

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНИЙ КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТА)

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ
ПРАЦІВНИКІВ АУДИТОРСЬКОЇ КОМПАНІЇ**

Студента 2-м курсу, 3-ї групи
спеціальності 08.03010201
психологія
спеціалізації психологія

Балана Григорія
Олександровича

Науковий керівник
д-р психол. наук,
професор

Корольчук Микола
Степанович

Науковий консультант
кан. психол наук,
ст. викладач

Кушніренко Катерина
Олегівна

Керівник освітньо-
професійної програми
д-р психол. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	8
Висновки до першого розділу.....	16
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ	18
Висновки до другого розділу.....	25
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ КРИТЕРІЇВ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ АУДИТОРСЬКОЇ КОМПАНІЇ ТОВ «ІНФОРМАЦІЙНИЙ АГЕНТ»	27
3.1. Особливості професійної діяльності працівників аудиторських компаній.....	27
3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійно важливих якостей на психологічному, професійному, темпераментальному та соціальному рівнях.....	32
3.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації процесу визначення психологічних критеріїв відбору працівників аудиторської компанії ТОВ «Інформаційний агент».....	43
Висновки до третього розділу.....	47
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап розвитку України характеризується суспільними перетвореннями, курсом інтеграції у європейське співтовариство та пов'язаними з цим соціально-економічними змінами. В умовах, що склалися в силу таких громадських зрушень, якість персоналу стала одним із найголовніших чинників, що визначає функціонування та економічне становище українських аудиторських компаній. Якісний відбір персоналу забезпечує ефективну роботу будь-якої підприємства. Якісна робота компанії неминуче пов'язана з необхідністю комплектування кваліфікованими кадрами. При цьому одним із головних завдань є відбір фахівців. Важливість якісного відбору персоналу не викликає жодного сумніву, адже помилка, здійснена при відборі, можуть призвести до значних збитків. Тому удосконалення відбору персоналу стає одним з найбільш значущих і ключових процесів у роботі таких установ.

В контексті цього, як ніколи, постає проблематика якісного кадрового забезпечення професіоналами аудиторських компаній. При цьому одним із головних завдань є відбір фахівців, оскільки від якості відібраних працівників залежить ефективність діяльності аудиторських компаній загалом та її ефективність як суб'єкта господарської діяльності [9, 12, 18-20, 24, 28, 29, 42, 43, 54].

Аудиторські компанії є важливим механізмом впливу та коригування бухгалтерських та фіскальних процесів у всіх галузях господарської діяльності в країні, починаючи від підприємств малого бізнесу і закінчуючи транснаціональними корпораціями, а від якості спеціалістів, задіяних у цій сфері, залежить наскільки цей вплив буде позитивним як для економіки, так і для всього суспільства [3, 8, 11, 15-27, 25, 45, 48, 59, 91].

Необхідність проведення якісного відбору працівників стає очевидною, адже помилки, здійснені при відборі, можуть призвести до значних збитків.

Тому проблематика професійного відбору персоналу потребує глибокого вивчення.

Вивченню проблематики ефективного підбору персоналу та їх практичному застосуванню присвячені дослідницькі роботи багатьох зарубіжних (Ф. Тейлор, Дж. Кеттелл, Дж. Ломмел, Ф. Бернірі, В. Паундстоун та ін.) та вітчизняних авторів. Серед них питання відбору і оцінки персоналу вивчали такі психологи, як В. Небиліцин, Б. Теплов, В. Толочек, В. Бодров, а також такі вчені, як Є. Клімов, К. Гуревич, Л. Бурлачук, А. Лічко, Л. Собчик, В. Зінченко та ін. звертали увагу на аналіз професійної діяльності та психологічну діагностику персоналу [3, 12-15, 28, 31, 45, 55, 67].

Питанням професійного психологічного відбором в Україні в різні роки займалися такі вчені, як Є. Мілерян, А. Карпухіна, М. Макаренко, Л. Бурлачук, В. Крайнюк, О. Макаревич, М. Корольчук, В. Татенко А. Мазаракі, С. Миронець, С. Максименко, В. Осьодло, Ю. Трофімов та багато інших [9, 12, 18-20, 24, 28, 29, 42, 43, 54].

Система професійного відбору, яка існує на даний час, має певні недоліки. Головним з них є поверхневий характер обстеження кандидатів, який відзначається певною однобокiстю та одноразовiстю, а тому не може давати повного опису особистісних якостей та прогнозу майбутньої діяльності, а також поведінки. На основі цього виникає необхідність формування надійного механізму професійного відбору працівників аудиторських компаній. Відповідно забезпечення необхідним рівнем якості підбору персоналу та удосконалення критеріїв відбору стає пріоритетним завданням аудиторських компаній.

Важливість даної теми і недостатнє її вивчення зумовили вибір теми випускної кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості професійного відбору працівників аудиторської компанії».

Об'єкт дослідження – процес професійного відбору фахівців компаній (організацій).

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного відбору працівників аудиторської компанії.

Мета дослідження – на підставі теоретичного аналізу професійно важливих якостей обґрунтувати психодіагностичний інструментарій відбору працівників аудиторських компаній, які безпосередньо взаємодіють з клієнтами та розробити практичні рекомендації щодо удосконалення цього процесу.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз проблеми професійного відбору працівників аудиторської компанії.
2. Розробити модель дослідження та обґрунтувати психодіагностичні методики.
3. Розкрити особливості професійної діяльності працівників аудиторських компаній, які працюють з клієнтами.
4. З'ясувати професійно важливі якості та психологічні критерії відбору працівників аудиторських компаній.
5. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації процесу визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених нами завдань використовувались наступні методи: 1) *теоретичні*: вивчення та аналіз наукових публікацій, які стосувались теми дослідження; 2) *емпіричні*: метод бесіди; 3) *психодіагностичні*: методика «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі [25]; тест-опитувальник «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана [24]; опитувальник «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої) [5]; опитувальник «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова [4]; методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна [26]; 4) *математико-статистичні*: для обробки первинних даних було використано методи аналізу, синтезу, групування, систематизації

та співставлення при роботі з таблицями, визначення середніх значень за кожною зі шкал; статистичні методи: U-критерій Манна-Уїтні та визначення середньоквадратичного відхилення.

Наукова новизна одержаних результатів. У проведеному дослідженні були розкриті особливості професійної діяльності працівників аудиторських компаній. З'ясовані професійно важливі якості та психологічні критерії відбору працівників аудиторських компаній на такому рівні: мотиваційному, комунікаційному, емоційно-вольовому, професійному, соціальному та темпераментальному, на основі яких стало можливим виокремлення основних критеріїв для відбору майбутніх претендентів на вакантні посади. Розроблені практичні рекомендації щодо оптимізації процесу визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній.

Практичне значення отриманих результатів. Результати проведеного дослідження доповнюють наукові уявлення щодо проблематики визначення психологічних критеріїв відбору персоналу, сприяють розвитку та поглибленню теоретичних знань про професійний та психологічний відбір.

Емпірично досліджено особливості професійно важливих якостей та критерії відбору працівників аудиторських компаній, які працюють з клієнтами, визначені їхні психологічні особливості; на основі проведених досліджень, а також розроблені практичні рекомендації щодо визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній та удосконалення процесу відбору.

Отримані результати дослідження можуть використовувати наукові дослідники цієї теми, а також фахівці в галузі відбору та адаптації персоналу в приватних та державних організаціях. Окрім того, матеріали стосовно психодіагностичного інструментарію, можуть бути використані при підготовці практичних психологів.

Апробація та публікація результатів. Основні положення випускної кваліфікаційної роботи заслуховувалися на засіданні кафедри психології

КНТЕУ та викладені в науковій статті «Особливості професійного відбору працівників аудиторської компанії», яка опублікована у збірнику наукових праць «Організаційна та економічна психологія» (Київський національний торговельно-економічний університет, 2019).

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складатиметься зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (99 найменування) і 7 додатків. Основний зміст випускної кваліфікаційної роботи викладено на 54 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Аналіз наукових джерел, які стосуються досліджуваної проблеми, свідчить про те, що дослідження, які були спрямовані на вивчення особливостей психології професійної діяльності, мають тривалу історію. Необхідність у професійному відборі виникла вже тоді, коли відбувся розподіл праці та з'явилась потреба у виявленні та розвитку професійно важливих якостей. Згадки про використання різного роду випробувань, аналогів сучасних тестів, для відбору відносяться ще до часів Стародавнього світу. Основна мета цих перевірок полягала в діагностиці знань, умінь і здібностей [29, 32, 60].

Професійний відбір – це комплекс заходів щодо виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями і можливостями для навчання і подальшої професійної діяльності з конкретної спеціальності [20].

Головне завдання профвідбору – науково обґрунтоване визначення професійної придатності до конкретної трудової діяльності з урахуванням схильностей, здібностей індивіда і потреб виробництва. Тому, профвідбір слід розглядати, як спеціально організований дослідницький процес, мета якого виявити та визначити за допомогою науково обґрунтованих методів ступінь і можливість психофізіологічної і соціально-психологічної придатності претендента на роботу, навчання або перенавчання його за певними професіями [10].

Те, що люди мають різні можливості, у тому числі в чомусь відрізняються один від одного, було зрозуміло вже давно. Система відбору юнаків для навчання військовій справі існувала і в Стародавній Греції, і в Римі, і у слов'янських племен. Звичайно, дані системи перш за все були

орієнтовані на оцінку фізичних якостей юнаків, а не на їх психологічні характеристики. Проте, інтенсивні наукові дослідження в цьому напрямку почалися тільки в кінці XIX століття [29].

Початком наукового етапу профвідбору вважається кінець XIX ст., коли англійський вчений Ф. Гальтон (1822 – 1911) провів масове обслідування 10 тисяч відвідувачів Лондонської міжнародної виставки за сімнадцятьма антропометричними, медичними та психологічними показниками. Отримані дані продемонстрували, наскільки значні відмінності між людьми навіть одного віку [44].

Проблему професійного відбору почав науково обґрунтовувати американський вчений Ф. Парсонс, що у 1908 році, він вважав, що професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Перші кроки в науковому вивченні трудової діяльності і в зародженні професійного відбору зазвичай пов'язують з ім'ям Фредеріка Тейлора (1856 – 1915). Його ім'ям названа система організації праці та управління, що виникла на межі XIX – XX ст. Головне завдання в системі Тейлора полягало в забезпеченні максимального прибутку підприємця у поєднанні з максимальним добробутом для кожного робітника. У його численних дослідженнях було встановлено, що люди, які професійно виконують одну і ту ж роботу з різним рівнем успішності, мають істотні відмінності в особливостях свого психічного розвитку [9, 18].

Також великий вклад у розвиток психологічного дослідження особистості зробив Джеймс Кеттелл (1860 – 1944) – американський психолог, один із засновників психологічного тестування, творець багатьох тестів для дослідження сенсорних, моторних і інтелектуальних функцій. Один з перших американських фахівців в області експериментальної психології. Він займався проблемами часу реакції, уваги, асоціацій, антиципації та ін. Саме розвиток тестів, які стали згодом найбільш популярним інструментарієм

психологів, дозволив знайти спосіб оцінити вираженість відмінностей між людьми [29].

Таким чином, на початку ХХ ст. склалися всі об'єктивні передумови для виникнення професійного відбору. Одним з перших психологів, хто запропонував використовувати тести як відбіркову процедуру прогностичного характеру, що дозволяє виявити претендента з необхідними навичками і характеристиками, що відповідають вимогам професійної діяльності, був Гуго Мюнстерберг (1863 – 1916) [9, 10].

Перша світова війна (1914 – 1918 рр.) сприяла подальшому розвитку науки визначення професійної придатності, вимагаючи прискореної підготовки осіб, що володіють потрібними для військової справи інтелектуальними і фізичними якостями.

Багаторічний досвід проведення психологічного відбору кадрів в армію США показав його високу ефективність. З 1919 р. у США відкривались перші в світі консалтингові фірми, які співпрацювали з комерційними організаціями, надаючи їм послуги у сфері відбору персоналу [22].

Професійний відбір персоналу був провідним напрямком психології праці першої половини ХХ ст. не тільки в США, але у всіх розвинених країнах світу, у тому числі і СРСР (1920 – 1930-х рр.). На теренах СРСР завдання поглибленого вивчення методів профвідбору вирішувалися у десятках інститутів і наукових центрах, розташованих у Москві, Ленінграді, Казані, Харкові та інших містах [18].

Роботи таких вчених, як Л.С. Виготський, С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонт'єв, Б.М. Теплов, Б.Г. Анан'єв, Б.Ф. Ломов та інших були присвячені розгляду загально-психологічних проблем діяльності, вони заклали основу психологічної структури діяльності, її морфологію, механізми регуляції і принципи її вивчення [20].

У формування вітчизняних ідей професійного психологічного відбору значний внесок був зроблений такими радянськими вченими, як М.С. Бернштейн, М.Я. Басов, С.Г. Гелерштейн, Н.Д. Левітов, М.Ю. Сиркін та

іншими. У своїх роботах ними був висунутий ряд прогресивних ідей в області психодіагностики, профвідбору та профорієнтації.

Поряд із застосуванням традиційного профвідбору радянська психотехніка одержала ряд безсумнівних досягнень. Були розроблені схеми і методи професіографії, які не втратили свого значення до теперішнього часу, проводились дослідження динаміки працездатності, вивчався процес оволодіння навичками [9].

Новий період у розвитку аспектів вітчизняної психологічної науки і практичному використанні її результатів був пов'язаний з іменами В.М. Блейхера, Л.Ф. Бурлачука, В.О. Бодрова, О.М. Борисової, Є.О. Клімова, А.Є. Лічко, В.Д. Небиліцина, К.К. Платонова, Л.Н. Собчик, В.П. Зінченко і багатьох інших. Ними було встановлено і дано точне визначення взаємозв'язку методів психодіагностики і професійного відбору.

Професійним психологічним відбором в Україні в різні роки займались такі вчені, як Є.А. Мілерян (1974), А.М. Карпухіна (1987), М.В. Макаренко (1985, 1996), В.М. Крайнюк (1999), О.П. Макаревич(2000), М.С. Корольчук (1987, 1997, 2004) [20].

У вітчизняній психології проблеми професійного психологічного відбору досліджуються в рамках психології праці та організаційної психології. Слід зазначити, що у вітчизняній психологічній науці накопичений чималий досвід і існують розробки, які за своїм рівнем не тільки не поступаються, але і перевершують аналогічні розробки зарубіжних досліджень. Однак повною мірою досягнення наукової психології поки що не знайшли свого відображення на практиці [29].

