіть незначні деталі:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
99. Іноді зовсім незначні перешкоди дуже сильно дратують мене:
- а) так;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) ні.
100. Я сплю міцно, ніколи не розмовляю уві сні:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
101. Якщо б я працював у сфері обслуговування, мені було б цікаво:
- а) розмовляти із замовниками, клієнтами;
 - б) важко вибрати;
 - в) проводити рахунки та займатися іншою документацією.
102. “Розмір” відноситься до “довжини” так, як “нечесний” до:
- а) в’язниця;
 - б) грішний;
 - в) крадій.
103. “АБ” так відноситься до “ГВ”, як “СР” до:
- а) ПО;
 - б) ОП;
 - в) ТУ.
104. Коли люди поводяться необачно і безрозсудно:
- а) я ставлюся до цього спокійно;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) відчуваю до них презирство.
105. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють:
- а) це мені не заважає, я можу зосередитись;
 - б) щось середнє;
 - в) це псує мені все задоволення і злить мене.
106. Думаю, що про мене правильно сказати, що я:
- а) ввічливий і спокійний;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) енергійний і настирливий.

107. Я вважаю, що:

а) жити слід за принципом “спочатку діло – потім розваги”;

б) щось середнє між а) і в);

в) жити слід весело, особливо не турбуючись про завтрашній день.

108. Краще бути обережним і чекати малого, ніж заздалегідь радіти, у глибині душі наперед насолоджуватися успіхом:

а) згоден;

б) щось середнє;

в) ні.

109. Якщо я замислююся про можливі труднощі у своїй роботі:

а) я намагаюся заздалегідь скласти план, як їх подолати;

б) щось середнє;

в) думаю, що справлюся з ними, коли з’являться.

110. Я легко при звичаююся до будь-якого товариства:

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

111. Коли потрібно трохи дипломатії і уміння переконати людей у чому-небудь, переважно звертаються до мене:

а) так;

б) вірно щось середнє;

в) ні.

112. Мені було б цікаво:

а) консультувати молодих людей, допомагати їм у виборі роботи;

б) важко відповісти;

в) працювати інженером.

113. Якщо я абсолютно впевнений, що людина діє несправедливо чи егоїстично, я заявляю їй про це, навіть якщо це загрожує мені деякими неприємностями:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

114. Інколи я жартома роблю яке-небудь пустотливе зауваження тільки для того, щоб здивувати людей і подивитися, що вони на це скажуть:

а) так;

б) вірно щось середнє;

в) ні.

115. Я із задоволенням працював би в газеті оглядачем театральних постановок, концертів і т.п.:

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

116. Інколи я сумніваюся, чи насправді люди, з якими я розмовляю, цікавляться тим, що я кажу:

а) так;

б) дещо середнє;

в) ні.

117. Якщо мені хтось говорить таке, що, як мені відомо, не відповідає дійсності, я скоріше подумаю:

а) “він – брехун”;

б) вірно щось середнє;

в) “очевидно, його неправильно інформували”.

118. Передчуття, що мене чекає якийсь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене:

- а) часто; б) інколи; в) рідко.

119. Думка, що хвороби викликаються психічними причинами в такій же мірі, як і фізичними, значно перебільшена:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

120. Урочистість і ґрунтовність повинні обов'язково зберігатися в будь-якій важливій державній церемонії:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

121. Мені неприємно, якщо люди вважають, що я надто невитриманий і іґнорую правила пристойності:

- а) дуже; б) трохи; в) зовсім не турбує.

122. Працюючи над чимось, я волів би робити це:

- а) у колективі; б) не знаю, що б вибрав; в) самотійно.

123. Бувають періоди, коли важко утриматися від почуття жалю до самого себе:

- а) часто; б) інколи; в) рідко.

124. Люди досить швидко виводять мене з себе:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

125. Я завжди можу без особливих труднощів позбутися старих звичок і не повертатися до них більше:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

126. При однаковому заробітку я волів би бути:

- а) адвокатом; б) важко вибрати; в) штурманом чи пілотом.

127. "Краще" відноситься до "найгірший", як "повільніше" до:

- а) швидкий; б) найкращий; в) найшвидший.

128. Яке з наступних сполучень знаків повинне продовжити цей ряд: ХООООХХОООХХХ?

- а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.

129. Коли приходить час для здійснення того, що я заздалегідь планував і чекав, я інколи відчуваю себе не в змозі це зробити:

- а) згоден; б) щось середнє; в) не згоден.

130. Звичайно я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди навколо дуже шумлять:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

131. Буває, що я говорю незнайомим людям про речі, які здаються мені важливими, незалежно від того, питають мене про це, чи ні:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

132. Я проводжу багато часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом переживали колись:
- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
133. Я отримую задоволення від здійснення ризикованих вчинків тільки задля забави:
- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
134. Мене дратує вид неприбраної квартири:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
135. Я вважаю себе дуже товариською (відвертою) людиною:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
136. У спілкуванні з людьми:
- а) я не намагаюся стримувати почуття;
- б) щось середнє;
- в) я приховую свої почуття.
137. Я люблю музику:
- а) легку, жваву, веселу;
- б) вірно щось середнє;
- в) емоційно насичену, сентиментальну.
138. Мене більш захоплює краса вірша, ніж краса і досконалість зброї:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.
139. Якщо моє вдале зауваження залишилось непоміченим:
- а) я не повторюю його;
- б) важко відповісти;
- в) повторюю своє зауваження знову.
140. Мені сподобалася б робота фотокореспондента:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.
141. Для мене важливіше:
- а) зберегти хороші відносини з людьми;
- б) вірно щось середнє;
- в) вільно виражати свої почуття і думки.
142. У туристичній подорожі я хотів би дотримуватися програми, складеної спеціалістами, ніж самому планувати свій маршрут:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.
143. Про мене справедливо думають, що я наполеглива і працююча людина, проте успіхів досягаю рідко:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.

144. Якщо люди зловживають моїм добрим ставленням до них, я не ображаюся і швидко забуваю про це:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
145. Якщо у групі спалахнула палка суперечка:
а) мені було б цікаво, хто вийде переможцем;
б) вірно щось середнє;
в) я б дуже хотів, щоб усе закінчилося миром.
146. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих порад:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
147. Інколи почуття заздрощів впливають на мої вчинки:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
148. Я твердо переконаний, що начальник може бути не завжди правий, але він завжди має право настояти на своєму:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
149. Я починаю нервувати, коли задумуюся про все, що мене чекає:
а) так; б) інколи; в) ні.
150. Якщо я беру участь у якій-небудь грі, а оточуючі голосно висловлюють свої міркування, мене це не виводить із рівноваги:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
151. Мені здається, цікавіше бути:
а) художником;
б) не знаю, що вибрати;
в) директором театру чи студії.
152. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:
а) який-небудь; б) декілька; в) більша частина.
153. “Полум’я” відноситься до “жар”, як “троянда” до:
а) колючка; б) червоні пелюстки; в) запах.
154. У мене бувають такі тривожні сни, що я прокидаюся:
а) часто; б) зрідка; в) практично ніколи.
155. Навіть якщо багато обставин не сприяють успіхові якого-небудь починання, я завжди вважаю, що варто ризикувати:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
156. Мені подобаються ситуації, у яких я мимоволі опиняюся в ролі керівника, тому що краще за всіх знаю, що повинен робити колектив:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

157 Я волів би одягатися краще скромно, так як усі, ніж яскраво і оригінально:

а) згоден; б) щось середнє; в) ні.

158. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж весела вечірка:

а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

159. Часом я нехтую добрими порадами людей, хоча і знаю, що не повинен би цього робити:

а) інколи; б) дуже рідко; в) ніколи.

160. Приймаючи рішення, я вважаю для себе обов'язковим враховувати основні норми поведінки: "що таке добре і що таке погано".

а) так; б) щось середнє; в) ні.

161. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

162. Не завжди можна здійснити що-небудь поступовими, помірними методами, інколи необхідно застосувати силу:

а) згоден; б) вірно щось середнє; в) не згоден.

163. В школі я надавав перевагу:

а) мовним дисциплінам;

б) важко відповісти;

в) предметам математичного циклу.

164. Інколи я засмучувався від того, що люди говорили про мене погано поза очі без усяких на те підстав:

а) так; б) важко відповісти; в) ні.

165. Розмови з людьми пересічними, пов'язаними умовностями і своїми звичками:

а) часто бувають дуже цікавими і змістовними;

б) вірно щось середнє;

в) дратують мене, оскільки розмова ведеться навколо дрібниць і їй не вистачає глибини.

166. Деякі речі викликають у мене такий гнів, що я волію взагалі про них не говорити:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

167. У вихованні важливіше:

а) оточити дитину теплом і піклуванням;

б) щось середнє;

в) виробити у дитини бажані навички і погляди.

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

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

169. Я вважаю, що наше суспільство, керуючись доцільністю, повинне створювати нові звичаї і відкидати старі звички і традиції:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

170. Вважаю, що у сучасному світі важливіше вирішити:

- а) проблеми моралі;
б) вірно щось середнє;
в) питання практичного застосування наукових винаходів.

171. Я краще засвоюю матеріал:

- а) читаючи добре написану книжку;
б) щось середнє;
в) беручи участь у колективному обговоренні.

172. Я волію діяти по-своєму замість того, щоб дотримуватися загальноприйнятих правил:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

173. Перед тим, як висловити свою думку, я намагаюся почекати, поки не буду цілком впевнений у своїй правоті:

- а) завжди; б) вірно щось середнє; в) рідко.

174. Інколи дрібниці нестерпно діють мені на нерви, хоча я й розумію, що це не варте уваги, пусте:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

175. Я не часто говорю під впливом моменту таке, про що пізніше приходиться жаліти:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

176. Якби мене попросили організувати збирання грошей на подарунок кому-небудь чи взяти участь в організації ювілейного святкування:

- а) я погодився б;
б) не знаю, що зробив би;
в) сказав би, що дуже зайнятий.

177. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:

- а) широкий; б) зигзагоподібний; в) прямий.

178. “Скоро” відноситься до “ніколи”, як “близько” до:

- а) ніде; б) далеко; в) десь.

179. Якщо допустив якийсь промах у товаристві, я досить швидко про це забуваю:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

180. Оточуючим відомо, що у мене багато різних ідей, і я майже завжди можу запропонувати якийсь вирішення проблеми:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

181. Очевидно, для мене більш властивою є:

а) нервозність при зустрічі з несподіваним опором з боку інших людей;

б) не знаю, що вибрати;

в) терпимість до бажань (вимог) інших людей.

182. Мене вважають дуже екзальтованою людиною:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

183. Мені подобається робота різноманітна, пов'язана з частими перемінами і поїздками, навіть якщо вона трохи небезпечна:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

184. Я людина дуже пунктуальна і завжди настоюю на тому, щоб усе виконувалось якомога точніше:

а) так; б) щось середнє; в) не згоден.

185. Мені дає задоволення робота, яка вимагає особливої сумлінності і витонченої майстерності:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

186. Я належу до числа енергійних людей, які завжди чимось зайняті:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

187. Я сумлінно відповів на всі запитання і жодного не пропустив:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

“Ключ”

Фактор А 2 бали: 3а, 26в, 27в, 51в, 52а, 76в, 101а, 126а, 151в, 176а.

Фактор В 1 бал: 28б, 53б, 54б, 77в, 78б, 102в, 103б, 127в, 128б, 152а, 153в, 177а, 178а.

Фактор С 2 бали: 4а, 5в, 29в, 30а, 55а, 79в, 80в, 104а, 105а, 129в, 130а, 154в, 179а.

Фактор Е 2 бали: 6в, 7а, 31в, 32в, 56а, 57в, 81в, 106в, 131а, 155а, 156а, 180а, 181а.

Фактор F 2 бали: 8в, 33а, 58а, 82в, 83а, 107в, 108в, 132а, 133а, 157в, 158в, 182а, 183а.

Фактор G 2 бали: 9в, 34в, 59в, 84в, 109а, 134а, 159в, 160а, 184а, 185а.

Фактор H 2 бали: 10а, 35в, 36а, 60в, 61в, 85в, 86в, 110а, 111а, 135а, 136а, 161в, 186а.

Фактор I_2 бали: 11в, 12а, 37а, 62в, 87в, 112а, 137в, 138а, 162в, 163а.
Фактор L_2 бали: 13в, 38а, 63в, 64в, 88а, 89в, 113а, 114а, 139в, 164а.
Фактор M_2 бали: 14в, 15в, 39а, 40а, 65а, 90в, 91а, 115а, 116а, 140а, 141в, 165в, 166в.

Фактор N_2 бали: 16в, 17а, 41в, 42а, 66в, 67в, 92в, 117а, 142а, 167а.

Фактор O_2 бали: 18а, 19в, 43а, 44в, 68в, 69а, 93в, 94а, 118а, 119а, 143а, 144в, 168в.

Фактор Q_1 2 бали: 20а, 21в, 45в, 46а, 70а, 95в, 120в, 145а, 169а, 170в.

Фактор Q_2 2 бали: 22в, 47а, 71а, 72а, 96в, 97в, 121в, 122в, 146а, 171а.

Фактор Q_3 2 бали: 23в, 24в, 48а, 73а, 98а, 123в, 147в, 148а, 172в, 173а

Фактор Q_4 2 бали: 25в, 49а, 50а, 74а, 75в, 99а, 100в, 124а, 125в, 149а, 150в, 174а, 175в.

Обробка та інтерпретація результатів

Обробка результатів полягає у підрахунку первинних балів, які набрав респондент за кожним фактором. Кожна відповідь (крім відповідей на запитання, які відносяться до фактора B (інтелект) може отримати оцінку 2, 1 або 0 балів. Оцінка 2 бали надається за відповіді, що перераховані у “ключі”. Оцінка 1 бал надається за всі відповіді “б”, тобто за відповідь типу “не знаю”, “не впевнений”, “щось середнє” і т. і. Оцінка 0 балів присвоюється відповідям, які не співпадають із “ключем”. Виняток становить фактор B (інтелект): оцінки відповідей за цим фактором можуть бути лише 1 або 0 балів, тобто правильна чи неправильна відповідь, адже запитання цього фактора треба розв’язати, як задачі. Отже, за збігання з “ключем” відповідь респондента на запитання фактора B одержує 1 бал.

Підраховані за “ключем” первинні оцінки респондента переводяться в стандартні оцінки за допомогою таблиці стандартизації. Верхній та нижній рядки таблиці містять стандартні оцінки, від 1 до 10, а середні рядки (№1-16) – первинні оцінки респондентів.

Оцінюються результати згідно зі шкалою:

8-10 стенив – високі оцінки;

7 стенив – оцінки вище середнього;

5-6 стенив – середній рівень прояву якості;

4 стена – оцінки нижче середнього;

1-3 стена – низькі оцінки.

Високі і низькі оцінки не означають “добрі” і “погані”, а тільки вказують на певні особистісні тенденції респондента (див. інтерпретацію факторів).

Таблиця стандартизації до методики 16-ФО-187-А

№ з/п	Фактор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<i>A</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
2	<i>B</i>	0-3	4	5	6-7	8	9	10	10	11	12-13
3	<i>C</i>	0-6	7	8-9	10-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21	22-26
4	<i>E</i>	0-5	6-7	8-9	10-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
5	<i>F</i>	0-3	4-5	6-7	8-10	11-13	14-15	16-17	18-19	21-22	23-26
6	<i>G</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
7	<i>H</i>	0-2	3-4	5-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19	20-21	22-26
8	<i>I</i>	0-4	5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
9	<i>L</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16	17-20
10	<i>M</i>	0-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18	19	20-26
11	<i>N</i>	0-2	3-7	5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-15	16-20
12	<i>O</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
13	<i>Q₁</i>	0-5	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18	19-20
14	<i>Q₂</i>	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
15	<i>Q₃</i>	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13	14	15-16	17-20
16	<i>Q₄</i>	0-5	6-7	8-9	10-12	13-15	16-18	19-20	21-22	23-24	25-26

Інтерпретація факторів першого порядку

1. Фактор *A*

(<i>A</i> +)	(<i>A</i> -)
Товариськість	Замкнутість

Для високих оцінок за фактором характерні різноманітність та яскравість емоційних проявів, природність та невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чутливе, уважне ставлення до людей, доброта та сердечність. Люди, значення яких знаходяться на полюсі *A*+ добре уживаються в колективі, активні в налагодженні контактів, їм подобається робота з людьми, участь у громадських заходах.

Для полюса низьких значень характерні млявість афекту, відсутність жвавих, тремтливих емоцій. Ці люди холодні, жорсткі,

формальні у контактах. Вони не цікавляться життям оточення, цураються людей, віддають перевагу “спілкуванню” з книгами та речами. Вони намагаються працювати у самоті, уникають колективних заходів, не ідуть на компроміси. У справах точні, відповідальні, але недостатньо гнучкі.

2. Фактор *B*

<i>B+</i>	<i>B-</i>
Високий інтелект	Низький інтелект

Високі оцінки мають особи з досить високим рівнем інтелектуального розвитку, які швидко схоплюють нове, швидко навчаються.

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

Оцінки за фактором помірно корелюють з оцінками інтелектуальних тестів.

Експериментальні дані свідчать, що рівень інтелекту суттєво впливає на успішність у різних сферах діяльності.

3. Фактор *C*

<i>C+</i>	<i>C-</i>
Емоційна стійкість	Емоційна нестійкість

Цей фактор характеризує здатність особистості управляти своїми емоціями та настроєм, особливо уміння знайти їм адекватне пояснення та реалістичне вираження. Було доведено, що низька емоційна стабільність є найбільш загальною складовою частиною всіх патологічних відхилень: неврозів, психопатій, алкоголізму тощо.

Високі оцінки притаманні особам емоційно зрілим, які сміливо дивляться в обличчя фактам, спокійні, впевнені у собі, постійні у своїх планах та прихильностях, не піддаються випадковим коливанням настрою. На речі вони дивляться серйозно та реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують

від себе власні недоліки, не засмучуються через дрібниці, відчувають себе добре пристосованими.

Низькі оцінки отримують особи, які не вміють контролювати емоції та імпульсивні потяги, принаймні не можуть виразити їх у соціально-прийнятній формі. Зовні це проявляється як поганий емоційний контроль, коливання настрою, відсутність почуття відповідальності, примхливість, уникання реальності.

Внутрішньо вони відчувають себе безпорадними, стомленими та неспроможними подолати життєві труднощі.

4. Фактор *E*

<i>E+</i>	<i>E-</i>
Домінантність	Підпорядкованість

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

Експерименти, присвячені вивченню групової динаміки, показують, що коли члени групи мають високі оцінки за фактором, між ними встановлюються більш вільні й довірливі відносини. Причина цього полягає, мабуть, у тому, що всі вони відчувають сильну потребу в автономії. У групах, об'єднаних за родом занять, високі факторні оцінки виявляються у осіб, діяльність яких вимагає прояву активності, наполегливості й відповідальності.

Людина, що має низьку оцінку за фактором, поводить себе як слухняна, конформна, не вміє відстояти свою точку зору, підкоряється сильнішому, добровільно поступається власними інтересами, не вірить у себе і свої здібності, тому часто опиняється у залежності від інших, бере на себе провину, смиренно підкоряється всім обов'язкам. Така пасивність є частиною багатьох невротичних станів. Низька домінантність позитивно пов'язана з успішністю навчання у всіх вікових групах.

5. Фактор F

$F+$	$F-$
Експресивність	Стриманість

Дослідження показують, що міра прояву цієї риси відповідає мірі інгібіції (тиску) при вихованні. Тиск може залежати як від умов життя і культурних норм, так і від родинних традицій.

Високі оцінки за фактором характерні для людей бадьорих, активних, безтурботних, які легко сприймають життя. Вони живуть, не замислюючись серйозно над подіями, легко ставляться до життя, вірять в удачу і свій талант, про майбутнє не піклуються, будують життя за правилом “може-таки пронесе”. Дослідження свідчать, що ці люди мають більш простий, більш оптимістичний характер, або у них безтурботне ставлення до життя виникає за рахунок зниження рівня домагань.

Низькі оцінки свідчать про стриманість, стурбованість, схильність все ускладнювати, до всього підходити занадто серйозно і обережно. Такі особи живуть у постійній турботі про своє майбутнє, занепокоєні наслідками своїх вчинків, постійно очікують на можливі невдачі та нещастя. Для захисту від невдач приймають запобіжні міри, старанно планують свої вчинки.

6. Фактор G

$G+$	$G-$
Висока нормативність поведінки	Низька нормативність поведінки

Фактор G змістовно нагадує фактор C , особливо в тій частині, яка стосується регуляції поведінки. Різниця полягає в тому, що фактор G характеризує наполегливе прагнення дотримуватися моральних вимог, що не характерне для майже флегматичної поведінки осіб з високими оцінками за фактором C .

На полюсі високих значень фактора знаходяться такі риси, як відповідальність, дисциплінованість, сумлінність, стійкість моральних принципів. Ці особи глибоко порядні не тому, що поводитись таким чином у певних обставинах вигідно, а тому, що вони не можуть поводитись інакше за своїми переконаннями. Вони точні і ретельні у справах, у всьому люблять порядок, правил не порушують, виконують їх навіть тоді, коли правила здаються пустою

формальністю. Висока сумлінність, свідомість звичайно поєднуються з добрим самоконтролем і прагненням до ствердження загальнолюдських цінностей, інколи наперекір власним, егоїстичним цілям.

Людина, яка має низьку оцінку за фактором, схильна до мінливості, легко залишає розпочату справу. Лінива, недобросовісна, егоїстична, вона не прикладає зусиль до виконання суспільних вимог і культурних норм, зневажає моральні цінності, заради власної користі може вдаватися до нечесності й обману. Низькі оцінки за фактором *G* спостерігаються у асоціальних психопатів, правопорушників та інших груп осіб, які характеризуються низькими моральними якостями. Звичайно, така характеристика фіксує крайні, загострені риси. Зниження оцінок за фактором *G* може також бути пов'язане з особистісною незрілістю, нонконформістською, протестною, епатажною поведінкою.