Таким чином, професійний відбір має довгу історію створення та розвитку. Вже з давніх часів існували різні системи відбору людей для виконання певних видів діяльності. Однак, інтенсивні наукові дослідження цьому напрямку почалися тільки в кінці XIX – на початку XX століть. Розвиток психологічної науки дозволив на практиці відбирати працівників, найбільш придатних для виконання відповідної трудової діяльності. В даний

час професійний відбір є комплексом заходів, спрямованих на забезпечення якісного відбору персоналу на основі оцінки відповідності рівня розвитку професійно важливих якостей особистості вимогам професійної діяльності.

Відбір кадрів є однією із центральних задач в діяльності організації. Від того, яким чином проведений набір і які люди відібрані для роботи, залежить уся наступна діяльність в процесі управління людськими ресурсами. Тому слід приділяти цьому етапу велику увагу і здійснювати дану процедуру кваліфіковано з метою уникнення додаткових проблем.

Система відбору кадрів повинна ідеально відповідати моделі організації, для якої необхідно сформувати адаптований до неї і ефективно діючий штат працівників-професіоналів. Необхідна серйозна робота зі складання науково обґрунтованих кваліфікаційних вимог до посад, а також не менш серйозна робота із визначення найбільш ефективних методик відбору кращих із загального числа претендентів і впровадження обраних методик в повсякденну роботу фахівців роботи з кадрами [15].

Науково-методичне забезпечення обґрунтовує загальну методологію відбору, наукові принципи, методи і критерії, а також застосовуваний математичний апарат.

Організаційне забезпечення – це комплекс науково-обґрунтованих заходів, що проводяться одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості відбору.

Кадрове забезпечення полягає в залученні всіх необхідних фахівців на різних етапах відбору: керівників вищої ланки і відповідних підрозділів, психологів, юристів, економістів.

Програмне забезпечення служить для автоматизації деяких процедур підбору кадрів.

Матеріально-технічне забезпечення включає в себе необхідне фінансування проведених заходів і оснащення необхідною оргтехнікою.

Науково-обґрунтований підбір кадрів дозволяє уникнути головної і широко поширеної помилки – суб'єктивної оцінки кандидата, сильного

впливу першого враження про людину на подальше рішення про прийом її на роботу.

Науково-методичні принципи підбору кадрів полягають в:

- комплексності – всебічному дослідженні та оцінці особистості (рівня професійних знань, біографічних даних, професійної кар'єри, ділових і особистих якостей, стану здоров'я і т.п.);
- об'єктивності – повторюваності результатів оцінки особистих якостей кандидата при повторному відборі;
- безперервності – постійній роботі з відбору кращих фахівців, формування кадрового резерву;
- науковості – використанні при підготовці і проведенні відбору останніх наукових досягнень і новітніх технологій [3].

Професійний відбір є багатоступеневим процесом, Корольчук М.С. і Корольчук В.М. [20] виділяють п'ять сторін профвідбору: психологічний, психофізіологічний, освітній, медичний і соціальний відбір.

Психологічний відбір дозволяє вибрати з групи кандидатів на конкретну посаду тих людей, від яких найбільшою ймовірністю завдяки індивідуально-психологічним якостям можливо чекати успішного виконання даної роботи.

Психофізіологічний відбір спрямований на оцінку у кандидата індивідуальних якостей, зумовлених фізіологічними системами організму, передусім вищою нервовою діяльністю.

Освітній відбір дозволяє виявити у кандидата рівень знань, навичок та умінь традиційним методом, а також рівень розвитку психічних пізнавальних процесів та інтелекту за допомогою тестів.

Медичний відбір виявляє стан здоров'я кандидата та рівень фізичного розвитку, необхідні для діяльності в складних умовах.

Соціально-психологічний відбір призначений виявити направленість особистості, особливості спілкування та поведінки в колективі.

Залежно від цілей розрізняють констатуєчий і організуючий профвідбори. Констатуєчий профвідбір передбачає вирішення питання про придатність в формі «придатний» або «не придатний». У разі негативної відповіді людина робить нові спроби працевлаштування або самовизначення.

Організуючий профвідбір має на меті виявити та оцінити індивідуальні особливості людини і є показником придатності не до однієї, а до кількох професій, що в більшій мірі відповідає потребам і завданням навчальних закладів і підприємств [17].

На сьогоднішній день вже склалася певна схема здійснення підбору кадрів в організаціях. Всі дії, пов'язані з проведенням професійного відбору, можна умовно розділити на три блоки.

Перший блок – опис посади (професії) або складання професіограми, у ньому, як правило, виділяють три етапи.

На першому етапі проводиться попередня робота з підготовки до опису посади і визначення вимог до кандидата, а саме: складання найбільш повного і точного списку обов'язків і функцій, що виконуються всіма працівниками підрозділу. На основі цього необхідно оцінити, яку освіту треба обов'язково мати працівнику для виконання певних функцій, а яку бажано, і встановити певний діапазон.

Другий етап передбачає безпосередньо складання документа «Опис посади». Він розрізняється структурою, обсягом, ступенем деталізації і оформленням в залежності від організації, галузі і особливостей роботи. Доцільно дати кандидатам можливість уважно ознайомитися з описом посади до початку процедури відбору.

Третій етап – це визначення вимог до кандидатів. Вимоги групують таким чином: професійна освіта, стаж роботи, наявність професійного досвіду, навички та вміння, наявність офіційних документів, таких як диплом, ліцензія і т. п., особистісні (зовнішній вигляд, інтелектуальні якості, характер), біографічні та ситуаційні особливості [10].

У кожному з пунктів вимог необхідно визначити:

- істотний мінімум, без якого кандидат на посаду ніколи не досягне задовільного рівня в роботі;
- бажаний рівень, необхідний в роботі, щоб забезпечити задовільні результати та стандарти;
- протипоказаний рівень, тобто риси, які є очевидними недоліками.

Це надзвичайно важливо, тому що на першій стадії заповнення заяви на роботу людей з небажаними рисами відсівають, і має сенс знати всі ці риси, щоб не пропустити таких людей, які не відповідають вимогам посади, далі вже на цій стадії.

Відбір персоналу необхідно відрізнити від підбору персоналу. Підбір – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для досягнення цілей, що поставлені організацією. А відбір у свою чергу – це процес виділення працівника із загального числа кандидатів, який в найбільшій мірі підходить для організації; процес вивчення, діагностики кандидатів [52].

Наступний блок процедури профвідбору – діагностика професійної придатності кандидата на конкретну посаду та прийняття остаточного рішення. Це найбільш складний етап, який має на меті підбір методів, що дозволять ефективно оцінити придатність кандидатів до роботи на даній посаді і проведення самої процедури відбору [10].

Успішність вирішення завдань даного етапу багато в чому обумовлена якістю організації заходів професійного відбору і досвідом фахівців, що здійснюють ці заходи. Для того щоб грамотно провести обстеження необхідно мати практичні навички та певні особистісні якості. Наприклад, при проведенні масового обстеження фахівець з відбору повинен вміти одночасно контролювати роботу щодо великої кількості людей, а також проявляти свої вольові характеристики, задаючи обстежуваним певний темп роботи і мотивуючи їх на необхідність виконання відповідних тестів [29].

При відборі кандидата на вакантну посаду доцільніше використовувати не один метод, а комплекс різних методів, які дозволять зробити всебічну

оцінку кандидата. На кожному етапі відсіюється частина претендентів або ж вони відмовляються від процедури, приймаючи інші пропозиції.

Рішення про прийом виносить керівник організації на основі порівняння поданих звітів за результатами відбору кандидатів. У деяких випадках він може викликати претендента для бесіди і складання власної думки про нього, наприклад, якщо кандидат повинен працювати в адміністрації. Після прийняття керівником остаточного рішення укладається трудовий договір між кандидатом на вакантну посаду і організацією, оформляється наказ про прийом на роботу [30, 49].

Відбір кадрів здійснюється за принципом того, який із кандидатів найкраще виконає певну роботу. Для досягнення цієї мети в процесі відбору кадрів передбачені відповідні методи оцінки певних специфічних аспектів, які виявляють професійно важливі якості, здібності та особистісні характеристики кандидата.

Висновки до першого розділу

Здійснено аналіз наукових підходів з тематики випускної кваліфікаційної роботи, були виявлені теоретичні основи дослідження проблеми професійного відбору, сутність професійного відбору і принципи його проведення, проаналізовано структуру алгоритму підбору та відбору персоналу з його найбільш ефективними методами.

У системі професійного психологічного відбору, з урахуванням уявлення про природу професійних здібностей, структури особистості сформульовані Корольчуком М.С. та Крайнюк В.М. наступні принципи:

Принцип комплексного характеру профвідбору. Реалізація його базується на всебічному вивченню особистості кандидатів, а вирішення про професійну придатність.

Принцип етапності відбору полягає в послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору.

Принцип динамічного (пролонгованого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також оцінки здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та змін в процесі діяльності. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів профвідбору, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей, а також розробку засобів відбору на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості [26].

Професійним психологічним відбором в Україні в різні роки займалися такі вчені, як Є.А. Мілерян (1974), А.М. Карпуніна (1987), М.В. Макаренко (1985, 1996), В.М. Крайнюк (2012), О.П. Макаревич (2000), М.С. Корольчук (2010, 2014, 2019).

Загальна схема алгоритму процесу професійного відбору має такий вигляд:

Перший етап – опис посади (професії) або складання професіограми, складання документа «Опис посади» та визначення вимог до кандидатів.

Другий етап передбачає організацію пошуку кандидатів і забезпечення можливості їх якісного відбору.

Третій блок процедури профвідбору – діагностика професійної придатності кандидата на конкретну посаду та прийняття остаточного рішення. На цьому етапі працівники проходять спеціальні тести та співбесіди, аналізуються їхні документи та, за потребою, проводиться медичне обстеження.

Рішення про прийом кандидата на роботу повинно бути максимально об'єктивним, і слід вжити всіх необхідних заходів, щоб виключити можливість помилки.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою нашого дослідження є з'ясування професійно важливих якостей та психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній. Для досягнення поставленої мети нами була сформована вибірка, яка складалась із 30 респондентів (серед яких 12 працівників і 18 претендентів на посаду), чоловічої та жіночої статі, віком від 20 до 39 років.

Дослідження проводилось на базі фінансової компанії, яка займається аудиторськими послугами - ТОВ «Інформаційний агент». Основним напрямком діяльності установи є надання населенню фінансових та юридичних консультацій, надання аудиторських послуг підприємствам та організаціям, бухгалтерські та інші фінансові послуги.

Дослідження охоплювало працівників таких спеціалізацій, як аудитор, оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр), бухгалтер та юрисконсульт. Саме ці працівники аудиторської компанії виконують основні обов'язки, які приносять дохід компанії.

Важливо розглянути етапи дослідження та завдання, які виконувались на кожному з них.

На першому етапі був здійснений теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного відбору, який здійснювався на основі аналізу робіт вітчизняних та зарубіжних науковців, які стосувалися досліджуваної проблеми; визначалися об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження; розроблялася програма дослідження.

Другий етап дослідження передбачав визначення особливостей професійної діяльності працівників аудиторських компаній; підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію; підбір вибірки

досліджуваних та безпосереднє проведення емпіричного дослідження, яке, у свою чергу, теж розділилося на етапи:

- перший етап включав опитування працівників, які вже працюють в даній організації і які добре справляються зі своїми обов'язками для того, щоб виділити психологічні критерії, «еталонні показники», на які можна орієнтуватись при відборі нового персоналу;
- другий етап включав опитування претендентів на аналогічні посади, щоб на прикладі перевірити виділені критерії відбору.

На третьому етапі здійснювався аналіз та обробка отриманих результатів дослідження; порівняльний аналіз двох досліджуваних груп; визначення професійно важливих якостей та психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній; формулювання кінцевих висновків та рекомендацій щодо визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній.

Особливу увагу у нашому дослідженні ми приділяли психологічним характеристикам працівників, а саме:

- психологічному рівню, який включає самооцінку, світогляд (цілеспрямованість, моральну чистоту, принциповість, почуття обов'язку перед колективом), психологічний такт (здатність впливати, контактувати з іншими людьми в конкретній ситуації з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей), творчу й виконавчу самоініціативу, емоційно-вольову саморегуляцію особистості під час виконання професійних обов'язків, її самоконтроль та самоорганізацію;
- професійному рівню, який включає знання, особистий досвід, навички, професійно важливі якості особистості, які сприяють ефективній і якісній роботі;
- темпераментальному рівню, який включає темп реакцій, психічну активність, врівноваженість, тип особистості;
- соціальному рівню, який включає особливості входження в соціальне середовище, адаптацію до нього, засвоєння й виконання своєї соціальної ролі

та мотиваційні чинники, які керують людиною в процесі виконання своєї роботи.

Виділені рівні дослідження дали змогу підібрати відповідні методи і методики, якими ми користувалися для виконання мети дослідження. Цій процедурі ми приділили багато уваги, адже підбір адекватних методик є одним із значимих етапів дослідження. В залежності від того, наскільки якісно і правильно підбрані, настільки об'єктивними будуть і результати дослідження.

Метод бесіди. Бесіда - метод отримання інформації про індивідуально-психологічні особливості в процесі безпосередньої вербальної (усної) комунікації. Цей метод досить широко використовується в різних сферах психології. В окремих випадках бесіда виступає основним засобом отримання фактичних даних, застосовується також як спосіб введення досліджуваного в ситуацію психологічного експериментування: від чіткої інструкції до вільного спілкування в психотерапевтичній ситуації [7, 35].

У нашому дослідженні ми застосовували цей метод як допоміжний засіб, який проявлявся у налаштуванні вибірки на дослідження, при поясненні інструкцій до кожної з методик та при завершенні опитування.

Методика «Діагностика міжособистісних відносин» (Додаток А) розроблена американським психологом Т. Лірі (1954 р.) і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе і ідеальне «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах. За допомогою цієї методики виявляється переважаючий тип відносин до людей в самооцінці та взаємооцінці. При цьому виділяється два фактори: «домінування-підпорядкування» і «дружелюбність-агресивність (ворожість)».

Залежно від відповідних показників виділяються ряд орієнтацій - типів ставлення до оточуючих. Робляться висновки про вираженість типу, про ступінь адаптованості поведінки - ступінь відповідності/невідповідності між цілями і досягненнями в процесі діяльності.