Фактор *G* негативно корелює з правопорушеннями і асоціальною поведінкою, а позитивно – з успіхами у навчанні і загальними досягненнями. У груповій динаміці він позитивно пов'язаний із мірою дружності, рівнем групового співробітництва.

7. Фактор *H*

<i>H+</i>	<i>H-</i>
Сміливість	Боязкість

Вважається, що цей фактор пов'язаний із чутливістю вегетативної нервової системи до загрози. Існують докази, що це один із двох-трьох найбільш сильно обумовлених спадковістю факторів.

Високі оцінки свідчать про несприйнятливості до загрози, сміливість, потяг до ризику та гострих почуттів. Обстеження осіб з *H+* показують, що вони вільно встановлюють контакти, не відчувають труднощів у спілкуванні, охоче і багато говорять, не розгублюються при зіткненні з непередбаченими обставинами, про невдачі швидко забувають, не роблять належних висновків із пережитих покарань.

У груповій діяльності осіб з *H+* часто обирають лідерами, особливо якщо діяльність пов'язана із суперництвом, змаганнями або ризиком. Мабуть, цей фактор є важливим для успішності у тих видах діяльності, де необхідно вміти протидіяти втомі при роботі з людьми

та витримувати емоційні навантаження. Існують експериментальні дані, згідно з якими у осіб з *I+* частіше бувають підйоми кров'яного тиску, і вони частіше хворіють на серцево-судинні захворювання, що пояснюється їх більшою емоційною активністю.

Особистості з низькою оцінкою мають гіперчутливу нервову систему, що визначає їх гостру реакцію на будь-яку загрозу. Ці індивіди вважають себе занадто боязкими, невпевненими у власних силах, страждають від безпідставного почуття неповноцінності, повільні та стримані у прояві своїх почуттів, не люблять працювати у контакті з людьми, уникають великих компаній, віддають перевагу спілкуванню у вузькому, близькому колі, їм важко підтримувати контакти із широким колом людей.

8. Фактор *I*

<i>I+</i>	<i>I-</i>
Чутливість	Жорсткість

Фактор служить для вимірювання тонкості емоційних переживань, одне з його побутових визначень – “тонкошкірність-товстошкірність”. У літературних асоціаціях його можна визначити як “поезія-проза”.

Висока оцінка за фактором є показником м'якості, витонченості, образного, художнього сприйняття світу. Зовнішній вигляд, стиль поведінки – все свідчить про витончений смак, вишуканість, тонкість сприйняття. Такі люди не люблять “грубих людей” і “грубу роботу”, романтично прагнуть до подорожей і нових вражень, мають розвинуті уяву та естетичний смак, художні твори більш впливають на їх життя, ніж реальні події.

Фактор *I* дозволяє виділити людей, схильних до художньої діяльності. Високі оцінки за фактором мають художники, артисти, музиканти.

Низькі оцінки характерні для осіб мужніх, суворох, практичних та реалістичних. До життя вони підходять з логічною міркою, більше довіряють розуму, ніж почуттям, не довіряють враженням і відчуттям, інтуїцію заміняють розрахунком, а психотравми долають за допомогою раціоналізації.

Дослідження свідчать про високу обумовленість індивідуального рівня фактора *I* впливом навколишнього середовища, насамперед, загальної атмосфери в сім'ї: надмірне піклування, занадто ніжне

виховання – позитивно, а холодність, бездоглядність негативно корелюють з рівнем фактора *L*.

9. Фактор *L*

<i>L+</i>	<i>L-</i>
Підозріливість	Довірливість

Особи з високими оцінками за фактором ставляться до всіх із людей із упередженням, насторожено, у всьому шукають таємниці, нікому не довіряють, вважають своїх друзів здатними на нечесність, невідверті з ними. У колективі вони тримаються окремо, піклуються тільки про себе, заздять успіхам інших, вважають, що їх недооцінюють, приділяють мало уваги оцінці їх досягнень. У стосунках з людьми проявляють себе як наполегливі, дратівливі, не виносять конкуренції, не піддаються чужому впливові, скептично ставляться до моральних мотивів поведінки інших людей.

Крім перерахованих особливостей, їх характеризує високий рівень тривоги і стурбованості. У цьому зв'язку Р. Кеттелл висловив припущення, що фактор треба розглядати як метод особистісного захисту від тривожності, як різновид компенсаторної поведінки.

Людина з низькою оцінкою за фактором *L* вважає всіх людей добрими і хорошими, відверто розповідає про себе навіть малознайомим людям, легко довіряє їм свої заповітні мрії і матеріальні цінності. У колективі легко уживаються, веселі, не заздрісні, проявляють щире турботу про своїх товаришів, не намагаються конкурувати з ними, виділитися, звернути на себе увагу.

За родом занять високий рівень значень фактора *L* притаманний людям, які повинні покладатися на самих себе при вирішенні відповідальних проблем. Це адміністратори, пілоти, юристи. Низький рівень оцінок за фактором мають спортсмени, канцелярські працівники і працівники сфери обслуговування. У груповій динаміці фактор *L* негативно корелює з мірою згуртованості групи.

10. Фактор *M*

<i>M+</i>	<i>M-</i>
Мрійливість	Практичність

Експериментальні дослідження показали, що недостатня турбота про практичні справи – це не апатія, а результат високої

напруженості внутрішнього життя і, можливо, суб'єктивності, які знижують значущість і привабливість зовнішніх цінностей. Назва позитивного полюсу “мрійливість” означає “фантазії, мрії, внутрішньо автономне мислення”. Негативний полюс позначає серйозний, практичний підхід до складних життєвих ситуацій.

Високі оцінки характерні для осіб із розвинутою уявою, вигадників, фантазерів, які орієнтуються лише на власні бажання, витають у хмарах, не звертають уваги на повсякденні справи й обов'язки. Їх поведінка виділяється ексцентричністю і своєрідністю. Вони не піклуються про те, щоб носити такий самий одяг, як усі, робити те ж саме, що й усі. У них самобутній світогляд і власна, неповторна манера поведінки. Мабуть, це головна риса, що відрізняє творчо обдарованих осіб, незалежно від роду діяльності. Середні оцінки за фактором *M* у середовищі художників, музикантів, письменників і науковців значно вищі, ніж у загальної популяції.

Низькі оцінки притаманні особам зрілим, врівноваженим, розсудливим, які добре розуміються на життєво важливих речах, тверезо оцінюють обставини і людей. Проте, у несподіваних ситуаціях їм часто не вистачає уяви і винахідливості.

11. Фактор *N*

<i>N</i> +	<i>N</i> -
Дипломатичність	Прямолінійність

На одному полюсі цього фактора – удаваність, обачливість у поведінці, на іншому – природність і простота. Образно позитивний полюс називають полюсом Макіавеллі, а негативний – полюсом Руссо.

Особи з високими оцінками за фактором характеризуються удаваністю, обачливістю, проникливістю, вмінням вести себе холодно і раціонально, не піддаватися емоційним поривам, бачити за почуттями логіку. Вони тримаються завжди коректно, чемно і відчужено, до всього підходять розумно й несентиментально, перед тим, як зробити щось, з холодною аналітичністю оцінюють можливі шанси, хитро й уміло будують свою поведінку, скептично ставляться до лозунгів і закликів, схильні до інтриг і вишуканої підступності.

Низькі оцінки свідчать про прямолінійність, інколи грубість, нетактовність, відсутність вміння ясно мислити, проникливості й соціальної спритності. Це, як правило, наївні, відкриті люди, комунікабельні, компанійські, які віддають перевагу простим

життєвим утіхам. Вони погано розуміють мотиви поведінки інших людей, все приймають на віру, легко загоряються загальними захопленнями, сентиментальні, вразливі, не можуть приборкати логікою емоції, не вміють хитрувати, поводяться природно, просто і грубувато.

Низькі оцінки за фактором *N* частіше бувають у чоловіків, ніж у жінок. За родом занять найвищі оцінки мають кваліфіковані спеціалісти і спеціалісти, від яких вимагається висока точність у роботі.

У групових стосунках особи з низькими оцінками за фактором *N* викликають більше довіри і симпатії, особливо у дітей. Проте, на ефективність діяльності групи вони впливають негативно. Особи з високими оцінками за фактором допомагають точному аналізу групових проблем і прийняттю рішень, обов'язкових для всіх членів групи, тоді як особи з низькими оцінками цьому протидіють.

12. Фактор *O*

<i>O</i> ⁺	<i>O</i> ⁻
Тривожність	Спокій

Висока оцінка за фактором свідчить про перевагу тривожно-депресивного фону настрою. Ці особи постійно чим-небудь стурбовані, завжди пригнічені, знаходяться під тягарем поганих передчуттів, схильні до самодорікань, недооцінюють свої можливості, принижують свої здібності, компетентність, знання. В групі вони відчують себе незатишно і невпевнено, тримаються занадто скромно, замкнено і відчужено. Для інтерпретації фактора *O* у авторів опитувальника використовувались такі терміни, як “депресивні тенденції”, “пригнічений настрій”, “самозневаження”, навіть “невротичний стан”.

Низькі оцінки характерні для осіб веселих, життєрадісних, задоволених життям, впевнених у своїх успіхах і можливостях. Вони жваво відгукаються на всі події, що відбуваються, знаходять цікаве і нове для себе у повсякденних справах.

Низька оцінка за фактором відрізняє людей, які “управляють своїми невдачами”, від тих, хто не справляється з життєвими невдачами і переживає їх як внутрішній конфлікт.

13. Фактор Q_1

Q_{1+}	Q_{1-}
Радикалізм	Консерватизм

Особи з високими оцінками за цим фактором мають різноманітні інтелектуальні інтереси, прагнуть бути добре інформованими з приводу наукових, політичних, побутових проблем, але жодної інформації не сприймають на віру, ніякі принципи не є для них абсолютними, до всього вони ставляться скептично, не довіряють авторитетам, все намагаються проаналізувати і зрозуміти самі, люблять, коли експеримент приносить щось нове і несподіване. Вони легко змінюють свою точку зору, спокійно сприймають нові погляди та ідеї, відрізняються критичністю мислення, толерантністю до суперечностей і незрозумілостей.

Низькі оцінки характерні для осіб консервативних, ригідних, які не люблять перемін. Це – люди стійких поглядів. Все нове вони зустрічають насторожено, навіть вороже, воно здається їм абсурдним і безглуздим, іншої точки зору вони не допускають, схильні до повчань, моралізацій і порад, вважають, що усі недоліки будуть подолані, якщо суворо дотримуватись усіх вимог старших і більш досвідчених людей, що власна ініціатива і винахідливість можуть тільки зруйнувати все, що і без того добре влаштовано. Вся шкода, на їх думку, походить від людей, які порушують принципи і традиції і не хочуть прийняти на віру досвід старших поколінь.