Для представлення основних соціальних орієнтації Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. У цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначені чотири орієнтації: домінування-підпорядкування, дружелюбність-ворожість. У свою чергу, ці сектори розділені на вісім октант, які певним чином орієнтовані щодо двох головних осей. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування-підпорядкування) і горизонтальна (дружелюбність-ворожість) осі. Відстань отриманих показників від центру кола вказує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 оціночних суджень, з яких в кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності. В результаті робиться підрахунок балів по кожній октанті за допомогою спеціального ключа до опитувальника. Отримані бали переносяться на диско граму, при цьому відстань від центра кола відповідає числу балів за цією октантою (від 0 до 16). Кінці векторів з'єднуються і утворюють особистісний профіль [20, 54].

Отже, в результаті опитування можна отримати результати по таким характеристикам, як авторитарність, егоїстичність, агресивність, підозрілість, підкорюваність, залежність, доброзичливість, альтруїстичність та по двом основним параметрам «Домінування» і «Дружелюбність».

Опитувальник «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції (Додаток Б), розроблений А. Зверьковим та Є. Ейдманом, призначений для визначення рівня розвитку вольової саморегуляції, що розуміється як міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому й окремо за такими властивостями характеру як настирливість і самоконтроль.

Тест складається із 30 тверджень, відповівши на які, після обробки результатів, можна визначити величини індексів вольової саморегуляції за

пунктами загальної шкали (В) й індексів за субшкалами «настирливість» (Н) і «самоконтроль» (С). Рівні вольової саморегуляції визначаються у зіставленні з середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більшу половину максимально можливої суми збігів, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, настирливості або самоконтролю. Для шкали «В» ця величина дорівнює 12, для шкали «Н» - 8, для шкали «С» - 6 [39].

Особливу увагу ми приділили **опитувальнику «Оцінка діяльності» О. Ліпмана** (адаптація М.А. Дмитрієвої) (Додаток В), адже його результати дадуть нам змогу виокремити найважливіші властивості, які необхідні працівникам аудиторських компаній для успішної роботи, і визначити критерії відбору персоналу. Мета цієї методики - дослідити уявлення суб'єкта праці про значимість індивідуально-психологічних властивостей, оцінити їх ієрархію в зв'язку з особливостями професійної діяльності.

У цієї методики є два варіанти: перший варіант опитувальника використовується при вивченні професій, в яких переважають елементи розумової праці. Для професій, в яких переважають сенсорні і моторні властивості, може бути застосований другий варіант опитувальника - «Лист Ліпмана». У нашому дослідженні ми використовували перший варіант цієї методики.

Сутність методики полягає у тому, що групі фахівців в певній галузі професійної діяльності пропонується анкета, в якій перераховано ряд індивідуально-психологічних властивостей. Випробовувані (не менше 3-х фахівців) повинні оцінити значення кожної з названих властивостей для свого виду діяльності. Серед властивостей, які необхідно оцінити, виділяються такі, як: атенційні (увага), мнемічні (пам'ять), моторні, сенсорні, імажитивні (образні уявлення), розумові, емоційні, вольові, мовні, комунікативні властивості та спостережливість.

Експерти, в процесі читання листа, повинні співвіднести кожну із перелічених якостей з особливостями аналізованої діяльності і оцінити за трьома параметрами:

- 1) чи є ця риса для професії необхідною, бажаною або неважливою;
- 2) чи потрібна ця якість при роботі в даній професії або фахівцю завжди, іноді або взагалі не потрібна;
- 3) чи можливий розвиток або вдосконалення цієї якості з віком або шляхом професійної освіти у високому ступені, в слабкому або розвиток є неможливим.

Після завершення такої роботи, опитувальні листи збираються і, на підставі експертних оцінок вираховується середня оцінка кожної властивості. Виписуються властивості, визнані необхідними (середня оцінка від 1,6 до 2), і встановлюється їхня ієрархія. Потім зіставляється значимість індивідуально-психологічних властивостей з професійними завданнями, характерними для досліджуваної діяльності [12].

Опитувальник «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова (Додаток Г) дозволяє виявити ряд полярних властивостей темпераменту: екстраверсію - інтроверсію, емоційну збудливість - емоційну врівноваженість, темп реакцій (швидкий - повільний), активність (високу - низьку).

Опитувальник складається із 48 питань, на які респонденту треба дати відповідь підходить, чи не підходить йому певна властивість темпераменту. Він також має шкалу щирості, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів. Після цього обчислюється загальна сума балів, що характеризує конкретну властивість темпераменту [41].

Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна (Додаток Д) була розроблена і апробована спеціально для того, щоб виявляти чинники мотивації, які високо оцінюються працівником, а також ті фактори, яким він надає мало значення, як потенційним джерелам задоволення роботою.

Методика дозволить виявити потреби і прагнення працівника, і тим самим отримати деяке уявлення про його мотиваційні фактори. В основу тесту покладено зіставлення значимості ряду мотиваційних чинників, які є важливими з точки зору керівництва персоналом.

Суть тесту полягає в тому, що респонденту потрібно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного з тверджень (всього їх 33). Завершивши обробку результатів, ми отримаємо загальний результат по кожному з 12 мотиваційних чинників: матеріальна винагорода, умови роботи, структурування роботи, соціальні контакти, взаємовідносини, визнання, досягнення, впливовість і влада, різноманітність і новизна в роботі, креативність і творчість, самовдосконалення та значимість результатів роботи. Велика кількість балів, відданих якомусь чиннику, буде свідчити про його високу значимість, мала кількість балів означатиме низький рівень потреби щодо інших чинників [47].

Це допоможе зрозуміти нам які мотиваційні чинники керують працівниками банківських установ у процесі виконання своєї роботи.

Для обробки первинних даних нами також було використано методи аналізу, синтезу, групування, систематизації та співставлення при роботі з таблицями, визначення середніх значень за кожною зі шкал. Для порівняння показників обох досліджуваних груп, при обробці результатів, ми використовували статистичний метод - U-критерій Манна-Уїтні. Це статистичний критерій, який використовується для оцінки відмінностей між двома незалежними вибірками за рівнем якої-небудь ознаки, вимірної кількісно. Цей метод визначає, чи достатньо мала зона значень, що перехрещуються, між двома рядами (проранговані значення параметрів в першій вибірці і в другій вибірці).

Емпіричне значення критерію U відображає те, наскільки велика зона збігу між рядами. Тому чим менше значення критерію, тим імовірніше, що відмінності між значеннями параметрів у вибірках достовірні [51].

Розрахунки проводились за допомогою спеціальної автоматично-розрахункової інтернет-програми [1].

Також ми визначали середньоквадратичне відхилення отриманих показників. Стандартне (середнє квадратичне) відхилення - ступінь відхилення усіх значень ознаки від свого середнього показника - є одним із найважливіших методів, що допомагає визначити, наскільки змінюється певна величина: чим більше стандартне відхилення, тим ширший діапазон змін значень цієї величини [5]. Розрахунки проводились за допомогою комп'ютерної програми Excel.

Отже, для дослідження професійно важливих якостей та психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній нами була розроблена програма дослідження, яка була розроблена відповідно до науково-методологічних положень експериментальної психології, сформована відповідна вибірка та обґрунтовані методи та методики, за допомогою яких була зібрана та оброблена необхідна для дослідження інформація.

Висновки до другого розділу

Для досягнення мети дослідження сформовано вибірку, яка складалась із 30 респондентів (серед яких 12 працівників і 18 претендентів на посаду), чоловічої та жіночої статі, віком від 20 до 39 років. Дослідження проводилось на базі фінансової компанії, яка займається аудиторськими послугами - ТОВ «Інформаційний агент».

Дослідження охоплювало працівників таких спеціалізацій, як аудитор, оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр), бухгалтер та юрисконсульт. Саме ці працівники аудиторської компанії виконують основні обов'язки, які приносять дохід компанії, що відповідає меті нашого дослідження.

Робота виконувалась в три етапи дослідження. На першому етапі був здійснений теоретико-методичний аналіз проблеми професійного відбору.

Другий етап дослідження передбачав визначення особливостей професійної діяльності працівників аудиторських компаній; підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію; підбір вибірки досліджуваних та безпосереднє проведення емпіричного дослідження.

На третьому етапі здійснювався аналіз та обробка отриманих результатів дослідження; порівняльний аналіз двох досліджуваних груп; формулювання кінцевих висновків та рекомендацій.

Особливу увагу у нашому дослідженні ми приділяли психологічним характеристикам працівників, а саме: психологічному рівню, професійному рівню, темпераментальному та соціальному рівню. Виокремлено рівні дослідження дали змогу підібрати відповідні методи і методики, якими ми користувалися для виконання мети дослідження, а саме: методика «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі; тест-опитувальник «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана; опитувальник «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої); опитувальник «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова; методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна.

У якості допоміжного методу використовувався метод бесіди. Для обробки первинних даних було використано методи аналізу, синтезу, групування, систематизації та співставлення при роботі з таблицями, визначення середніх значень за кожною зі шкал; статистичні методи: U-критерій Манна-Уїтні та визначення середньоквадратичного відхилення.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ КРИТЕРІЇВ ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ АУДИТОРСЬКОЇ КОМПАНІЇ ТОВ «ІНФОРМАЦІЙНИЙ АГЕНТ»

3.1. Особливості професійної діяльності працівників аудиторських компаній

Перш ніж приступити до емпіричного дослідження особливостей психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній, варто приділити увагу розкриттю особливостей професійної діяльності в аудиторській компанії. Оскільки при правильному відборі працівників їхня діяльність буде ефективною і приносить прибуток компанії.

Аудит фінансової звітності – аудиторська послуга з перевірки даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності та/або консолідованої фінансової звітності юридичної особи або представництва іноземного суб'єкта господарювання, або іншого суб'єкта, який подає фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність групи, з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам [16].

Завдання з обов'язкового аудиту фінансової звітності – завдання з надання обґрунтованої впевненості, що приймається і виконується суб'єктом аудиторської діяльності відповідно до вимог Закону Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність та міжнародних стандартів аудиту шляхом перевірки фінансової звітності або консолідованої фінансової звітності з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах і відповідність вимогам міжнародних

стандартів фінансової звітності або національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та законів України [16].

Організація комплектування штату персоналу у різних аудиторських компаніях проходить по-різному. Так, у малих компаніях цим займається безпосередньо сам керівник компанії та інспектор роботи з персоналом, в середніх – як керівник, так і служба роботи з персоналом, а у великих компаніях – відповідні відділи служби управління персоналом [55].

Працівник аудиторської компанії - досить широке поняття, яке включає в себе як безпосередньо аудиторів, так і економістів різних рівнів, бухгалтерів, оцінювачів, консультантів з податкового та бухгалтерського законодавства. Але будь-яка з цих спеціальностей потребує спеціальної економічної освіти. Чим вища кваліфікація, тим більше можливостей працівнику аудиторської компанії піднятися по кар'єрних сходах [4, 16].

У цілому, персонал аудиторської компанії відноситься до категорії працівників управління, так званих «білих комірців». Такі працівники не завжди виробляють продукцію, яку легко виміряти кількісно, а безпосереднім результатом їхніх зусиль є інформація, управлінські рішення, аудиторські висновки, звіти, угоди, документи чи будь-які інші операції, що забезпечують функціонування аудиторської компанії [51].

Аудитор – фізична особа, яка підтвердила кваліфікаційну придатність до провадження аудиторської діяльності, має відповідний практичний досвід та включена до Реєстру аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності. Аудитори та суб'єкти аудиторської діяльності зобов'язані при наданні аудиторських послуг забезпечити етичну професійну поведінку із дотриманням пріоритету суспільних інтересів, загальних норм моралі, принципів незалежності та об'єктивності, професійної компетентності, конфіденційності та професійної таємниці. Аудиторська діяльність – незалежна професійна діяльність аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, зареєстрованих у Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, з надання аудиторських послуг [16].

Діяльність в аудиторській компанії вимагає високого рівня професійної компетентності і здатності спілкуватися з іншими людьми (у тому числі і в складних ситуаціях). Робота в аудиторській компанії, незалежно від займаної посади, вимагає хорошого вміння перевіряти фінансову звітність і бухгалтерський облік, орієнтуватися в специфічній документації і певних навичок у взаємодії з фіскальними органами, а також, звісно ж, посидючості та уваги. Відповідальність - необхідна риса будь-якого службовця аудиторської компанії [59].

На даний час ще однією з вимог, яка висувається до працівників аудиторських компаній, в більшості випадків, є володіння іноземною мовою. У зв'язку з тим, що сучасна економіка спрямована на євроінтеграцію, навички володіння іноземною мовою у працівників дуже цінуються. Це також обумовлюється наявністю великої кількості філій іноземних компаній на українському ринку, які користуються аудиторськими послугами.

У нашому дослідженні ми будемо вивчати професійно важливі якості та психологічні критерії відбору працівників таких спеціалізацій, як аудитор, оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр), бухгалтер та юрисконсульт. Тому варто вивчити особливості їхньої роботи детальніше:

- Аудитор проводить огляд фінансової звітності, консолідованої фінансової звітності, бухгалтерського та податкового обліку підприємств-клієнтів, складає аудиторський звіт [33].

Аудитори беруть участь в якості члена команди по аудиту систем менеджменту, що відносяться до різних напрямків, володіють компетентністю, необхідною для проведення аудиту, як мінімум, однієї з цих систем, і розумінням взаємодії і областей спільних дій різних систем менеджменту. Керівнику команди з аудиту систем менеджменту, що відносяться до різних напрямків, слід розуміти вимоги кожного зі стандартів на ці системи і розуміти свої слабкі сторони в знаннях і навичках в кожному з відповідних напрямків [36].

- Оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр) - фахівець, який здійснює прийом і розподіл вхідних дзвінків, факсимільних повідомлень, електронних листів, ведення клієнтської бази даних.

Основні види діяльності оператора call-центру пов'язані з консультуванням і наданням довідкових послуг клієнтам, наданням інформації про тарифи, послуги, оформленням замовлень [37].

- Бухгалтер відповідальний за організацію бухгалтерського обліку та фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження відповідної документації та звітування певній посадовій особі (органу - в разі колективного управління), який здійснює управління підприємством, або власник відповідно до законодавства та установчих документів.

Таким чином, будь-які (включаючи найнезначніші) руху грошових коштів, майна, прав повинні вже з першого дня діяльності компанії належним чином зафіксовані, а при необхідності – ще й задекларовані і оподатковані, в свою чергу, штрафи за невиконання або неналежне виконання даного обов'язку будуть загрожувати саме керівнику та/або власнику [59].

- Юрисконсульт – працівник-правознавець (юрист-консультант), більше половини робочого часу якого займає консультування інших працівників компанії або клієнтів з тих чи інших юридичних питань, що виникають у зв'язку з діями (бездіяльністю) таких працівників або клієнтів, а також інших осіб. Юрисконсульт забезпечує дотримання законодавства, як компанією, так і по відношенню до компанії з боку інших учасників правовідносин [6].

Обов'язки юрисконсульта припускають відмінне вміння налагоджувати контакти. Головне завдання юрисконсульта – переконати і обов'язково довести потрібну точку зору. Тому його мова повинна бути грамотною, чіткою, логічною. Успішні професіонали володіють психологічною стійкістю, відповідальністю, ерудованістю, об'єктивністю [34].

Загальні вимоги, що пред'являються даним професіям, можна виокремити у таких групах:

1. Вимоги до особистісних якостей. Для ефективного виконання поставлених перед працівниками завдань необхідна наявність таких загальних характеристик, як хороше здоров'я, висока працездатність, енергійність, оптимізм, знання своєї справи, чесність, сумлінність, щирість. Безсумнівне значення мають і такі соціальні характеристики: принциповість, порядність, інтелігентність, чуйність, загальна культура поведінки, привабливий зовнішній вигляд.

Важливі наступні комунікативні властивості: вміння спілкуватися з клієнтами, знаходити спільну мову з людьми, викликати до себе прихильність, чітко формулювати висловлювання, слухати клієнтів.

2. Вимоги до психологічних властивостей. Велике значення мають розумові властивості працівників аудиторських компаній: аналітичний склад мислення (здатність, глибоко вникнувши в суть, сформулювати головну проблему), кмітливність (оперативність вирішення проблем), вміння критично мислити (самоконтроль), випереджаюче мислення (уявне передбачення подальших дій).

Вимоги до мнемічних властивостей (властивостей пам'яті) теж дуже важливі для цих працівників. Особлива роль відводиться обсягу матеріалу, що запам'ятовується, точності, тривалості і міцності запам'ятовування, оскільки працівникам кожен день доводиться мати справу з великою за обсягом і цінністю кількістю інформації. Необхідно також вміння швидко відтворювати матеріал.

Найважливіша з вимог, що відноситься до атенційних властивостей (властивостей уваги) – стійкість уваги. Звичайно, на успішність збереження стійкої професійної уваги впливають такі характеристики особистості, як відповідальність і зацікавленість. Важливо також уміння розподіляти увагу.

3. Вимоги до психофізіологічних властивостей. Для роботи в звичайних умовах працівникам аудиторських компаній потрібні такі

психомоторні (динамічні) властивості: терплячість (стійкість нервової системи до подразників), точність, акуратність. У стресових (екстремальних) ситуаціях необхідні врівноваженість (емоційна стабільність) і гнучкість (приспособність до мінливих умов).

Вимоги до вольових властивостей працівників пов'язані з подоланням перешкод різного ступеня складності. На успішність вирішення завдань істотно впливають: наполегливість (послідовність у здійсненні задуманого), цілеспрямованість (здатність підпорядковувати собі обставини), рішучість (здатність прийняти рішення, вибравши його з декількох варіантів) [25].

Отже, особливості роботи персоналу аудиторської компанії висувають підвищені вимоги до психічного здоров'я працівників. На основі цього можна визначити якими мають бути працівники, які професійно важливі якості у них мають бути присутні. Перш за все, їм слід бути уважними, кмітливими, гнучкими, дисциплінованими, відповідальними, компетентними в області фінансів, економіки та бухгалтерського обліку вміти працювати в команді. У спілкуванні з клієнтами вони повинні володіти комунікативними якостями, бути ввічливими, терплячими, швидко, точно і змістовно відповідати на їхні запитання.

3.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійно важливих якостей на психологічному, професійному, темпераментальному та соціальному рівнях

Дослідження психологічного рівня професійно важливих якостей здійснювалось за допомогою методики «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі та тесту-опитувальника «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана.

Порівняння результатів дослідження двох груп опитуваних за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі дали змогу виявити середні показники особистісних характеристик респондентів та

переважаючого типу ставлення до інших людей (рис. 3.1.1.). Було порівняно наступні характеристики: авторитарність, егоїстичність, агресивність, підозрілість, підкорюваність, залежність, доброзичливість, альтруїстичність та два основні параметри «Домінування» і «Дружелюбність».

У респондентів групи «Працівники» (працівники компанії) та «Претенденти» (претенденти на посаду) за критерієм U були виявлені статистично значимі відмінності за такими шкалами: «Авторитарний тип» (працівники – $12,3 \pm 1,5$ б., претенденти – $6,0 \pm 0,12$ б.), «Підкорюваний тип» (працівники – $4,0 \pm 0,8$ б., претенденти – $9,2 \pm 0,19$ б.), «Залежний тип» (працівники – $3,6 \pm 0,4$ б., претенденти – $9,0 \pm 0,16$ б.) та «Альтруїстичний тип» (працівники – $8,0 \pm 0,11$ б., претенденти – $13,4 \pm 1,8$ б.).

Інтерпретуючи методику, ми можемо вважати, що у працівників переважають такі характеристики, як енергійність, компетентність, прояви лідерства, успішність. Працівники емоційно стримані, здатні підкорятися, але мають власну думку, виконують свої обов'язки.

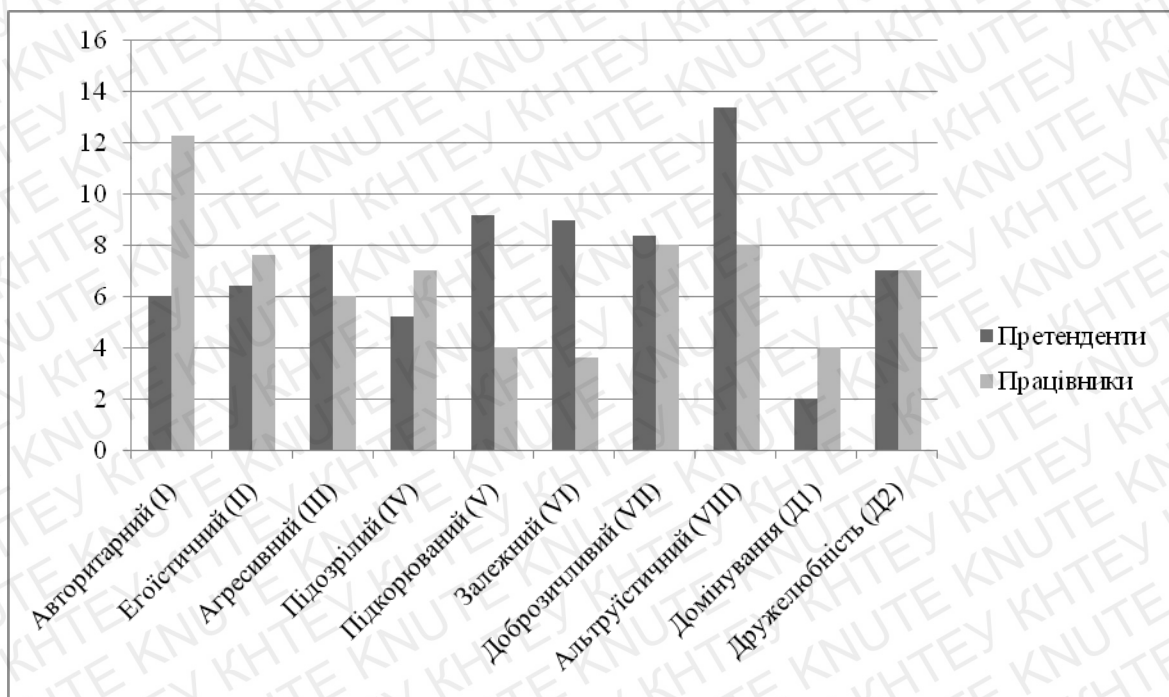


Рис. 3.1.1. Результати дослідження за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі

На противагу цим характеристикам претенденти мають дещо відмінні риси. Претенденти впевнені у собі люди, але не обов'язково є лідерами, вони завзяті і наполегливі. Вони більш покірні та слухняні, схильні підкорятися сильнішому без урахування ситуації, не вміють проявити опір. Вони здатні приносити у жертву свої інтереси, прагнуть допомогти і співчувати всім, причепливі у своїй допомозі і занадто активні по відношенню до оточуючих, приймають на себе відповідальність за інших.

За іншими шкалами і працівники і претенденти мають приблизно однакові результати, що не несе статистично значимих відмінностей.

Результати тесту «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» дають змогу визначити величини індексів вольової саморегуляції за загальною шкалою та субшкалами у респондентів двох досліджуваних груп (рис. 3.1.2.).

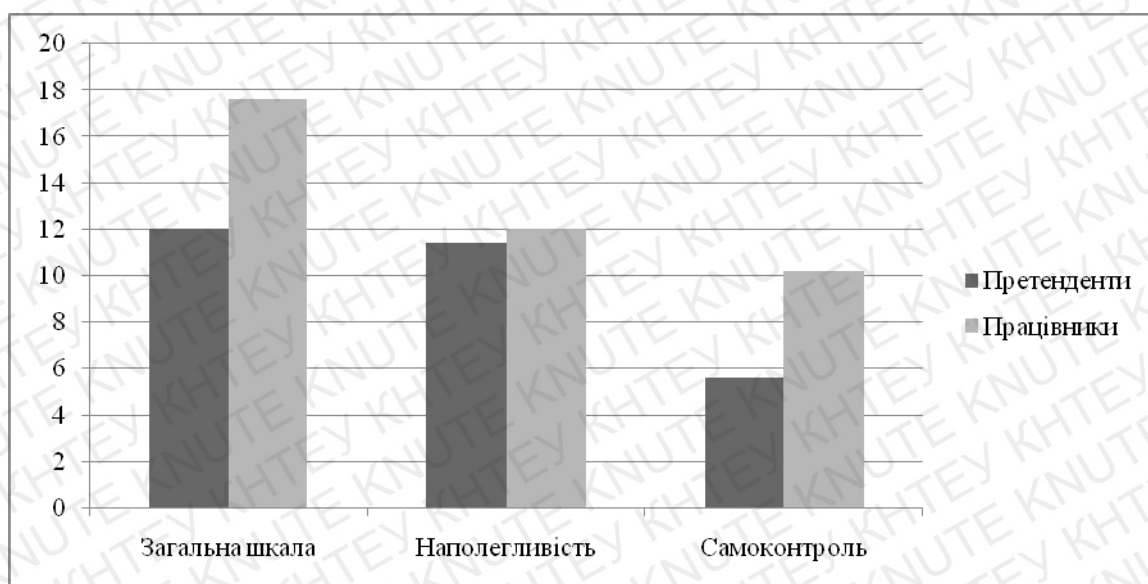


Рис. 3.1.2. Результати дослідження за методикою «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Звєрькова та Є. Ейдмана

У респондентів групи «Працівники» та «Претенденти» за критерієм U були виявлені статистично значимі відмінності за показниками загальної шкали та субшкали «Самоконтроль».

За середніми показниками загальної шкали група «Працівники» отримала високий результат ($17,6 \pm 1,2$ б.), що за результатами інтерпретації методики свідчить про емоційну зрілість, активність, незалежність, самостійність. Для них характерний спокій, впевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття власного обов'язку. Група «Претенденти» за цією шкалою отримала середній показник ($12,0 \pm 0,9$ б.), тобто, відсутнє переважання тієї чи іншої характеристики. Цій групі притаманний середній фон активності, ситуативність емоційних проявів та намірів. Такі показники можуть бути пов'язані з певною особистісною незрілістю респондентів.

За показниками шкали «Самоконтроль» група «Працівники» отримала високий показник ($10,2 \pm 0,7$ б.). Це свідчить про те, що люди цієї групи емоційно стійкі, добре володіють собою у різних ситуаціях. Для них притаманний внутрішній спокій та впевненість у собі. Група «Претенденти», навпаки, набрала низькі бали ($5,6 \pm 0,3$ б.). Це вказує на спонтанність та імпульсивність, які поєднані з образливістю, для них характерне відгородження від інтенсивних переживань та внутрішніх конфліктів.

За шкалою «Наполегливість» обидві групи мають статистично незначимі відмінності за своїми результатами (працівники – $12,0 \pm 1,4$ б., претенденти – $11,4 \pm 1,2$ б.). Це вказує на те, що це працездатні люди, які прагнуть виконати заплановане, їх мобілізують перепони на шляху до мети, але відволікають альтернативи та спокуси.

Дослідження професійно важливих якостей на професійному рівні проводилось за допомогою опитувальника «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої), який показав уявлення працівників про значимість індивідуально-психологічних властивостей та оцінити їх ієрархію у зв'язку із особливостями професійної діяльності.

Експертні оцінки, виділені за допомогою опитувальника, дали змогу визначити найважливіші властивості, які необхідні працівникам аудиторських компаній, для успішної роботи. Результати експертного опитування працівників ми взяли за основу при встановленні критеріїв, «еталонних показників», на які можна орієнтуватись при відборі нового персоналу. Враховуючи те, що властивості, визнані необхідними повинні мати середню оцінку починаючи від 1,6 до 2 [12], у групі «Працівники» вибудувалась своя ієрархія (рис. 3.1.3.).