За родом занять цей фактор має високі значення у адміністраторів, художників, артистів і особливо у науковців. Низькі оцінки за фактором мають юристи, педагоги і робітники сфери обслуговування.

У груповій динаміці особи з Q_{1+} спрямовують групу піти новим шляхом і роблять багато зауважень у ході обговорення групових проблем. Обстеження великої кількості ділових лідерів виявило у них високі оцінки за цим фактором.

14. Фактор Q_2

Q_{2+}	Q_{2-}
Нонконформізм	Конформізм

Цей фактор має значущі кореляції з іншими “інтровертними” факторами. Він, по суті, є фактором “мислячої інтроверсії”. У

формуванні такої моделі поведінки суттєву роль грають сімейні традиції, але, можливо, необхідно мати певну емоційну стабільність для її успішної реалізації.

Особи з високими оцінками поводяться незалежно, за власною ініціативою не шукають контактів з оточенням, прагнуть усе робити самостійно: самі приймають рішення, самі несуть відповідальність. Вони готові пожертвувати будь-якими зручностями, аби зберегти свою незалежність. Не можна вважати, що вони не люблять людей, просто вони не потребують “відчуття ліктя”, зовнішнього схвалення та підтримки.

Низькі оцінки свідчать про відсутність самостійності, залежність від групи. Такі люди у своїй поведінці орієнтуються на групову думку, потребують постійної підтримки і порад; їм подобається жити й працювати разом з іншими людьми не тому, що вони дуже комунікабельні, а скоріше тому, що не мають ініціативи й рішучості у виборі власної лінії поведінки.

15. Фактор Q_3

Q_3+	Q_3-
Високий самоконтроль	Низький самоконтроль

Фактор Q_3 вимірює рівень усвідомлення людиною соціальних вимог та рівень розуміння бажаної картини соціальної поведінки. Звичайно, міра виконання соціальних вимог не може цілком бути виміряна за допомогою опитувальника. Фактор вимірює лише міру обізнаності у цих питаннях.

Міра виконання соціальних вимог залежить також від факторів C та G , але, на відміну від них, високе значення Q_3 свідчить про більш довільну, усвідомлену поведінку у порівнянні з високим C і про більшу чутливість до соціального схвалення й самооцінок, ніж при високих значеннях G .

Високі оцінки свідчать про організованість, вміння добре контролювати свої емоції й поведінку. Людина з Q_3+ діє планомірно й розмірено, наполегливо долає перешкоди, не береться за кілька справ одночасно, розпочату справу доводить до завершення. Вона добре усвідомлює соціальні вимоги й намагається їх ретельно виконувати, піклується про враження, яке справляє своєю поведінкою, про свою громадську репутацію. Надійні керівники мають високі оцінки за цим фактором.

Низькі оцінки за цим фактором вказують на слабку волю і поганий самоконтроль (особливо над бажаннями). Діяльність таких осіб неупорядкована, хаотична. Вони часто розгублюються, діють нерівномірно, безладно, не вміють організувати свій час та порядок виконання справ. Нерідко вони залишають справу незавершеною і без достатніх роздумів беруться за іншу.

Фактор Q_3 є одним із найбільш важливих для прогнозування успішної діяльності. Він позитивно корелює з успіхами у техніці, математиці, організаторській діяльності, в інших сферах, які вимагають об'єктивності, врівноваженості й рішучості.

У груповій динаміці оцінки за фактором Q_3 позитивно пов'язані із частотою вибору особи у лідери та мірою її активності при вирішенні групових проблем.

16. Фактор Q_4

Q_{4+}	Q_{4-}
Напруженість	Розслабленість

Високі оцінки свідчать про напруженість, збудження, активне незадоволення прагнень. Людина з Q_{4+} занепокоєна, збуджена, не знаходить собі місця, відчуває себе стомленою, розбитою, але не може залишитися без діла навіть в обставинах, сприятливих для відпочинку (так звана “втома, що не шукає спокою”). Для цього стану також характерні емоційна нерівноваженість із перевагою зниженого настрою, дратівливість та нетерплячість. Вважається, що такий стан пов'язаний із великою кількістю потреб, які не знайшли задоволення.

При низьких оцінках на перший план виступає слабкість або відсутність прагнень і бажань. Особи такого типу байдужі до успіхів і невдач, незворушні, заспокоєні, задоволені будь-яким станом справ, не прагнуть до досягнень і перемін.

Інтерпретація факторів другого порядку

Факторний аналіз значень факторів першого порядку, отриманих на майже 10000 дорослих обстежуваних, дозволив Р. Кеттеллу виділити 8 факторів другого порядку. Найбільш вживаними з них є чотири: F_1 (“екстраверсія – інтроверсія”), F_2 (“тривожність – пристосованість”), F_3 (“витончена емоційність – реактивна урівноваженість”), F_4 (“незалежність – покірність”).

Значення факторів другого порядку можна підрахувати на основі факторів першого порядку за спеціальними формулами (у формули підставляються значення стенів).

Фактор F_1 : екстра-інтроверсія.

Зміст цього фактору полягає у спрямованості особистості на зовнішні події або на внутрішні переживання. Високі бали за фактором свідчать про екстраверсію: така людина прагне до спілкування, легко встановлює міжособистісні контакти, не любить самотності, потребує публічного самовираження. Низькі оцінки характеризують замкнену, самодостатню людину, яка схильна уникати контактів, часто відчуває дискомфорт у спілкуванні.

Формула для підрахунку значення фактору F_1 :

$$F_1 = 1/10 (2A + 3E + 4F + 5H - 2Q_2 - 11).$$

Із формули видно, що про екстравертованість респондента свідчать п'ять факторів першого порядку: $A+$, $E+$, $F+$, $H+$, Q_2- . Якщо оцінки респондента за цими факторами протилежні ($A-$, $E-$, $F-$, $H-$, Q_2+), – це говорить про інтровертованість. Фактори A і Q_2 задають привабливість, бажаність спілкування, а фактори E , F , H – показники здатності реалізувати цю потребу. У разі низької оцінки за фактором A або високої за Q_2 обстежуваний не відчуває потреби у спілкуванні, а при низьких значеннях E , F , H спілкування не буде приносити задоволення через скутість, сором'язливість, невміння відстоювати власні інтереси.

Фактор F_2 : тривожність – пристосованість.

Під тривожністю розуміється негативно забарвлене почуття внутрішнього неспокою, стурбованості, почуття необхідності якихось дій, пошуків, непродуктивної збудженості. Причинами виникнення тривоги дослідники вважають блокування задоволення значущої потреби (чи потреб), або психічну чи фізичну неспроможність реалізації значущих прагнень. Тривога розглядається як сигнал про зміни у зовнішньому або внутрішньому середовищі та індикатор адаптаційного процесу.

Формула для підрахунку значення фактору F_2 :

$$F_2 = 1/10 (38 + 2L + 3O + 4Q_4 - 2C - 2H - 2Q_3).$$

Важливо зазначити, що факторні компоненти тривожності змістовно можна поділити на дві групи: фактори, які описують негативні емоційні переживання ($H-$, $L+$, $O+$, Q_4+), і фактори контролю над емоціями та поведінкою: ($C+$, Q_3+). Це вказує на два різні механізми розвитку і компенсації тривожності.

Теоретично вважається, що фактор F_2 характеризує певний сталий рівень тривожності особистості, навколо якого відбуваються її

коливання при змінах навколишніх умов (тобто це не ситуаційна, а особистісна тривожність).

Високі оцінки за фактором притаманні людям тривожним, незадоволеним, з утрудненою адаптацією до змін середовища. Занадто високий рівень тривоги, як правило, негативно впливає на продуктивність діяльності і може спричинити психосоматичні порушення.

Низькі оцінки свідчать про здатність швидко пристосовуватися до соціальних та побутових умов. Такі люди задоволені тим, що мають та можуть без утруднень досягти того, що вони вважають важливим. Проте, дуже низькі бали можуть свідчити про недостатню мотивацію в складних ситуаціях.

Фактор F_3 : витончена емоційність – реактивна врівноваженість.

Вважається, що цей фактор вимірює поріг фрустрації і виступає мірою стабільності психічної адаптації.

Високі значення F_3 означають, що людині притаманні врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів. Така людина підприємлива, рішуча й гнучка. Але вона схильна не помічати життєвих нюансів, спрямовуючи свою поведінку на ясне й очевидне. Якщо у неї виникають труднощі, вони викликають швидкі дії без достатнього обміркування.

Низькі значення говорять про сензитивність, легку вразливість. Така людина відчуває утруднення через надмірну емоційність. Вона дуже чутлива до нюансів життя, має артистичні схильності і м'якість.

Формула для підрахунку значення фактору F_3 :

$$F_3 = 1/10 (77 + 2C + 2E + 2F + 2N - 4A - 6I - 2M).$$

У складі F_3 фактори першого порядку мають такі змістовні внески: C – здатність до інтеграції поведінки; N – здатність до утворення поведінкових стереотипів (вихованих форм поведінки); F – схильність до вільної реалізації поведінкових тенденцій; E – прагнення до високого місця у груповій ієрархії; A – емоційна залученість до ситуації; M, I – висока значущість індивідуальних потреб, розвинута уява, недостатня реалістичність.

Фактор F_4 : незалежність – покірність.

Фактор об'єднує поведінкові (E, Q_2), емоційні (A), розумові (M), світоглядні (Q_1, G) компоненти незалежності:

$$F_4 = 1/10 (4E + 3M + 4Q_1 + 4Q_2 - 3A - 2G).$$

Високі оцінки за фактором характеризують особистість, яка відзначається критичністю, самобутністю, фантазією, непохитною волею. Такі люди відважні, агресивні, різкі, обирають ситуації, де можна проявити ініціативу.

Низькі оцінки притаманні людям пасивним, залежним від групи, які потребують сторонньої підтримки і орієнтуються на осіб, які їм таку підтримку надають.

5.5. Методика “Шкала темпераментів” Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)

Методика спрямована на дослідження особливостей темпераменту людини.