На першому місці, з показником 1,7, визначено:

- комунікативні властивості $1,7 \pm 0,02$ (здатність розуміти підтекст мовлення (іронію, жарт); вміння вести ділову бесіду, переговори; здатність до швидкого встановлення контактів з новими людьми; здатність викликати прихильність до себе людей, викликати у них довіру; вміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей);

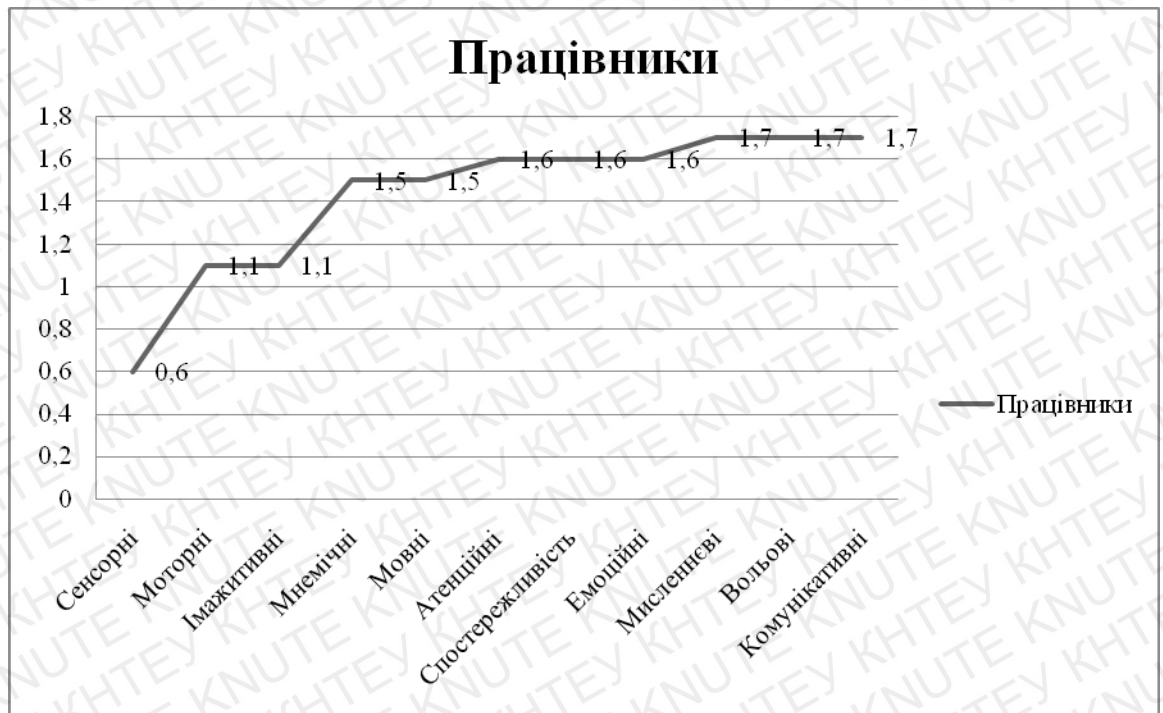


Рис. 3.1.3. Результати дослідження групи працівників за методикою «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої)

- вольові властивості $1,7 \pm 0,09$ (вміння відстоювати свою точку зору; здатність до тривалої розумової роботи без погіршення якості та зниження темпу; завзятість долати труднощі; здатність до тривалого збереження високої активності; здатність брати на себе відповідальність в складних ситуаціях; здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення;

- мисленнєві властивості $1,7 \pm 0,05$ (здатність розглядати проблему з різних точок зору; критичний аналіз подій; здатність шукати нові рішення; здатність прогнозувати події; здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення).

На другому місці, з середнім показником 1,6, опинились:

- емоційні властивості $1,6 \pm 0,03$ (сталість настрою, емоційна стійкість, врівноваженість при прийнятті відповідальних рішень і самовладання при конфліктах, захопленість пошуком вирішення питань, емпатія до інших, швидка адаптація до нових умов);

- спостережливість $1,6 \pm 0,04$ (здатність вести спостереження за великою кількістю змінних одночасно; вміння помічати незначні зміни в досліджуваному об'єкті; здатність до самоспостереження; здатність помічати зміни в навколишньому середовищі, не зосереджуючи свідомо на них увагу);

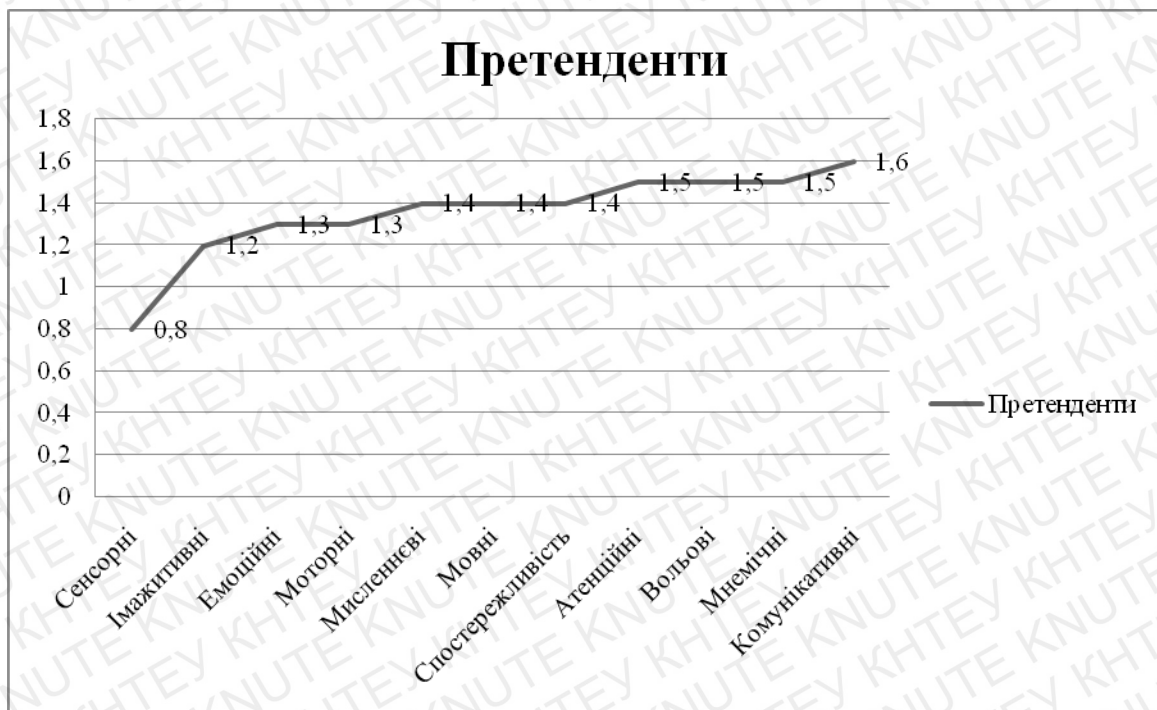


Рис. 3.1.4. Результати дослідження групи претендентів за методикою «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої)

- атенційні властивості $1,6 \pm 0,08$ (стійкість, розподіл, переключення, концентрація уваги).

Іншу картину ми спостерігаємо у групі «Претенденти» (рис. 3.1.4.). Тут найвищу оцінку (1,6) отримали комунікативні властивості $1,6 \pm 0,04$.

Інші властивості отримали оцінку нижче 1,6, тому вони не можуть входити в ієрархію властивостей, визнаних необхідними. Це може говорити про те, що претенденти не повністю розуміють особливості своєї роботи та якими якостями мають володіти працівники бажаної посади.

Темпераментальний рівень професійно важливих якостей був досліджений за допомогою опитувальника «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова.

Результати двох груп дають змогу виявити ряд полярних властивостей темпераменту досліджуваних: екстраверсію – інтроверсію, емоційну збудливість – емоційну врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (високу – низьку) (рис. 3.1.5.).

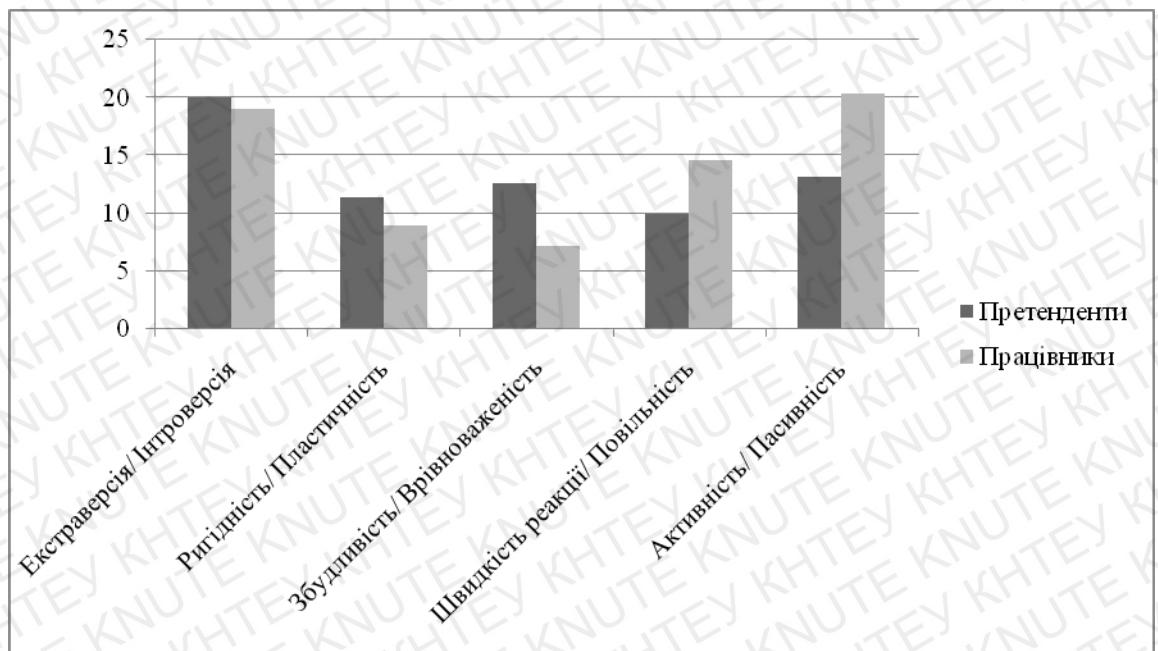


Рис. 3.1.5. Результати дослідження за методикою «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова

За критерієм U виявлені статистично значимі відмінності за шкалами: «Емоційна збудливість/Емоційна врівноваженість» (працівники – $7,2 \pm 0,9$ б., претенденти – $12,6 \pm 1,4$ б.), «Швидкість реакції/Повільність» (працівники – $14,6 \pm 1,3$ б., претенденти – $10,0 \pm 1,2$ б.) та «Активність/Пасивність» (працівники – $20,4 \pm 1,8$ б., претенденти – $13,2 \pm 1,5$ б.).

За іншими показниками між обома групами статистично значимих відмінностей не виявлено (працівники – $19 \pm 2,0$ б., претенденти – $20,0 \pm 1,9$ б.) мають середню екстравертованість. За шкалою «Ригідність/Пластичність» обидві групи мають середні показники (працівники – $9,0 \pm 0,8$ б., претенденти – $11,4 \pm 1,2$ б.).

Соціальний рівень був досліджений за допомогою методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна. Результати цієї методики дали змогу нам виявити чинники мотивації, працівників і претендентів, а також ті фактори, яким вони надають менше значення.

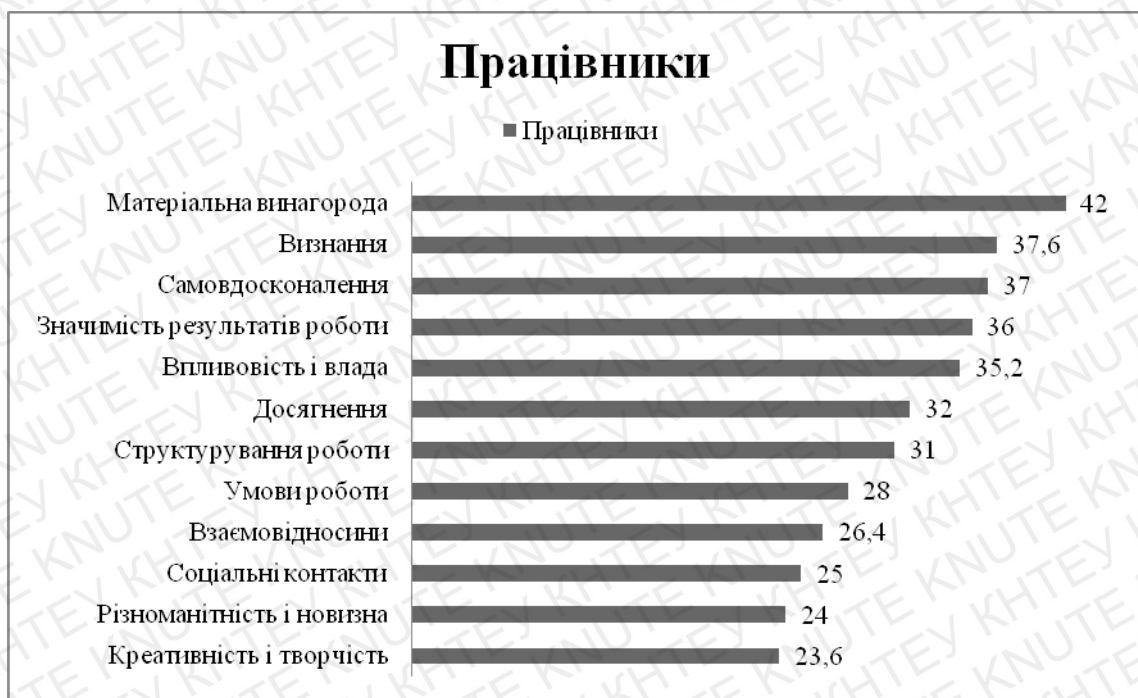


Рис. 3.1.6. Результати дослідження групи працівників за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна

У результаті підрахунків в групі «Працівники» вибудувалась така ієрархія мотивів (рис. 3.1.6.): 1 – матеріальна винагорода ($42,0 \pm 1,4$ б.), 2 – визнання ($37,6 \pm 1,6$ б.), 3 – самовдосконалення ($37,0 \pm 1,3$ б.), 4 – значимість результатів роботи ($36,0 \pm 1,8$ б.), 5 – впливовість і влада ($35,2 \pm 2,3$ б.), 6 – досягнення ($32,0 \pm 1,9$ б.), 7 – структурування роботи ($31,0 \pm 2,5$ б.), 8 – умови роботи ($28,0 \pm 3,8$ б.), 9 – взаємовідносини ($26,4 \pm 2,9$ б.), 10 – соціальні контакти ($25,0 \pm 2,3$ б.), 11 – різноманітність і новизна в роботі ($24,0 \pm 3,5$ б.), 12 – креативність і творчість ($23,6 \pm 2,4$ б.).

Ієрархія мотивів групи «Претенденти» має дещо інший вигляд (рис. 3.1.7.): 1 – матеріальна винагорода ($58,4 \pm 1,2$ б.), 2 – умови роботи ($41,0 \pm 1,9$ б.), 3 – значимість результатів виконаної роботи ($33,0 \pm 2,7$ б.), 4 – структурування роботи ($31,2 \pm 3,8$ б.), 5 – взаємовідносини ($30,0 \pm 2,2$ б.), 6 – визнання ($29,6 \pm 1,9$ б.), 7 – досягнення ($29,0 \pm 1,7$ б.), 8 і 9 – різноманітність і новизна ($26,0 \pm 1,9$ б.) та креативність і творчість ($26,0 \pm 2,5$ б.), 10 – соціальні контакти ($25,6 \pm 3,1$ б.), 11 – самовдосконалення ($23,4 \pm 2,3$ б.), 12 – впливовість і влада ($22,2 \pm 2,7$ б.). Порівнюючи показники за допомогою U-критерію ми визначили, що у претендентів існує більша потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді, бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок, ніж у працівників ($58,4 \pm 1,2$ б.), хоча у них теж цей мотив на першому місці ($42,0 \pm 1,4$ б.). Претенденти мають також більшу потребу в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні (працівники – $28,0 \pm 3,8$ б., претенденти – $41,0 \pm 1,9$ б.).

У свою чергу працівники надають більшу перевагу потребі завоювання визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували їхні досягнення та успіхи (працівники – $37,6 \pm 1,6$ б., претенденти – $29,6 \pm 1,9$ б.); потребі у впливовості і владі, прагненні керувати іншими (працівники – $35,2 \pm 2,3$ б., претенденти – $22,2 \pm 2,7$ б.) та потребі в удосконаленні, самостійності, зростанні і розвитку як особистості (працівники – $37,0 \pm 1,3$ б., претенденти – $23,4 \pm 2,3$ б.).



Рис. 3.1.7. Результати дослідження групи претендентів за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна

Таким чином, емпіричний аналіз професійно важливих якостей та експертних оцінок працівників аудиторської компанії показав, що у структурі їхніх професійно важливих якостей спостерігаються специфічні особливості. Психологічні критерії відбору ми визначили виходячи з характеристик уже працюючих в компанії людей, що добре справляються зі своїми обов'язками.

Нами були виділені такі групи критеріїв:

- Група професійних критеріїв:

- Комунікативні навички (прагнення до спілкування, ввічливість, доброзичливість, чуйність, привітність, вміння знайти індивідуальний підхід до клієнта, здатність дохідливо довести до клієнта інформацію);
- Емоційно-вольова саморегуляція (відповідальне, чесне виконання своїх професійних обов'язків, здатність налаштувати себе на виконання

емоційно та інтелектуально важкої, але необхідної роботи, збереження зібраності в умовах, що стимулюють збудження, емоційна стійкість);

- Мисленнєві якості (компетентність у виконанні своїх обов'язків, аналітичний склад мислення, кмітливість, винахідливість, здатність діяти відповідно до ситуації та швидко приймати правильні рішення).

- Група психофізіологічних критеріїв:

- Атенційні властивості (наявність уважності, спостережливості, точності при роботі з документами та клієнтами, здатність переключати увагу та розподіляти її між кількома функціями);

- Темпераментальні характеристики (екстраверсія, середня емоційна врівноваженість, ситуативність прояву ригідності та пластичності, швидкий темп реакції, рівень активності вище середнього).

- Група особистісних критеріїв:

- Лідерські якості, незалежність, самостійність, ініціативність;
- Наполегливість у виконанні роботи, стійкість намірів;
- Впевненість у собі;
- Схильність до співробітництва, кооперації, гнучкість та компромісність;
- Прагнення до удосконалення, зростання і розвитку як особистості.

Для перевірки виділених критеріїв відбору було проведено опитування та аналіз результатів претендентів на аналогічні посади. Емпіричний аналіз двох груп досліджуваних показав, що частина претендентів не відповідають виділеним критеріям, вони не володіють тими якостями, які потрібні установі.

Більшість претендентів, за результатами опитування, не повністю розуміють особливості своєї роботи та якими якостями мають володіти працівники окремої посади. Деякі відповіді були «спеціально підлаштованими», тобто претенденти спеціально відповідали так, щоб результати відповідали очікуванням і вимогам установи і були соціально бажаними (деякі анкети не пройшли перевірку на чесність). Але решта

результатів була приближена до «еталонних». Так як результати мали середні показники ми розуміємо, що деякі з претендентів все ж могли відповідати встановленим критеріям.

3.3. Практичні рекомендації щодо оптимізації процесу визначення психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній ТОВ «Інформаційний агент»

На основі проведеного дослідження та на основі спостереження за роботою із набору та відбору персоналу у аудиторській компанії ТОВ «Інформаційний агент», можна виділити певні рекомендації, щодо визначення психологічних критеріїв відбору працівників аудиторських компаній.

При розробці критеріїв відбору можна користуватись наступними методами:

- Проведення обстеження усіх, хто отримав роботу за даною спеціальністю (без попереднього відбору) з використанням батареї психологічних методів. Через кілька місяців, аналізуючи професійні результати нових працівників встановлюються показники, за якими розрізняються успішні і неуспішні співробітники, беруться за основу при встановленні критеріїв, здатних прогнозувати професійну успішність. Згодом ці критерії використовують в ході відбору на відповідні посади.

- Виділення серед працівників організації, що працюють за даною спеціальністю, групи успішних і групи неуспішних. Психологічне обстеження дозволяє встановити показники, за якими існують достовірні відмінності між порівнюваними групами. Ці показники і виступають згодом в якості критеріїв відбору.

- Найважливіші показники, необхідні для успішної роботи на даній посаді, виділяються на основі аналізу вимог до посади, службових обов'язків та стандартів виконання роботи.

- Експертна оцінка, коли критерії пропонуються на підставі досвіду або інтуїції фахівця (групи фахівців), добре знайомих як з методами відбору, так і з вимогами до посади, до роботи. Цей метод використовується на сьогодні найчастіше [27]. Окрім надійності використовуваних методик, інша не менш важлива форма надійності – це достовірність оцінювачів. Для забезпечення вірогідності оцінки в сучасних аудиторських компаніях залучають не менше п'яти експертів. Оцінка може бути як якісною, так і кількісною [55].

В системі використовуваних методик повинні бути встановлені критерії, які виявлять, чи має людина потрібний ступінь навичок для виконання завдань або ці навички нижче необхідного рівня.

При застосуванні психодіагностичних методик велику важливість має їхній обсяг. Маючи достатню кількість методик, які коректно підібрані, можна оцінити досліджувані якості під різними ракурсами і на різних рівнях.

Фактором успішного розвитку кадрової роботи аудиторської компанії є створення аудиторського навчального центру. Без серйозних змін в області підготовки та перепідготовки персоналу важко очікувати якісних змін в роботі компанії. Тому створення і підтримання такого професійно-навчального центру посприє досягненню максимально ефективних результатів і якісних показників діяльності працівників аудиторської компанії.

Спектр послуг аудиторського навчального центру може бути наступним [46]:

- підготовка персоналу аудиторської компанії, тобто отримання працівниками компанії відповідної вищої спеціальної освіти;
- перепідготовка персоналу, направлена на одержання другої вищої освіти;
- спеціальне навчання персоналу, пов'язане з необхідністю оволодіння новими технологіями та новими формами проведення аудиторських послуг тощо;

- підвищення кваліфікації персоналу, направлене на отримання нових теоретичних знань і практичного досвіду з роботи на фінансовому ринку;
- підвищення кваліфікації персоналу за такими специфічними напрямками, як: оволодіння іноземними мовами, психологія ділового спілкування, управлінська культура тощо;
- стажування в інших аудиторських компаніях, в тому числі і закордонних.

З метою поглибленого вивчення сучасних аудиторських інформаційних технологій, нормативної бази, етики поведінки працівника аудиторської компанії тощо, здійснюється така форма підвищення кваліфікації працівників, як короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами (термін навчання 6 днів), що розраховані на щойно зарахованих працівників. Після закінчення короткострокових курсів проводиться тестування.

Тематичні семінари, термін яких становить 2 – 3 дні, організовуються для працівників аудиторської компанії і проводяться в інших організаціях, а також у самій компанії із запрошенням провідних лекторів інших установ. Завдання тематичних семінарів - підвищення кваліфікації працівників аудиторської компанії з актуальних питань окремих напрямів аудиторської діяльності. На вироблення у персоналу навичок і поведінки в окремих конкретних ситуаціях націлені тренінги.

Стажування націлене на закріплення професійних знань, вмінь та навичок, отриманих у результаті теоретичної підготовки та вивчення передового досвіду. Стажування може бути як самостійним блоком професійного навчання, так і одним із головних розділів навчального плану при підвищенні кваліфікації й перепідготовці спеціаліста або керівника. Стажування проводиться в управліннях компанії, в інших аудиторських компаніях і фінансових установах. Тривалість стажування, як правило, не перевищує 10 днів.

Очевидно, що форми та способи професійного розвитку різних категорій працівників аудиторської компанії різняться між собою. Так, на вищому рівні управління аудиторської компанії застосовують індивідуальну форму підвищення кваліфікації й стажування. При цьому вибір форми підвищення кваліфікації залежить як від рівня, на якому знаходиться працівник, так і від його посади. У навчальному центрі доцільно створити сектор оцінки професійного рівня, ділової кваліфікації працівників і знання інструктивних документів, головним завданням якого буде систематична перевірка професійного рівня співробітників у відповідності з їхніми посадовими інструкціями [46, 55].

Для забезпечення аудиторської компанії висококваліфікованим персоналом необхідно здійснювати поточне і перспективне планування персоналу, аналізувати сегменти пропозицій персоналу для аудиторської сфери на ринку праці, поєднувати як зовнішні, так і внутрішні джерела набору кадрів, так як у кожного з них є свої переваги і недоліки, а також до прийняття рішення про прийом на роботу використовувати кілька ступенів відбору.

Щоб полегшити входження нових співробітників у життя організації треба використовувати програми адаптації. Для того, щоб кожен працівник на своєму робочому місці знав ступінь відповідальності за результати роботи і функціональне призначення своєї посади, необхідно розробляти посадові інструкції, кваліфікаційні карти і карти компетенцій [23].

Відповідальне ставлення до виділення критеріїв відбору дозволить більш ретельно відбирати кваліфікований персонал; більш глибоко розуміти якими особистісними та професійними якостями має володіти претендент; також це допоможе оволодіти сучасними методами оцінки персоналу, що в кінцевому результаті гарно позначиться як на ефективності роботи окремого працівника, колективу працівників і на результатах всієї діяльності аудиторської компанії.

Отже, визначення психологічних критеріїв є дуже важливим елементом при відборі нового персоналу, адже вони допомагають встановити відповідність особистісних показників претендентів на посаду встановленим вимогам.

Висновки до третього розділу

Виходячи з особливостей професійної діяльності працівників аудиторських компаній, ми визначили, що основні види діяльності у них пов'язані з перевіркою (аудитом) бухгалтерського та податкового обліку, фінансовою звітністю, консультуванням і наданням довідкових послуг клієнтам, роботою із економічними та правовими категоріями, з обробкою інформації та документації та з будь-якими іншими операціями, що забезпечують функціонування аудиторської компанії.

На основі цього можна визначити якими мають бути працівники, які професійно важливі якості у них мають бути присутні. Перш за все, їм слід бути уважними, кмітливими, гнучкими, дисциплінованими, відповідальними, компетентними в області фінансів та економіки. У спілкуванні з клієнтами вони повинні володіти комунікативними якостями, бути ввічливими, терплячими. Їм необхідна здатність повністю зосереджуватися на своїй роботі, а для просування по кар'єрних сходах будуть важливі цілеспрямованість, ініціативність і готовність до самовдосконалення.

Комплекс методик, які ми застосували в дослідженні дав нам можливість виміряти не тільки професійно важливі якості аудиторських працівників, а також виокремити критерії для відбору майбутнього персоналу.

В ході дослідження, ми змогли визначити, що у працівників компанії переважають такі особистісні властивості, як наполегливість, активність, енергійність, компетентність, прояви лідерства, здатність чесно виконувати свої обов'язки, відповідальність. Претенденти впевнені у собі люди, але не обов'язково є лідерами, вони також завзяті, енергійні та наполегливі. Вони

слідують умовностям, правилам і принципам «хорошого тону» у відносинах з іншими.

Результати професійно важливих якостей працівників ми взяли за основу при встановленні критеріїв, «еталонних показників», на які можна орієнтуватись при відборі нового персоналу. Серед виділених критеріїв виявилися групи комунікативних, волевих, мисленневих, емоційних властивостей, спостережливості та атенційних властивостей. У групі претендентів виділилась тільки група комунікативних властивостей, це може говорити про те, що претенденти не повністю розуміють особливості своєї роботи та якими якостями мають володіти працівники бажаної посади.

У групі працівників були виділені такі особистісні властивості, як екстравертована направленість, ситуативна гнучкість та пластичність. Для них характерна витримка, стриманість, терплячість, небагатослівність, розсудливість, врівноваженість. Для групи претендентів характерною теж виявилась екстравертована направленість та середній рівень ригідності/пластичності. Претендентам властива певна психологічна стійкість, здатність до адаптації, але деякі негативні зовнішні чинники можуть призводити до напруженості і переважання негативних емоцій.

Також, на основі проведеного дослідження та на основі спостереження за роботою із набору та відбору персоналу у аудиторській компанії ТОВ «Інформаційний агент», можна виділити певні рекомендації, щодо визначення психологічних критеріїв відбору працівників аудиторської компанії:

- при проведенні первинної оцінки потенційних кандидатів особливо важливо перевіряти не тільки їх професійні, а і особистісні характеристики претендентів на посади;

- необхідно розробити спеціальну систему критеріїв для кожної посади, яка б включала в себе найсуттєвіші вимоги до особистості працівника, для цього слід досконало вивчити зміст, характер та задачі самої роботи, необхідно визначити психологічні якості та характеристики, якими має

володіти працівник для виконання своїх обов'язків. Таким чином буде вироблений єдиний стандарт відбору, який буде підходити саме цій окремій компанії;

- розробку критеріїв відбору варто здійснювати спеціально запрошеним кваліфікованим фахівцям-психологам. Також, при розробці критеріїв, варто включити співпрацю керівника і фахівця служби персоналу разом зі співробітниками аудиторської компанії;

- при розробці критеріїв можна використовувати такі методи, як: виділення серед працівників, за допомогою психодіагностичного обстеження критеріїв вимог до посади, службових обов'язків та стандартів виконання роботи; використання експертних оцінок фахівців установи. Оцінити досліджувані якості під різними ракурсами і на різних рівнях.

Визначені критерії відбору мають відповідати таким вимогам: бути досяжними, об'єктивними і обґрунтованими; бути зрозумілими і чітко пов'язаними з найважливішими результатами роботи; інформувати співробітника про те, які конкретні дії і результати очікуються від нього, якими професійно важливими якостями він має володіти; мотивувати співробітника на досягнення кращих результатів; мають розвиватися і адаптуватися до існуючих змін в роботі компанії.

Також важливим є створення аудиторського навчального центру, призначеного як для кандидатів на посаду, так і для співробітників організації для оцінки професійних компетенцій працівників, навчання і підвищення кваліфікації.

Отже, визначення психологічних критеріїв є дуже важливим елементом при відборі нового персоналу, адже вони допомагають встановити відповідність особистісних показників претендентів на посаду встановленим вимогам.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі здійснено теоретико-методичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей психологічних критеріїв відбору працівників аудиторської компанії. На підставі визначення професійно важливих якостей виокремлено психологічні критерії відбору працівників аудиторської компанії та, на основі результатів розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації процесу визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній.