Інструкція: “Ця шкала використана в дослідженнях особливостей рис особистості і включає в себе питання, що стосуються схильностей, звичок і інтересів людини. В ній немає питань, які можуть Вас збентежити, тому Вам слід відповідати на всі питання відверто й сумлінно. Будь-яка недбалість може ускладнити результат і дати невірну картину особливостей властивостей Вашої особи. На запитання можна відповісти “так”, “ні”, “не знаю”. Відповідайте “не знаю” лише в тих випадках, коли Вам важко відповісти “так” чи “ні”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	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
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130
131	132	133	134	135	136	137	138	139	140

Текст опитувальника

1. Чи подобалися Вам в дитинстві ігри, що вимагають великої рухливості?
2. Чи любите Ви займатись у вільний час фізичною роботою?
3. Чи часто Ви розповідаєте жарти, щоб розвеселити інших?
4. Чи важко Вам виступати з промовою перед великою групою людей?
5. Чи легко змінюється Ваш настрій під впливом інших людей?
6. Чи часто Ви зустрічаєтеся зі своїми друзями вечорами?
7. Чи часто Ви включаєте в свою роботу нові ідеї?
8. Чи часто Ви в розмові з іншими жестикулюєте руками, головою?
9. Чи грали Ви колись за власним бажанням у футбол?
10. Чи любите Ви розважатися в компанії весело та безтурботно?
11. Чи часто ви є організатором будь-яких колективних заходів?
12. Чи можете Ви відпочивати в галасливій компанії?
13. Чи є їжа, яку Ви не любите?
14. Чи часто Ви буваєте замислені?
15. Зазвичай Ви працюєте швидко й енергійно?
16. Чи отримуєте Ви задоволення від роботи з використанням технічних інструментів?
17. Чи любите Ви бути присутнім у місцях, де щось відбувається?
18. Чи любите Ви керувати на зборах?
19. Чи часто Ви помічаєте за собою деякі особливості, які перешкоджають Вам прийняти рішення?
20. Чи легко Ви знайомитеся з новими людьми (випадковими)?
21. Чи любите Ви роботу, що вимагає терпіння й старанності?
22. Якщо Ви уявите себе за кермом автомобіля, подобалася б Вам швидка їзда?
23. Чи любите Ви роботу, що вимагає фізичних зусиль?
24. Чи охоче Ви веселите й пожвавлюєте компанію?
25. Чи любите Ви роботу, що вимагає багато розмов з іншими людьми?
26. Чи залишаєтеся Ви зазвичай стриманим і спокійним, коли інші втрачають голову?
27. Чи легко Ви домагаєтеся дружби й довіри?
28. Чи любите Ви займатися теоретичними проблемами?
29. Як Ви вважаєте, чи швидко Ви зазвичай справляєтеся зі своїми проблемами?

30. Чи часто Ви займаєтеся спортом?
31. Чи любите Ви ризикувати для отримання задоволення від ризику?
32. Чи любите Ви роботу, в якій треба багато говорити?
33. Чи можете Ви займатися при включеному радіоприймачі?
34. Чи думаєте Ви, що Вас часто вважають неприємним, холодним?
35. Чи були Ви серйозною дитиною?
36. Чи часто Ви поспішаєте?
37. Чи вправно Ви користуєтеся інструментами?
38. Чи любите Ви часті зміни або розмаїтість?
39. Чи любите Ви бути лідером у заходах із друзями?
40. Чи часто Ви переходите від печалі до радості і від радості до смутку без поважної причини?
41. Чи любите Ви роботу, яка потребує багатьох контактів з людьми?
42. Чи віддаєте Ви перевагу при вирішенні важливої проблеми самостійно поміркувати, ніж порадитися з іншими?
43. Чи вважаєте Ви, що у Вас є звичка щось крутити в руках?
44. Чи захоплювало Вас коли-небудь полювання?
45. Чи любите Ви роботу, в якій треба змагатися з іншими?
46. Чи любите Ви, щоб на Вас звертали увагу?
47. Чи можете Ви творчо працювати в умовах, які не сприяють зосередженню?
48. Чи любите Ви відзначати річниці, дні народження та інше?
49. Чи любите Ви роботу, яка вимагає великої акуратності?
50. Чи вважають Вас спокійною людиною?
51. Чи часто Ви відчуваєте потребу в русі й фізичному навантаженні?
52. Чи вважають Вас безтурботною людиною?
53. Чи любите Ви виступати з новими проектами, ідеями?
54. Чи буває, що Ви несподівано відчуваєте сильний голод?
55. Чи вважаєте Ви себе малодоступною людиною для інших?
56. Чи віддаєте Ви перевагу роботі на самоті?
57. Чи часто Ви чекаєте, щоб Ваші проблеми вирішилися самі?
58. Чи любите Ви показувати свою перевагу в силі над іншими?
59. Чи любите Ви роботу, в якій часто змінюється характер діяльності?
60. Під час товариських заходів чи віддаєте Ви перевагу триматися осторонь?

61. Чи часто Вас дратують повсякденні дрібниці?
62. Чи інші люди залюбки з Вами відверті?
63. Чи любите Ви роботу, при якій треба багато читати?
64. Чи Ви розмовляєте повільніше, ніж інші люди?
65. Чи Ви були в дитинстві членом команди з волейболу або баскетболу?
66. Чи маєте Ви зазвичай на все готову відповідь?
67. Чи охоче Ви підтримуєте нові проекти?
68. Чи втрачаєте Ви апетит, коли щось виводить Вас з рівноваги?
69. Чи любите Ви бути членом різних організацій, секцій, федерацій?
70. Чи любите Ви впроваджувати нові методи роботи?
71. Чи швидко Ви їсте, навіть коли у Вас багато часу?
72. Чи любите Ви рубати дрова?
73. Чи кричите Ви зазвичай разом з іншими, коли дивитеся змагання?
74. В небезпечній, складній ситуації чи схильні Ви брати ініціативу в свої руки?
75. Чи дратує Вас, коли Вам заважають, а треба зосередитися?
76. Чи відчуваєте Ви себе вільно у великій компанії?
77. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви грали один?
78. Зазвичай чи швидко Ви працюєте?
79. Чи були Ви капітаном спортивної команди?
80. Чи часто Ви задоволені собою та оточуючими?
81. Чи любите Ви говорити тости і виступати з промовою?
82. Чи легко Ви відновлює перервану роботу?
83. Зазвичай чи відверті Ви з незнайомими?
84. Чи любите Ви розповідати людям про те, що з Вами трапилось?
85. Чи любите Ви повільну роботу, що вимагає розмірковування?
86. Хотіли б Ви займатися боксом?
87. Чи пригадуєте Ви зазвичай одразу прізвище людини, яку Ви зустріли?
88. Чи трапляється Вам вносити нові пропозиції на зборах?
89. Чи хвилюєтеся Ви зазвичай, коли роботу треба виконати в строк?
90. Чи висловлюєтеся Ви звичайно в розмові без труднощів?

91. Чи любите Ви винаходити нове обладнання та методи роботи?
92. Чи надаєте Ви перевагу зробити щось самому, ніж чекати, поки це зроблять інші?
93. Чи приносить Вам задоволення змагатися з кимось?
94. Чи любите Ви швидко й різноманітну роботу?
95. Чи легко Вам віддати наказ іншим?
96. Чи часто Ви буваєте нетерплячі?
97. Чи багато часу зазвичай необхідно іншим, щоб з Вами познайомитися?
98. Чи любите Ви працювати в спокійному й тихому місці?
99. Чи розмовляєте Ви зазвичай голосніше за інших?
100. Хотіли б Ви їздити верхи заради задоволення?
101. Чи встаєте Ви вранці з ліжка швидко й енергійно?
102. Чи часто Ви вичікуєте та віддаєте ініціативу іншим?
103. Чи вважають Вас інші оптимістом?
104. Чи часто Ви сумуєте в компанії?
105. Чи часто Ви вважаєте, що книги більш цікаві, ніж люди?
106. Чи любите Ви роботу, що вимагає руху?
107. Чи справляєтеся Ви зазвичай швидко з ремонтом?
108. Чи швидко Ви зазвичай приймаєте рішення?
109. Чи уникаєте Ви виступати з промовою?
110. Чи швидко Ви прокидаєтесь?
111. Чи любите Ви проводити вільний час в компанії?
112. Чи любите Ви аналізувати свої вчинки?
113. Чи часто Ви працюєте повільно, не поспішаючи?
114. Чи любите Ви проводити свій вільний час на повітрі?
115. Чи були Ви в молодості організатором сміливих вчинків?
116. Чи буває так, що Ви в компанії розмовляєте одночасно з кількома людьми?
117. Чи буває так, що Ви говорите не замислюючись, а потім шкодуєте про це?
118. Чи часто Ви відчуваєте бажання залишитися на самоті?
119. Чи надаєте Ви перевагу черпати знання з книг, ніж із життя?
120. Чи ходите Ви зазвичай швидше за інших?
121. Чи любите Ви іноді відчувати втому від фізичної роботи?
122. Чи часто Ви відчуваєте, що у Вас надлишок енергії?
123. Чи траплялося Вам у дитинстві бути лідером в іграх?
124. Чи легко інші люди впливають на Вас?

125. Чи охоче Ви працюєте в колективі?
 126. Чи віддаєте Ви перевагу ввечері залишатися на самоті, ніж перебувати в компанії?
 127. Чи швидко Ви зазвичай одягаєтеся?
 128. Чи часто у Вас холодні руки й ноги?
 129. Чи легко Ви приймаєте рішення?
 130. Зазвичай Ви без великих коливань приймаєте рішення?
 131. Чи Ви зазвичай засмучуєтеся перед від'їздом?
 132. Чи любите Ви, коли Вас відвідують під час хвороби?
 133. Чи любите Ви залишатися зі своїми думками наодинці?
 134. Чи швидко Ви пишете?
 135. Чи охоче б Ви займалися роботою в саду?
 136. Чи довго Ви зазвичай переживаєте що-небудь?
 137. Чи любите Ви роботу, що вимагає Вашого впливу на інших?
 138. Чи засмучує Вас можливість невдачі?
 139. Чи були Ви в дитинстві несміливим?
 140. Чи любите Ви мати багато друзів?

“Ключ”

При збігу оцінки з відповіддю в “ключі” – 2 бали, відповідь “не знаю” – 1 бал, при неспівпаданні оцінки з відповіддю в “ключі” – 0 балів.

1. Активність

“Так” – 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43, 71, 78, 92, 99, 106, 120, 127, 134;

“Ні” – 50, 57, 64, 85, 113.

2. Фізична активність

“Так” – 2, 9, 16, 23, 30, 37, 44, 51, 58, 65, 72, 79, 86, 93, 100, 107, 114, 121, 135;

“Ні” – 128.

3. Імпульсивність

“Так” – 3, 10, 17, 24, 31, 38, 45, 52, 59, 66, 73, 80, 87, 94, 101, 108, 115, 122, 129;

“Ні” – 136.

4. Лідерство

“Так” – 11, 18, 25, 32, 39, 46, 53, 67, 74, 81, 88, 95, 116, 123, 130, 137;

“Ні” – 4, 60, 102, 109.

5. Врівноваженість

“Так” – 12, 26, 33, 47, 82, 103;

“Ні” – 5, 19, 40, 54, 61, 68, 75, 89, 96, 110, 117, 124, 131, 138.

6. *Товариськість*

“Так” – 6, 20, 27, 41, 48, 62, 69, 76, 83, 90, 111, 125, 132;

“Ні” – 13, 34, 55, 97, 104, 118, 139.

7. *Рефлексивність*

“Так” – 7, 14, 21, 28, 35, 42, 49, 56, 63, 70, 77, 91, 98, 105, 112, 119, 126, 133;

“Ні” – 84, 140.

Інтерпретація результатів

0-10 – ніяк не виражена;

11-20 – низький ступінь;

21-30 – середній ступінь;

31-40 – високий ступінь.