У результаті вивчення та розв'язання завдань дослідження зроблені такі висновки:

1. З'ясовно, що професійний відбір нині розглядається як комплекс заходів, спрямованих на забезпечення якісного відбору персоналу на основі оцінки відповідності рівня розвитку професійно важливих якостей особистості вимогам професійної діяльності. Сам процес відбору, як правило, складається з цілої серії різних методів, а кожен наступний етап відбору відсіває із загальної групи тих кандидатів, які не підходять, доки не залишиться потрібна кількість тих претендентів, які відповідають певній посаді та очікуванням організації.

У системі професійного психологічного відбору, з урахуванням уявлення про природу професійних здібностей, структури особистості сформульовані Корольчуком М.С. та Крайнюк В.М. наступні принципи:

Принцип комплексного характеру профвідбору. Реалізація його базується на всебічному вивченню особистості кандидатів, а вирішення про професійну придатність.

Принцип етапності відбору полягає в послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору.

Принцип динамічного (продовженого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також

оцінки здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та змін в процесі діяльності. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів профвідбору, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей, а також розробку засобів відбору на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості [26].

2. Для досягнення мети роботи, нами розроблено модель дослідження, сформовано вибірку, яка складалась із 30 респондентів (серед яких 12 працівників і 18 претендентів на посаду), чоловічої та жіночої статі, віком від 20 до 39 років. Дослідження проводилось на базі фінансової компанії, яка займається аудиторськими послугами - ТОВ «Інформаційний агент».

Дослідження охоплювало працівників таких спеціалізацій, як аудитор, оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр), бухгалтер та юрисконсульт. Саме ці працівники аудиторської компанії виконують основні обов'язки, які приносять дохід компанії.

Робота проводилась в три етапи: перший етап – теоретичний аналіз проблеми професійного відбору; другий етап – емпіричний, передбачав визначення особливостей професійної діяльності працівників аудиторських компаній, підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію, підбір вибірки досліджуваних та безпосереднє проведення емпіричного дослідження; третій етап – підсумковий, передбачав здійснення аналізу та обробки отриманих результатів дослідження, формулювання кінцевих висновків та рекомендацій.

Для проведення дослідження, виходячи з теоретико методичного аналізу проблеми профвідбору та особливостей професійної діяльності працівників аудиторських компаній, підбрано такі методики: «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі; опитувальник «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана; опитувальник «Оцінка

діяльності» О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої); опитувальник «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова; методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна.

3. Розкрито особливості професійної діяльності працівників аудиторських компаній. Персонал аудиторської компанії відноситься до категорії, так званих «білих комірців». Такі працівники не завжди виробляють продукцію, яку легко виміряти кількісно, а безпосереднім результатом їхніх зусиль є інформація, управлінські рішення, звіти, угоди, документи чи будь-які інші операції. Зміст праці працівників визначається безпосередньо їхніми функціональними обов'язками, що у свою чергу обумовлюють їх вузьку спеціалізацію.

Виходячи з особливостей професійної діяльності працівників банківських установ, які взаємодіють з клієнтами, ми визначили, що основні види діяльності у них пов'язані з консультуванням і наданням послуг з аудиту фінансової звітності, бухгалтерією, роботою із економічними та правовими категоріями, з обробкою інформації та документації та з будь-якими іншими операціями, що забезпечують функціонування аудиторської компанії. Тобто основне навантаження приходить на темпераментальну комунікаційну, емоційно-вольову, професійну та соціальну сфери особистості.

4. З'ясовано професійно важливі якості та психологічні критерії відбору працівників аудиторських компаній – у структурі їхніх професійно важливих якостей спостерігаються специфічні особливості. Результати дали змогу визначити, які найважливіші властивості та критерії необхідні працівникам для успішної роботи.

4.1. Темпераментальні особливості – екстраверсія, середня емоційна рівноваженість, ситуативність прояву ригідності та пластичності, швидкий темп реакції, рівень активності вище середнього.

4.2. Комунікаційні характеристики – прагнення до спілкування, ввічливість, доброзичливість, чуйність, привітність, вміння знайти індивідуальний підхід до клієнта, здатність дохідливо довести до клієнта інформацію.

4.3. Емоційно-вольові властивості – відповідальне, чесне виконання своїх професійних обов'язків, здатність налаштувати себе на виконання емоційно та інтелектуально важкої, але необхідної роботи, збереження зібраності в умовах, що стимулюють збудження, емоційна стійкість.

4.4. Професійні утворення – компетентність у виконанні своїх обов'язків, аналітичний склад мислення, кмітливість, винахідливість, здатність діяти відповідно до ситуації та швидко приймати правильні рішення.

4.5. Соціальні особливості – лідерські якості, незалежність, самостійність, ініціативність, наполегливість у виконанні роботи, стійкість намірів, схильність до співробітництва, кооперації, гнучкість та компромісність, прагнення до удосконалення, зростання і розвитку як особистості.

5. На основі проведеного дослідження та на основі спостереження за роботою із набору та відбору персоналу у аудиторській компанії ТОВ «Інформаційний агент», розроблено практичні рекомендації, щодо визначення психологічних критеріїв відбору фахівців аудиторських компаній:

- при проведенні оцінки потенційних кандидатів особливо важливо перевіряти не тільки їх професійні, а і особистісні характеристики претендентів на посади;

- необхідно розробити спеціальну систему критеріїв для кожної посади, яка б включала в себе найсуттєвіші вимоги до особистості працівника. Таким чином буде вироблений єдиний стандарт відбору, який буде підходити саме цій окремій компанії;

- розробку критеріїв відбору варто здійснювати спеціально запрошеним кваліфікованим фахівцям-психологам. Також, при розробці критеріїв, варто включити співпрацю керівника і фахівця служби персоналу разом зі співробітниками компанії;

- при розробці критеріїв відбору можна використовувати такі методи: виділення працівників, за допомогою психодіагностичного обстеження; виділення критеріїв на основі аналізу вимог до посади, службових обов'язків; використання експертних оцінок. Маючи достатню кількість методик, які коректно підібрані, можна оцінити досліджувані якості під різними ракурсами і на різних рівнях.

Отож, доцільним є створення аудиторського навчального центру, призначеного як для кандидатів на посаду, так і для співробітників організації для оцінки професійних компетенцій працівників, навчання і підвищення кваліфікації.

Перспектива подальшої роботи полягає у створенні комп'ютерної програми дослідження професійно важливих якостей працівників аудиторських компаній, моніторингу змін в процесі професіогенезу та індивідуальному підході, за показаннями психокорекційних заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автоматичний розрахунок статистично U-критерію Манна-Уїтні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.psychol-ok.ru/>.
2. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом/под ред. Д.А. Аширова, М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2009. -193 с.
3. Бардаш С.В., Шерстюк О.Л. Оцінка реагування системи внутрішнього контролю на відхилення, виявлені зовнішнім аудитором / Соціально-економічний розвиток України: проблеми та перспективи : кол. монографія / За ред. О.В. Манойленко. – Харків : НТУ «ХП», 2015. – 537 с.
4. Бодров В. А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
5. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / Бодров В. А. // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – 2004. – С. 464.
6. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности / Борисова Е. М. // Психология формирования и развития личности; под ред. Л. И. Анцыферовой. – 1987. – 262 с.
7. Визначення поняття «Аудиторський працівник» [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ami-tass.ru/review/kharakternye-cherty-auditorskogo-rabotnika.html>.
8. Визначення поняття «Стандартне (середнє квадратичне) відхилення у вибірці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://studopedia.su/-10_11382_standartne-vidhilennya.html.
9. Визначення професії «Юрисконсульт» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Юрисконсульт>.

10. Винославська О.В. та ін. Психологія: навчальний посібник/ О.В. Винославська, В.Л. Зливков, А.Ш. Апішева, О.С. Васильєва. - К. : Фірма «ІНКОС», 2007. -351 с.
11. Вірна Ж. П. Професійно – прогностичні аспекти побудови моделі фахівця / Вірна Ж. П. // Соціалізація особистості. – К., 1998. – С. 8–12.
12. Вовчак О.Д. Аудит і бухгалтерська звітність: підручник/ О.Д. Вовчак, Н.М. Руцишин, Т.Я. Андрейків. - К.: Знання, 2008. - 564 с.
13. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекцій / М.В. Григорьева – М.: Высшее образование, 2008. – 192с.
14. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие / Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 125 с.
15. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом: учеб. пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. - М. : Издательство «Академия Естествознания», 2009.– 484 с.
16. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтельев А.И. Психология труда и инженерная психология/М.А. Дмитриева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://psihologia.biz/injenernaya-truda-psihologiya/psihologiya-truda-injenernaya>.
17. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов/под ред. А.Я. Кибанова – М.: «Издательство ПРИОР», 2008. – 512с.
18. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебно епособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011– 352с.
19. Ермалович Л.П. Процедура отбора персонала в общей системе управления организацией : материалы международного весеннего форума [Инновационные технологии в экономическом и бизнес-образовании] (г. Гомель, 21-22 мая 2013 г.). - Гомель : УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2013. - С. 83 –88.

20. Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>

21. Каменская В.Г. Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта / В.Г. Каменская, - СПб. : Детство-пресс, 2009. -254 с.

22. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. -3-е изд., перераб. и доп. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440с.

23. Климов Е.А. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалаврата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 618 с.

24. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Корольчук М. С. – К. : Ельга : Ніка–Центр, 2015. – 400 с.

25. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально-методичний посібник для студ. вищ. навч. закл. Психологія праці: навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с.

26. Корольчук М.С., Крайнюк В.М./Теорія і практика професійного психологічного відбору//Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл./ М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.: Ніка-Центр, 2012. – 536с.

27. Красношарпа В.В. Управління людськими ресурсами / В.В. Красношарпа [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://student-books.com.ua/content/view/113/42/1/11/#47032>

28. Кудрявцев Т. В. Исследование психологических особенностей профессионального становления личности / Кудрявцев Т. В. // Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований. – М., 1985. – С. 132–143.

29. Кутырев М.А. Понятие и история развития профессионального психологического отбора / Материалы VIII международной научно-

практической конференции «Актуальные вопросы психологии», 27 августа 2015 г., г. Санкт-Петербург . - С. 20-25.

30. Лаврушин О.И. Банковский менеджмент / под ред. д-ра экон. наук, проф. О. И. Лаврушина. - 2-е изд., перераб. и доп. -М. : КНОРУС,2009. - 560 с.

31. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : [б. и.], 1995. – 304 с.

32. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. В 2 т. Т. 1 / Леонтьев А. Н. – М. : Педагогика, 1983. – 392 с.

33. Леонтьев А. Н. Проблема деятельности в психологии / Леонтьев А. Н. // Вопросы философии. – 1972. – № 9, 12. – С. 98.

34. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков/ А.Е. Личко. – СПб.: Речь, 2010. – 256 с.

35. Лобанова Т.Н. Банки: организация и персонал / Т.Н. Лобанова. – М.: БДЦ-Пресс, 2008. – 238 с.

36. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии / Ломов Б. Ф. // Психол. журнал. – 1981. – Т. 2. – № 5. – С. 3–22.

37. Луков Г. Д. Психология / Луков Г. Д., Платонов К. .К. – М. : Воениздат, 1964. – 344 с.

38. Магура М.И. Поиск и отбор персонала : настольная книга предпринимателей, руководителей, менеджеров и специалистов кадровых служб / М.И. Магура. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2009. -272с.

39. Магура М.И. Современные персонал-технологии в бизнес-структурах/М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. – 376с.

40. Мазаракі А.А., Максименко С.Д., «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун-т, 2012. – 720 с.

41. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора – К.: Оріони, 2001. – 336 с.
42. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А.Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2009. – 480 с.
43. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого–педагогічного дослідження / Максименко С. Д. – К. : НДПІ, 1990. – 240 с.
44. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. ; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. – СПб : Питер, 2003. – 351 с.
45. Назарчук Т.В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник / Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 560 с.
46. Нечаєва А.В. Організація ефективного підбору та відбору персоналу на підприємстві / А.В. Нечаєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/ iem/nechayeva/diss/indexu.htm>
47. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Под ред. Е.А. Климова. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 384 с.
48. Обов'язки кредитних спеціалістів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enjoy-job.ru/professions/kreditny-specialist/>.
49. Обов'язки юридичних консультантів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://faqkr.ru/kar-era/120683-juriskonsult-ce-posadova-instrukcija-juriskonsulta.html>
50. Основи психології: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / О.В. Киричук, В.А. Роменець (заг.ред.). - 7 вид., стер. - К. : Либідь, 2008. - 632с.
51. Особливості роботи кредитного консультанта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trud.gov.ua>.
52. Паспорт професії «Оператор call-центру» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://мой-ориентир.рф/841/>

53. Паспорт професії «Операціоніст-касир» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://proforientator.info/?page_id=2546

54. Пашукова Т.И., Допира А.И., Дьяконов Г.В. Психологические исследования. Практикум по общей психологии. Учеб. Пособие / Т.И. Пашукова [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.psy-lib.org.ua/books/pasht01/index.htm>

55. Пономаренко И.С. Разработка классификации методов подбора персонала и их использование на торговом предприятии / И.С. Пономаренко //Актуальні проблеми розвитку соціально-економічних систем у трансформаційних умовах: наукові здобутки молоді: збірник статей магістрантів, аспірантів, молодих учених – Харків, 21 – 22 березня 2013 р.: Харків : КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2013. – С. 276 – 281.

56. Практическая психодиагностика: методики и тесты: учебное пособие/ ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2011. – 672 с.

57. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 480 с.

58. Пряжников Н.С. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - 5-е изд., стер. -М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 480 с.

59. Резапкина Г.В. Искусственный отбор. Пособие для менеджеров по работе с персоналом./ Г.В. Резапкина – М.: Генезис, 2008. – 171 с.

60. Рекомендації з розробки критеріїв оцінки персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/ocenka-personala-razrabatyvaem-kriterii>.

61. Рекомендації щодо формування і розвитку кадрового потенціалу аудиторської фірми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16526909>

62. Рибалка В. В. Психологічна структура особистості як основа систематизації професійно важливих якостей особистості фахівця / Рибалка

В. В. // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / за заг. ред. І. А. Зязюна – 2000. – С. 440–452.

63. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 399 с.

64. Робота в аудиторській компанії: плюси і мінуси [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://jewspace.org/article/Rabota-v-audite-plusy-i-minusy>.

65. Романова Е. С. Психология профессионального становления личности : автореф. дис. д-ра психол. наук / Романова Е. С. – М., 1992.–611 с.