Характеристика виділених Л. Терстоуном факторів, що описується тільки за одним полюсом, виглядає таким чином:

1. *Активність*. Такі індивіди швидко працюють, навіть якщо немає необхідності поспішати; швидко рухаються, нетерплячі, навіть якщо потрібно зберігати спокій; постійно в дії, схильні до поспішності. Як правило, багато говорять, ходять, пишуть.

2. *Фізична активність*. Фізично бадьорі індивіди, займаються спортом, люблять роботу, особливо на повітрі та таку, що вимагає м'язових зусиль. Віддають перевагу будь-якій фізичній активності, що супроводжується великими енергетичними затратами.

3. *Імпульсивність*. Настрій безтурботний і легковажний, швидко приймають рішення, дуже легко переходять від однієї задачі до іншої, діють під впливом хвилинних спонукань.

4. *Лідерство*. Схильні керувати іншими людьми, брати на себе відповідальність, ініціативні – хоча насправді не завжди домінують у даній групі – охоче виступають публічно та організують усякі товариські заходи.

5. *Врівноваженість*. Індивіди, для яких характерний незворушний, рівний настрій, у критичні моменти зберігають спокій, мають здібність розряджатися, навіть у несприятливих умовах легко зосереджуються, без зусиль переривають незакінчену роботу або продовжують її, коли вимагає ситуація.

6. *Товариськість*. Люблять перебувати в компанії, легко заводять знайомства, поступливі, доброзичливі, схильні до співпраці, приємні в спілкуванні.

7. *Рефлексивність*. Схильні до роздумів, віддають перевагу теоретичній діяльності, часто займаються самоспостереженням,

зазвичай спокійні, охоче працюють на самоті, люблять діяльність, що вимагає точності, охочіше планують, ніж реалізують намічене.

5.6. Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 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 бланку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо згодні, або “-” (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

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				

Стимульний матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

2. Я легко роздратовуюсь, 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 підряд немає справи, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім 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 праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
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. У кінці 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 намагаюся 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 роботи 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. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів.

“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, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40

Далі підраховується сума набраних балів.

Інтерпретація результатів

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.

5.7. Особистісний опитувальник “НПН-А” (нервово-психічна нестійкість – акцентуації)

Опитувальник розроблений К.Н. Поляковим та А.Н. Глушко і призначений для діагностування нервово-психічної нестійкості і деяких акцентуацій характеру.

Опитувальник містить 276 тверджень і має наступні шкали: *достовірності, нервово-психічної нестійкості, істерії, психастенії, психопатії, параної, шизофренії.*

Інструкція: “Зараз Ви ознайомитеся з твердженнями, які стосуються деяких особливостей Вашого самопочуття, поведінки, характеру. Прочитайте кожне твердження і вирішіть, вірно воно чи невірно по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, то в клітинці з номером питання поставте знак “+” (“так”, “вірно”), якщо не згодні – знак “-” (“ні”, “невірно”). Не гайте часу на роздумування. Найбільш природнім є те рішення, яке першим приходить у голову”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	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	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132
133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154
155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176
177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198
199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220
221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242
243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264
265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276										

Текст опитувальника

1. Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розповідати.
2. Запори у мене бувають рідко.
3. Час від часу у мене бувають напади сміху і плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
4. Часом мені так і хочеться вилятися.
5. У мене часто болить голова.
6. Іноді я говорю неправду.
7. Мій настрій залежить від оточуючих.
8. Сон у мене зазвичай багатий на яскраві сновидіння.
9. Люблю костюми яскраві й такі, що кидаються в очі.
10. Мій апетит залежить від настрою: буває їм із задоволенням, буває неохоче, через силу.
11. Часто яка-небудь нав'язлива думка не дає мені заснути.
12. Я сильно розгублююсь, коли несподівано опиняюся в центрі уваги.
13. Критика в тому вигляді, в якому її здійснюють чимало людей, скоріше вибиває мене з колії, ніж допомагає.
14. Я часто вчиняю виходячи з настрою, а не за переконанням.
15. Часто під час суперечки я відхиляюся від суті питання і переключаюся на особистості.
16. Я не піду на ризик, якщо є лише мала надія на успіх.
17. Якщо зі мною вчиняють несправедливо, то я відчуваю, що повинен відплатити, хоча б з принципу.
18. Доля, безумовно, несправедлива до мене.
19. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
20. Часом в мене вселяється "злий дух".
21. Зовнішній вигляд мене дуже мало цікавить.
22. Іноді я відчуваю, що моя душа залишає тіло і літає десь у космосі.
23. Раз на тиждень або частіше я без жодної видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
24. Буває, що я пропускаю передовиці в газетах.
25. Буває, що я серджуся.
26. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь зможу добитися в житті.
27. Буває, що я відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.

28. Я охоче беру участь у всіх зборах та інших суспільних заходах.

29. Вважаю, що треба завжди бути привабливо одягненим, оскільки “зустрічають за одягом”.

30. Я вважаю, що не слід виділятися серед оточуючих будь-чим.

31. В незвичайному і привертаючому увагу одязі я відчуваю себе чудово.

32. Намагаюсь жити так, щоб оточуючі могли сказати про мене: “Ось це людина”.

33. Часто мені важко утриматися від жалю до самого себе.

34. Якщо моє вдале зауваження залишилося непоміченим, я більше не повторю його.

35. Якщо я зробив якийсь промах в товаристві, то про це забуваю досить швидко.

36. Часом мене так і підмиває вступити з ким-небудь у суперечку.

37. Часом я так наполягаю на своєму, що оточуючі втрачають зі мною терпіння.

38. Я не можу до кінця вислухати людину, якщо вона, на мою думку, говорить нерозумні речі.

39. Іноді мені хочеться зробити що-небудь небезпечно або приголомшуюче.

40. Якби люди не були налаштовані проти мене, я досяг би в житті набагато більшого.

41. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.

42. Більшу частину часу (життя) я цілком задоволений життям.

43. Я вірю, що деякі люди можуть одним дотиком зцілити від хвороби.

44. Я знаю людей, які намагаються привласнити мої думки.

45. Найважча боротьба для мене – боротьба з самим собою.

46. М'язові судоми і сіпання у мене бувають дуже рідко.

47. Іноді, коли я недобре себе почуваю, я буваю дратівливим.

48. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.

49. В гостях за столом я тримаюся краще, ніж удома.

50. Якщо мені не загрожує штраф, і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там де потрібно.

51. Найбільше за все з боку оточуючих я ціню увагу до мене.

52. Я люблю одяг модний і незвичайний, який мимоволі привертає погляди.

53. Буває, що абсолютно незнайома людина мені вмить вселяє довіру і симпатію.

54. Пригоди і ризик мене ваблять, коли в них мені дістається перша роль.

55. Часто я схильний подумки повертатися до своїх дріб'язкових неприємностей, і мені важко викинути їх з голови.

56. Я часто відчуваю себе самотнім і нікому непотрібним.

57. Я відчуваю, що мої друзі та близькі мають в мені не таку сильну потребу, як я в них.

58. Іноді я можу не утриматися і нагруб'янити, навіть якщо це зашкодить моїм інтересам.

59. Досить часто я дію під впливом хвилинного настрою.

60. Коли на мене кричать, я відповідаю тим же.

61. Часто я готовий на все, щоб перемогти в суперечці.

62. Деякі люди до того люблять командувати, що мене так і тягне робити все наперекір, навіть якщо я знаю, що вони праві.

63. Дехто був би радий мені нашкодити.

64. Я ніколи не робив в житті нічого ризикованого тільки заради гострих відчуттів.

65. Я вважаю, що релігія має таке ж право на існування, як і різні науки.

66. Нерідко я переживаю своєрідне відчуття, ніби “Я” – це не “Я”.

67. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж добре, як і у більшості моїх знайомих.

68. Іноді у мене буває таке відчуття, що я просто повинен нанести ушкодження самому собі або кому-небудь іншому.

69. В дитинстві у мене була така компанія, де всі намагалися завжди і у всьому стояти один за одного.

70. У грі, я вважаю, за краще вигравати.

71. Зараз моя вага постійна (я не повнію і не худну).

72. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних людей, це ніби додає вагу у власних очах.

73. Я завжди прагну бути серед людей, щоб “показати” себе.

74. Я люблю опікати кого-небудь, хто мені подобається.

75. Я люблю бути першим, щоб мене наслідували, за мною б йшли інші.

76. Іноді я відчуваю “ком” у горлі або інші незвичайні відчуття.
77. Прокидаючись вранці, я часто відчуваю себе втомленим і розбитим.
78. Зміни погоди впливають на мою працездатність і настрій.
79. У відносинах з людьми я часто зазнаю труднощів через відчуття сором’язливості, реальних причин для якої немає.
80. Часто я не поступаюся людям не тому, що справа дійсно важлива, а просто через принцип.
81. У мене часто поганий, зловбий настрій.
82. Я, напевно, людина дратівлива і запальна.
83. Часто я “заводжуся з пів-оберту”.
84. Більшість людей чесні лише тому що бояться, що на обмані вони попадуться.
85. Здається, проти мене щось замислюють.
86. Я знаю, що за мною стежать.
87. У мене бувають напади поганого самопочуття, дратівливості і смутку.
88. Часом я відчуваю дивні запахи.
89. Я був би досить спокійним, якби у кого-небудь з моєї сім’ї були неприємності через порушення закону.
90. Буває, що з моїм розумом робиться щось недобре.
91. Коли я намагаюся щось сказати, то часто помічаю, що у мене тремтять руки.
92. Руки у мене такі ж спритні й моторні, як і раніше.
93. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
94. Думаю, що я людина приречена.
95. Я охоче слухаю ті повчання, які мені приємні й лестять.
96. Я люблю, коли оточуючі приділяють мені багато уваги.
97. Дуже не люблю усякі правила та обмеження, які мене обмежують.
98. Я довго не роздумую у важких ситуаціях, рішення виникає у мене відразу, вмить.
99. В компанії я відчуваю себе ніяково і через це справляю враження гірше, ніж міг би.
100. Мені буває важко заснути через хвилювання з приводу невдачі.
101. Іноді я помічаю, що абсолютно дріб’язкові думки і спогади цілком охоплюють мене.
102. Я проти того, щоб з мене жартували.

103. Мене сильно дратують люди, які лізуть без черги, і я їм це завжди виказую або не пропускаю.
104. Мене важко розсердити.
105. Я досить часто скоюю вчинки (частіше, ніж інші), про які потім доводиться жалкувати.
106. Я думаю, що більшість людей готова піти на нечесний вчинок заради вигоди.
107. Я знаю хто винуватий у більшості моїх неприємностей.
108. Я важко доступна для контакту людина.
109. Я ніколи не потребую співчуття оточуючих.
110. Мої рідні не розуміють мене і здаються мені чужими.
111. Були випадки, коли мені було важко утриматися від того, щоб не “поцупити” у кого-небудь або де-небудь, наприклад, в магазині.
112. Буває, що я з ким-небудь трохи пліткую.
113. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розказувати.
114. Бувало, що при обговоренні деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
115. В школі я засвоював матеріал повільніше за інших.
116. Моя зовнішність мене, в цілому, влаштовує.
117. Я дуже люблю читати про злочини і таємничі пригоди.
118. Мені подобається брати участь в конкурсах художньої самодіяльності.
119. Вважаю, що дуже важливо, щоб результат моєї роботи став відомий оточуючим.
120. Я вважаю, що більшість людей здатна збрехати, якщо це в їх інтересах.
121. Мені буває важко висловити свої думки словами, тому я рідко включаюся в бесіду.
122. Буває, що мене турбує відчуття провини або докори совісті через яку-небудь дрібницю.
123. В розмові з представницями іншої статі я часто уникаю лоскитливих тем, які можуть збентежити.
124. Я сильно роздратовуюсь, якщо мене кваплять або підганяють.
125. Іноді дрібниця, сказана на мою адресу, здатна викликати у мене бурхливу реакцію.
126. Якщо я вважаю, що поступаю правильно, то думка інших людей мене мало цікавить.

127. Терпіти не можу, якщо мене перебивають в той час, коли я зайнятий.
128. Я вважаю, що часто мене карали незаслужено.
129. Я легко плачу.
130. Я віддаю перевагу темним і сірим тонам.
131. Я живу своїми внутрішніми думками, і мене не цікавить реальність.
132. Я не відчуваю (не сприймаю) заперечень і критики, а завжди думаю і роблю по-своєму.
133. Я цілком упевнений в собі.
134. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
135. Іноді я відчуваю, що хтось управляє моїми думками.
136. Я щодня випиваю надзвичайно багато води.
137. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
138. Щасливіший за все я буваю на самоті.
139. В компанії я не привертаю до себе уваги.
140. В компанії мій настрій куди кращий, ніж удома.
141. Я здатний вчинити щось видатне.
142. Мені подобається виступати перед ким-небудь.
143. Думаю, що я більш чутливий до естетичних сторін життя, ніж більшість людей.
144. Я часто відчуваю себе менш пристосованим до життя і його вимог, ніж інші.
145. Я набагато більше зацікавлений у пошуках духовних і художніх цінностей, ніж ділових і матеріальних.
146. У більшості випадків я дотримуюся формули: “Ризик – благородна справа”.
147. Мені дуже важко, майже неможливо, змовчати на образі.
148. Мені часто що-небудь так набридає, що я відчуваю себе “ситим по горло”.
149. У мене ніколи не було неприємностей через грубі порушення дисципліни, конфлікти з товаришами та ін.
150. У мене рідко дзвенить або гуде у вухах.
151. Упевнений, що за моєю спиною про мене говорять.
152. Мої ідеї і думки виглядають як такі, що випереджають час.
153. Мене роздратовує, коли мене відволікають від важливої роботи, наприклад, просять поради.
154. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.

155. Хтось намагається впливати на мої думки.
156. Я любив казки Андерсена.
157. Навіть серед людей я, зазвичай, відчуваю себе самотнім.
158. Мене легко ввести в замішання.
159. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
160. Мені часто хочеться померти.
161. Я б погодився виступити в ролі конференсьє на концерті у якої-небудь знаменитості.
162. Мене завжди дратують люди, які прагнуть бути першими в компанії.
163. У мене псується настрій, я відчуваю себе погано, якщо оточуючі не проявляють до мене належної уваги.
164. Мені подобається цитувати незвичайні чи шокуючі вислови мудреців або великих людей.
165. Іноді я не наважуюся здійснити свої ідеї через боязнь, що вони можуть виявитися нереальними.
166. Я сильно збентежуюся, якщо говорять про мій характер.
167. Мене збентежують непристойні анекдоти та історії.
168. Я не вважаю за потрібне приховувати своє презирство або негативну думку про когось або про щось.
169. Мені часто говорять, що я запальний.
170. Я не дуже добре уживаюся з людьми.
171. В сучасному житті дуже багато дратівливих перешкод, обмежень.
172. У моєму житті був один або декілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу примушує мене скоювати ті або інші вчинки.
173. У мене ніколи не було сутичок із законом.
174. Я вважаю, що пророцтва і осяння мають великий сенс.
175. Я віддав би перевагу тому, щоб більшу частину часу сидіти, нічого не робити, мріяти (“філософствувати”).
176. Часом я жалкую, що живу на цьому світі.
177. Бувало, що я кидав розпочату справу, оскільки боявся, що не справлюсь з нею.
178. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
179. До питань релігії я відношусь байдуже, вони мене не хвилюють.
180. Напади поганого настрою бувають у мене рідко.
181. Я заслуговую на суворе покарання за свої вчинки.

182. Мої переконання і погляди непохитні.
183. Дуже рідко критика і заперечення на мою адресу бувають справедливими.
184. В компаніях я завжди є центром уваги.
185. Я відношуся до таких людей, які вміють захоплюватися і приклонитися перед ким-небудь або чим-небудь.
186. Думаю, що класичні музичні твори, живопис справляють на мене більше враження, ніж на інших.
187. У мене нерідко буває стан, коли я ось-ось можу заплакати.
188. Йдучи з дому, я часто турбуюся про те, чи закриті двері, чи вимкнений газ і т.д.
189. Мене ніколи не турбує небезпека заразитися якою-небудь хворобою через дверні ручки.
190. Досить часто я відчуваю, що у мене всередині все “кипить”.
191. Люди мене вважають спокійною і урівноваженою людиною.
192. Іноді я відчуваю таку лють, що хочеться зламати двері або розбити вікно.
193. Мені здається, що я все відчуваю більш гостро, ніж інші.
194. Особа, яка спокушає людей, залишаючи без нагляду цінне майно, винна приблизно так само, як і той, хто це майно краде.
195. Думаю, що кожний може збрехати, щоб уникнути неприємностей.
196. Я досить спокійно перенесу вид страждаючих тварин.
197. У мене бувають дуже незвичайні і своєрідні внутрішні переживання.
198. Все на землі підкоряється якійсь владній “магічній силі”.
199. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
200. Я людина нервова і легко збудлива.
201. Мені здається, що нюх у мене такий же, як у інших (не гірший).
202. Все у мене виходить погано, не так як треба.
203. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.
204. Більшу частину часу я відчуваю себе втомленим.
205. В компанії я люблю розказувати різні історії для того, щоб заволодіти загальною увагою.
206. Мені подобається заводити знайомства з впливовими і авторитетними людьми.

207. Мені властива деяка примхливість.
208. Я збентежуюся вступити у спір навіть з добре відомого мені питання.
209. Я надмірно чутливий і легко ранимий.
210. Мені, безумовно, не вистачає впевненості у собі.
211. Я готовий відмовитися від своїх намірів, якщо оточуючі вважають, що я не правий або цього робити не варто.
212. Я вважаю за краще діяти імпульсивно, під впливом моменту, навіть якщо це призводить до труднощів.
213. Звичайно я спокійно витримую самовдоволених людей, навіть якщо вони багато хвастають.
214. Я завжди у змозі суворо контролювати прояв своїх відчуттів.
215. Я вразливіший за більшість людей.
216. Більшість людей у глибині душі не любить обтяжувати себе заради того, щоб допомогти іншим.
217. Мої мати і батько часто змушували мене слухатися навіть тоді, коли я вважав це безрозсудним.
218. Мені в голову приходять часто дивні та незвичайні думки.
219. Часто які-небудь дрібниці дозволяють мені прийти до приголомшливих висновків.
220. Мені подобається шукати незвичайні або парадоксальні прийоми рішення різних задач і питань.
221. Іноді я відчуваю, що близький до нервового зриву.
222. Мене дуже дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
223. Я дуже уважно відношуся до того, як я одягаюся.
224. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про любов.
225. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи. Перехід до будь-яких умов життя, роботи, навчання здається нестерпно важким.
226. Мені здається, що по відношенню до мене особливо часто поступають несправедливо.
227. Мені подобається, коли всі визнають мене головою або зачинателем.
228. Я намагаюсь уникати незвичайних висловів і вчинків, які збентежують оточуючих.
229. Мені приносить велике задоволення робити ризиковані вчинки заради забави.

230. Я цілком можу обійти закон, якщо по суті не порушую його.

231. Я часто втрачаю можливість через свою внутрішню нерішучість.

232. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я щойно познайомився.

233. Мені часто доводиться приховувати свою сором'язливість ціною великих зусиль.

234. Ухвалюючи рішення, я більше керуюся серцем, ніж розумом.

235. Рідко що можна здійснити поступовими, помірними методами, частіше необхідно застосувати силу.

236. Я виказую свої думки так, як вони приходять мені в голову, а не намагаюся їх спочатку краще сформулювати.

237. Безумовно, на мою долю випало більше турбот і клопоту, ніж належить.

238. Іноді мій слух настільки загострюється, що це навіть мені заважає.

239. У мене відсутні вороги, які по-справжньому хотіли б заподіяти мені яке-небудь зло.

240. Мене не хвилює, якщо оточуючі вважають мої вчинки незвичайними.

241. Я не можу зрозуміти людей, які плачуть у кіно.

242. Вважаю, що я відрізняюся від більшості людей своєю незвичайною поведінкою.

243. Я часто відчуваю себе несправедливо скривдженим.

244. Моя думка часто не співпадає з думкою оточуючих.

245. Я часто переживаю почуття утомленості від життя і мені не хочеться жити.

246. На мене звертають увагу частіше, ніж на інших.

247. У мене бувають головні болі і запаморочення через переживання.

248. Часто у мене бувають періоди, коли мені нікого не хочеться бачити. Нікого!

249. Мені важко прокинутися в призначений час.

250. Мені приємно мати серед своїх знайомих значимих людей, це піднімає мій авторитет.

251. Мені подобається їжа, приготована з екзотичних продуктів.

252. Я гостро і тривалий час переживаю невдачі.

253. Люди легко можуть змінити мою думку, яка перед цим здавалася мені остаточною.

254. Я можу йти попереду інших в уявних міркуваннях, але не в діях.

255. Часом я впевнений в своїй даремності.

256. Деякі історії (анекдоти) настільки цікаві, що мені буває, не просто смішно, а настає “дикий сміх і захоплення”.

257. Вважаю, що сильній людині можна багато що пробачити.

258. Я вважаю, що для цікавої і привабливої справи всякі правила та обмеження можна обійти.

259. Зазвичай мене насторожують люди, які поведуться дещо доброзичливіше, ніж я очікував.

260. Про мене говорять вульгарні та образливі речі.

261. Коли я знаходжуся в приміщенні, я відчуваю себе якось тривожно і неспокійно.

262. Я людина особлива і незрозуміла для інших (не така як всі).

263. Часом мені дуже хотілося покинути домівку.

264. Життя для мене майже завжди пов'язане з напругою.

265. Якщо в моїх невдачах хтось винний, я не залишу його без покарання.

266. В дитинстві я був капризним і дратівливим.

267. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувалися у невропатолога або психіатра.

268. Іноді я приймаю валеріану, еленіум, кодеїн або інші заспокійливі засоби.

269. Чи є у Вас судимі родичі?

270. Чи мали Ви приводи до міліції?

271. Чи залишалися Ви у школі на другий рік?

272. У мене є такі якості, за якими я безумовно перевершую інших людей.

273. Я серйозно цікавлюся гімнастикою йогів.

274. Я схильний приймати все дуже близько до серця.

275. Я дуже недовірливий, без кінця турбуюся і хвилююся про все.

276. Якщо у мене взяли в борг, я соромлюся про це нагадати.

“Ключ”

Найменування шкали	Номери питань з відповіддю “так” (+)	Номери питань з відповіддю “ні” (-)
Достовірність (Д)		1, 4, 6, 24, 25, 27, 47, 49, 50, 70, 72, 93, 112, 114, 137
Нервово-психічна нестійкість (НПН)	3, 5, 23, 26, 48, 68, 89, 90, 91, 94, 111, 113, 115, 134, 135, 136, 138, 155, 157, 158, 159, 160, 177, 178, 181, 199, 200, 202, 203, 204, 221, 222, 223, 225, 226, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271	2, 28, 45, 46, 67, 69, 71, 92, 116, 133, 156, 179, 180, 182, 201, 224
Істерія (І)	7, 8, 9, 10, 29, 31, 32, 51, 52, 53, 54, 73, 74, 75, 76, 95, 96, 97, 98, 117, 118, 119, 120, 140, 141, 142, 161, 162, 163, 164, 183, 184, 185, 205, 206, 207, 227, 229, 250, 251, 272, 273	30, 139, 228
Психастенія (Пс)	11, 12, 13, 33, 34, 55, 56, 57, 77, 78, 79, 99, 100, 101, 121, 122, 123, 143, 144, 145, 165, 166, 167, 186, 187, 188, 189, 208, 209, 210, 211, 231, 232, 233, 252, 253, 254, 255, 274, 275, 276	35, 230
Психопатія (Пп)	14, 15, 17, 36, 37, 38, 39, 58, 59, 60, 61, 80, 81, 82, 83, 102, 103, 105, 124, 125, 126, 127, 146, 147, 148, 168, 169, 170, 171, 190, 192, 212, 234, 235, 256, 257, 258	16, 104, 149, 191, 213, 214, 236
Паранойя (Пя)	18, 19, 20, 40, 63, 85, 86, 107, 128, 129, 151, 172, 193, 215, 237, 238	41, 42, 62, 64, 84, 106, 150, 173, 194, 195, 216, 217, 239, 259, 260, 261
Шизофренія (Ш)	21, 22, 43, 44, 65, 66, 87, 88, 108, 109, 110, 130, 131, 132, 152, 153, 154, 174, 175, 176, 196, 197, 198, 218, 219, 220, 240, 241, 242, 262, 263, 264	

Обробка результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

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

Ступінь об’єктивності відповідей оцінює шкала достовірності. У випадку якщо загальна кількість “сирих” балів за цією шкалою дорівнює або більше 8 – отримані дані вважаються недостовірними.

Набрані за кожною шкалою “сирі” бали переводяться в стени.

Таблиця переводу “сирих” балів, отриманих за шкалами методики НПН-А, в стени

Найменування шкал і кількість відповідей, що збігається з ключем						
НПН	I	Пс	Пп	Пя	Ш	Стени
13->	36->	27->	30->	16->	11->	10
12	33-35	23-26	27-29	15	10	9
10-11	29-32	19-22	23-26	14	9	8
8-9	25-28	16-18	20-22	13	7-8	7
7	22-24	12-15	16-19	12	6	6
5-6	18-21	9-11	13-15	11	4-5	5
3-4	15-17	5-8	10-12	10-9	3	4
2	11-14	2-4	6-9	8	2-1	3
1	7-10	1	3-5	7	0	2
0	<-6	0	2	<-6	0	1

Показники в 8, 9, 10 стених свідчать про значну вираженість відповідних ознак.

Інтерпретація результатів

Шкала нервово-психічної нестійкості

Низький рівень поведінкової регуляції, порушення міжособистісних відносин, недостатня соціальна зрілість, порушення професійної діяльності, порушення дисциплінарних і моральних норм поведінки, відсутність адекватної самооцінки і реального сприйняття реальності, низькі адаптаційні можливості.

Високі показники за шкалою НПН свідчать про наявність у респондента ознак нервово-психічної нестійкості, характер якої уточнюється при інтерпретації профілю особистості.

Шкала істерії

Для осіб з високими показниками характерним є позерство, егоцентризм, самозакоханість, демонстративність і театральність поведінки, бажання бути в центрі уваги, прагнення здаватися в очах оточуючих значною особистістю, жага визнання і оригінальності, схильність до перебільшень. Поверхневе відношення до поставлених задач, недбале їх виконання. Нездорова і неадекватна реакція на суспільний осуд, невизнання “заслуг”. Діяльність і поведінка орієнтована на зовнішній ефект.

Шкала психастенії

Характеризується високою тривожністю, недовірливістю, нерішучістю, невпевненістю в собі, особливо в умовах динамічної обстановки, дефіциту часу і інформації; підвищеною ранимістю і відчуттям неповноцінності, нескінченим аналізом своїх дій, схильність до сумнівів, заниженої самооцінки і незадоволеності собою; вимогливість у виконанні формальностей, делікатність і тактовність, боязкість, знижена активність; трудність в ухваленні рішень, уникнення відповідальних задач.

Шкала психопатії

Підвищені збудливість, агресивність, невживчивість, експлозивність, упертість і наполегливість; схильність до бурхливих реакцій протесту і прямолінійної критики; низький рівень самоконтролю, владність, високе відчуття суперництва, прагнення будь-якою ціною відстояти, виправдати свої вчинки і переконання; непередбачуваність емоцій і вчинків.

Шкала параної

Схильність до виникнення “видатних ідей” і боротьби за справедливість; глибоке теоретизування, прямолінійність у судженнях, гордовитість і самовпевненість; уміння залучити, організувати людей до реалізації своїх ідей; вузькість і однобічність інтересів, недовіра і підозрілість, завзятість у відстоюванні переконань, конфліктність у разі невизнання заслуг.

Шкала шизофренії

Схильність до теоретичних конструкцій і несподіваних висновків, які часто не співпадають з висновками і думками оточуючих, оригінальність і споглядальність; емоційна холодність, поверхневе співпереживання, нерозуміння товаришів, безцеремонність і жорсткість або, навпаки, підвищена ранимість і чутливість; прагнення до занурення у власний світ, відчуженість,

замкнутість, безплідна мрійливість, наростаючі труднощі у спілкуванні.

Зазначимо, що ізольованій інтерпретації може піддаватися тільки шкала НПН, решта шкал – єдине ціле, а не сукупність незалежних шкал. Підвищення за однією із шкал говорить про найбільшу присутність ознак цієї шкали в загальній характеристиці нервово-психічної нестійкості особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – 176 с.
2. Біла книга 2012. Оборонна політика України. К., 2012. – 76 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 512 с.
4. Бордовская Н.В. Педагогика: Учебное пособие / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2006. – 304 с.
5. Военная психология / Под ред. В.В. Шеляга, А.Д. Глоточкина, К.К. Платонова. – М.: Воениздат, 1972. – 400 с.
6. Директива начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 07.09.2005 р. № ДГШ-9 “Про організацію та проведення заходів щодо створення у Збройних Силах України професійного сержантського корпусу”.
7. Ефремов И.И. Авторитет как феномен общественной жизни и его проявление в вооруженных силах: Социально-философский анализ: Автореф. дис... доктора философских наук: 09.00.11 / Воен. ун-т Москва. – М, 2005. – 51 с.
8. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Метод. посібник / О.М. Кокун, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська та ін. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
10. Ковалев А.Г. Авторитет руководителя коллектива. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М.: Издательство политической литературы, 1978. – С. 227–245.
11. Кропивченко С.І. Методологічні аспекти професіоналізації сержантського та старшинського складу в процесі розвитку Збройних Сил України // Зб. наук. праць Харківського університету Повітряних Сил. – Харків, 2010. – № 1(23). – С. 206-210.
12. Машовець К. Сержантські кроки становлення // Народна армія. – 2012. – № 64 (4916).
13. Наказ Міністра оборони України від 18.11.2008 р. № 567 “Про затвердження Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України та

основних напрямів реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України”.

14. Наказ Міністра оборони України від 11.07.2006 р. № 403 “Про введення в дію рішень колегії Міністерства оборони України”.

15. Наказ Міністра оборони України від 18.11.2008 р. № 567 “Про затвердження Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України та основних напрямів реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України”.

16. Наказ Міністра оборони України від 16.09.2010 р. № 489 “Про затвердження Положення про паспорт посади рядового, сержантського і старшинського складу”.

17. Наказ Міністра оборони України від 11.08.2011 р. № 489 “Про затвердження змін до системи багаторівневої підготовки сержантського і старшинського складу Збройних Сил України”.

18. Наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 22.12.2006 р. № 223 “Про затвердження тимчасових службових обов’язків сержантського і старшинського складу ЗС України”.

19. Наказ командувача Сухопутних військ Збройних Сил України від 15.11.2006 р. № 532 “Про заходи щодо розгортання системи підготовки професійного сержантського корпусу у 2007 році”.

20. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 400 с.

21. Організаційно-методичні вказівки щодо організації роботи з особовим складом у Збройних Силах України у 2013 році, затверджені заступником начальника Генерального штабу Збройних Сил України (вих. від 21.11.2012 № 20564/С).

22. Осьодло В.І. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності // Вісник Національного університету оборони України. Зб. наук. пр. – 2011. – №3(22). – С.157-162.

23. Пашукова Т.И. Практикум по общей психологии: Учебное пособие для вузов / Т.И. Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов. – М.: Изд-во “Институт Практической Психологии”, 1996. – 99 с.

24. Практика психологічної допомоги військовослужбовцям: Метод. посібник / О.В. Копаниця, І.О. Пішко, С.М. Хоружий. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 160 с.

25. Практическая психодіагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие / Д.Я. Райгородский (ред.-сост.). – Самара: Издательский дом “БАХРАХ-М”, 2002. – 668 с.

26. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М, 2002. – С. 316-320.

27. Ягупов В.В. Військова психологія. – К.: Тандем, 2002. – 674 с.

28. <http://www.shkola.ostriv.in.ua/publication/>.

КОРОТКА ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ-УКЛАДАЧІВ

- КОКУН О.М.** – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ПШКО І.О.** – начальник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ЛОЗІНСЬКА Н.С.** – старший науковий співробітник науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ПАВЛІК В.В.** – заступник командира військової частини А1048 з виховної роботи – начальник відділення, підполковник.

ДЛЯ ПОДАТОК

Методичне видання

**ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА
СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ**

Методичний посібник

Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Павлік В.В.

Підписано до друку 18.04.2013 р.

Формат 60x84/16

Папір офс. Шрифт Times New Roman. Друк. офс.

Наклад 300 прим.

Віддруковано поліграфічним центром Осадчого В.В.

044 587-78-35