66. Рубажавичене М. С. Особенности становления профессионала : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Рубажавичене М. С. – М., 1987. – 18 с.

67. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб: Питер, 2004. – 713 с.

68. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : АН СССР, 1959. – 354 с.

69. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.

70. Рувинский Л. И. Самовоспитание личности / Рувинский Л. И. – М. : Мысль, 1984. – 140 с.

71. Румшинский Л. З. Математическая обработка результатов эксперимента / Румшинский Л. З. – М. : Наука, 1971. – 192 с.

72. Русалов В. М. Проблема индивидуальности в становлении профессионала / Русалов В. М. // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – 1991. – С. 25–36.

73. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник / В.А. Савченко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2015. – 505 с.

74. Сафин В. Ф. Психологические аспекты самоопределения личности / Сафин В. Ф., Ников Г. П. // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 65.

75. Сафин О. Д. Психология самоопределения личности / Сафин О. Д. – К. : Либідь, 1999. – 144 с.
76. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности : учеб. Пособ. к спецкурсу / Сафин О. Д. – К. : Либідь, 2001. – 151 с.
77. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления / Свенцицкий А. Л. – Л. : Ленинград. ун-т, 1986. – 175 с.
78. Селютина С.В. Актуальные проблемы развития экономики, финансов, бухгалтерського учета и аудита в регионе : сборник научных статей / подобщ. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.И. Куликова.– Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013. – 324 с.
79. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистостісний підхід? / Семиченко В. А. // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – 2000. – С. 176–203.
80. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2014/02/19/sidorenko.pdf>
81. Слень О.М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу/ О.М. Слень, А.В. Нечаєва [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1724>
82. Словарь понятий и определений/ П.В.Журавлев, С.А.Карташов, Н.К.Маусов. - М.: Экзамен, 2010. – 318 с.
83. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. – СПб.: Издательство «Речь», 2008. – 624 с.
84. Становление специалиста / О. К. Крокинская и др. ; под ред. Е. Э. Смирновой. – Л. : Ленинград. ун-т, – 1989. – 136 с.
85. Столетов В. Н. Становление личности / Столетов В. Н. – М. : Мысль, 1987. – 336 с.
86. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в аудиторських компаніях: Навч. пос. / Н.М. Сушко – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

87. Тараненко В.И. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: тесты для отбора персонала / В.И. Тараненко. – К. : Ника-Центр, 2007. – 240 с.
88. Татенко В. О. Психологічні ознаки професіоналізму. Вип. 4 / Татенко В. О. // Психологічні перспективи. – 2003. – С. 161–166.
89. Удосконалення роботи з клієнтами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://textbook.news/sovershenstvovanie-raboty-klientami-186429.html>
90. Уланова Е.М. Учебное пособие по дисциплине «Методы и методика отбора и набора персонала» по специальности «Управление персоналом»: учеб. пособие / Е.М. Уланова. – Тамбов: Изд. ТГУ им. Г.Р. Державина, 2009. – 99 с.
91. Фінансовий аудит: інформаційно-аналітичне забезпечення : монографія / Є.В. Мних, С.В. Бардаш, К.О. Назарова та ін. ; за ред. Є.В. Мниха. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 416 с.
92. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Отв. ред. К.А. Абульханова-Славская. - М.: Издательство «Наука», 2007. - 185 с.
93. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени : пер. с нем. Т. 51, вып. 2 / К. Г. Юнг. – М. : Прогресс, 1996. – 330 с.
94. Atkinson I. W. Motivation and Achievement / Atkinson I. W., Raynor J. O. – N.Y., 1964. – 519 p.
95. Atkinson J. W. Studying personality in the context of an advanced motivational psychology / Atkinson J. W. // Amer. Psychologist. – 1981. – Vol. 36. – P. 117–128.
96. Веһler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Веһler Ch. – Leipzig, 1956. – 216 p.
97. Super D. E. Synthesis: or is it distillation / Super D. E. // The personal and guidance journal. – 1983. – Vol. 61, №8. – P. 508–512.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі

(Україномовний варіант тесту був узятий з книги Корольчук М.С., Крайнюк В.М. «Теорія і практика професійного психологічного відбору» [26])

Інструкція: «Вам будуть представлені судження, що стосуються характеру людини, її взаємин з оточуючими людьми. Уважно прочитайте кожне судження і оцініть, чи відповідає воно Вашому уявленню про себе.

Поставте на бланку відповідей знак "+" навпроти номерів тих визначень, які відповідають Вашому уявленню про себе, і знак "-" проти номерів тих тверджень, які не відповідають Вашому уявленню про себе. Намагайтеся бути щирими. Якщо немає повної впевненості, знак "+" не ставте. ».

Перелік рис:

1. Здатний до співробітництва, взаємодопомоги.
2. Упевнений у собі.
3. Має повагу інших.
4. Не терпить, щоб ним керували.
5. Відвертий, щирий.
6. Скаржник.
7. Часто користується допомогою інших.
8. Шукає схвалення.
9. Довірливий і намагається радувати інших.
10. Любить відповідальність.
11. Справляє враження значущості.
12. Має почуття гідності
13. Підбадьорюючий.
14. Вдячний.

15. Злий, жорстокий.
16. Хвалькуватий.
17. Корисливий.
18. Здатен визнати свою неправоту.
19. Деспотичний.
20. Вміє настояти на своєму.
21. Великодушний, поблажливий до недоліків.
22. Начальницько-владний.
23. Намагається опікувати.
24. Здатен викликати захоплення.
25. Надає можливість іншим приймати рішення.
26. Усе пробачає.
27. Лагідний.
28. Може виявити байдужність.
29. Безкорисливий.
30. Любить давати поради.
31. Залежний, несамостійний.
32. Самовпевнений, наполегливий.
33. Очікує захоплення собою від кожного.
34. Часто сумує.
35. На нього важко справити враження.
36. Товариський, поступливий.
37. Відвертий, прямий.
38. Озлоблений.
39. Любить підкорятися.
40. Розпоряджається іншими.
41. Критичний до себе.
42. Щедрий.
43. Завжди люб'язний у спілкуванні.
44. Поступливий.

45. Сором'язливий.
46. Любить турбуватися про інших.
47. Думає тільки про себе.
48. Зговірливий.
49. Відгукується, коли просять допомоги.
50. Вміє розпоряджатися, наказувати.
51. Часто розчаровується.
52. Невблаганний, але неупереджений.
53. Часто сердиться.
54. Критичний до інших.
55. Завжди дружелюбний.
56. Сноб (судить про людей за рангом і достатком, а не за особистими якостями).
57. Іноді недовірливий.
58. Дуже шанує авторитети.
59. Ревнивий.
60. Любить «поплакатися».
61. Несміливий.
62. Образливий, педантичний.
63. Часто недружелюбний.
64. Владний.
65. Безініціативний.
66. Здатний бути суворим.
67. Делікатний.
68. Усім симпатизує.
69. Тямущий, практичний.
70. Сповнений надмірного співчуття.
71. Уважний і ласкавий.
72. Хитрий, обачливий.
73. Цінує думку оточуючих.

74. Гордовитий і самовдоволений.
75. Надмірно довірливий.
76. Готовий довіритися кожному.
77. Легко соромиться.
78. Незалежний.
79. Егоїстичний.
80. Ніжний, м'якосердий.
81. Легко піддається впливу інших.
82. Поважний.
83. Справляє враження на оточуючих.
84. Добросердечний.
85. Охоче приймає поради.
86. Має талант керівника.
87. Легко попадає в халепу.
88. Довго пам'ятає образи.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Сповнений духу суперечності.
91. Псує людей надмірною добротою.
92. Занадто поблажливий до оточуючих.
93. Пихатий.
94. Прагне завоювати прихильність кожного.
95. Легко захоплюється, схильний до наслідування.
96. Охоче підкоряється.
97. З усіма погоджується.
98. Піклується про інших на збиток собі.
99. Дратівливий.
100. Сором'язливий.
101. Надмірно готовий підкорятися.
102. Дружелюбний, доброзичливий.
103. Добрий, вселяє впевненість.

104. Холодний, бездушний.
105. Прагнучий до успіху.
106. Нетерплячий до помилок інших.
107. Прихильний до всіх без винятку.
108. Суворий, проте справедливий.
109. Усіх любить.
110. Любить, щоб про нього піклувалися.
111. Майже ніколи і нікому не заперечує.
112. М'якотілий.
113. Інші думають про нього доброзичливо.
114. Впертий.
115. Стійкий і крутий, де треба.
116. Може бути щирим.
117. Скромний.
118. Здатний сам потурбуватися про себе.
119. Скептик.
120. В'їдливий, насмішуватий.
121. Нав'язливий.
122. Злопам'ятний.
123. Любить змагатися.
124. Намагається ужитися з іншими.
125. Невпевнений у собі.
126. Намагається розрадити кожного.
127. Займається самобичуванням.
128. Нечутливий, байдужий.

Обробка результатів:

Мета обробки результатів тесту- одержати індекси восьми характерологічних тенденцій і на їх основі вирахувати показники двох основних тенденцій: "Домінування" і "Дружелюбність". Результати дослідження з методик самооцінки і взаємооцінки обробляються за тим

самим принципом: спочатку підраховують у балах індекси по кожній тенденції за допомогою нижчеподаного ключа, а потім по спеціальній формулі визначають показники домінування і дружелюбності.

Формули для підрахунку показників основних тенденцій складаються з величин восьми характерологічних тенденцій, позначених римськими цифрами.

$$\text{Домінування} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбність} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Ключі:

I-3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113;

II-2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123;

III-5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128;

IV-4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122;

V-18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127;

VI-9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, 110, 111, 121;

VII-1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124;

VIII-13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126.

Аналіз результатів

Спочатку аналізуються показники кожної з восьми характерологічних тенденцій, встановлюються найбільш і найменш виражені тенденції в характері випробуваного за методикою самооцінки і взаємооцінки. Мінімальне значення тенденції - 0, а максимальне - 16. Кожна характерологічна тенденція має чотири ступені вираженості. 0-4 бали – низький; 5-8 – помірний (адаптивна поведінка); 9-12 – високий (екстремальна поведінка); 13-16 – екстремальний (до патології).

Типи міжособистісних відносин:

I. Авторитарний. 13 - 16 – диктаторський, владний, деспотичний характер, тип сильної особистості, яка лідирує у всіх видах групової діяльності. Всіх наставляє, повчає, у всьому прагне покладатися на свою думку, не вміє приймати поради інших. Навколишні відзначають цю

владність, але визнають її. 9 - 12 – доміантний, енергійний, компетентний, авторитетний лідер, успішний у справах, любить давати поради, вимагає до себе поваги. 0-8 – впевнена у собі людина, але не обов'язково лідер, завзятий і наполегливий.

II. Егоїстичний. 13 - 16 – прагне бути над усіма, але одночасно в стороні від усіх, самозакоханий, розважливий, незалежний, себелюбний. Труднощі перекладає на оточуючих, хвалькуватий, самовдоволенний, зарозумілий. 0 - 12 – егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва.

III. Агресивний. 13 - 16 – жорсткий і ворожий по відношенню до оточуючих, різкий, агресивність може доходити до асоціальної поведінки. 9 - 12 – прямолінійний, відвертий, суворий і різкий в оцінці інших, непримиренний, схильний у всьому звинувачувати оточуючих, насмішуватий, іронічний, дратівливий. 0 - 8 – впертий, завзятий, наполегливий і енергійний.

IV. Підозрілий. 13 - 16 – відчужений по відношенню до ворожого і злобного світу, підозрілий, образливий, схильний до сумніву в усьому, злопам'ятний, постійно на всіх скаржитья, всім незадоволений (шизоїдний тип характеру). 9 - 12 – критичний, нетовариський, відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через невпевненість в собі, підозрілості і страху поганого ставлення, замкнутий, скептичний, розчарований в людях, потайний, свій негативізм проявляє у вербальній агресії. 0 - 8 – критичний по відношенню до всіх соціальних явищ і оточуючим людям.

V. Підкорюваний. 13 - 16 – покірний, схильний до самоприниження, слабовільний, схильний поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в комусь більш сильному. 9 - 12 – сором'язливий, лагідний, легко ніяковіє, схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації. 0 - 8 – скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний

підпорядковуватися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.

VI. Залежний. 13 - 16 – різко невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться за будь-якого приводу, тому залежить від інших, від чужої думки. 9 - 12 – слухняний, боязкий, безпорадний, не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві. 0 - 8 – конформний, м'який, очікує допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий.

VII. Доброзичливий. 9 - 16 – доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, «бути хорошим» для всіх без урахування ситуації, прагне до цілей мікрогруп має розвинені механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру). 0 - 8 – схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути в згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, слід умовам, правилам і принципам «хорошого тону» у відносинах з людьми, ініціативний ентузіаст в досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити визнання і любов, товариський, проявляє теплоту і дружелюбність у відносинах.

VIII. Альтруїстичний. 9 - 16 – гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий у своїй допомозі і занадто активний по відношенню до оточуючих, приймає на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня "маска", що приховує особистість протилежного типу). 0 - 8 – відповідальний по відношенню до людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне ставлення до людей проявляє в співчутті, симпатії, турботі, ласці, вміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

Позитивне значення результату, отриманого за формулою «Домінування», свідчить про виражене прагнення людини до лідерства в

спілкуванні, до домінування. Негативне значення вказує на тенденцію до підпорядкування, відмови від відповідальності та позиції лідерства.

Позитивний результат за формулою «Дружелюбність» є показником прагнення особистості до встановлення доброзичливих відносин і співпраці з оточуючими. Негативний результат вказує на прояв агресивно-конкурентної позиції, що перешкоджає співпраці і успішності спільної діяльності. Кількісні результати є показниками ступеня вираженості цих характеристик.

Тест-опитувальник «Дослідження емоційно-вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана

(Україномовний варіант тесту був узятий з книги Корольчук М.С., Крайнюк В.М. «Теорія і практика професійного психологічного відбору» [26])

Інструкція: Вам пропонується тест, який включає 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них та вирішіть, наскільки воно характеризує вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей навпроти номера даного твердження поставте знак «+» якщо вважаєте, що неправильно, знак «-».

Тестовий матеріал:

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Звичайно я зберігаю спокій, чекаючи товариша, який спізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.
6. Мене дуже вибиває з колії фізичний біль.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваю, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди відстоюю свою позицію у розмові.
9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути “в гарній формі”.
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.

12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. За потреби я можу займатися своєю справою в незручних та в не пристосованих до цього умовах.
16. Мені дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.
21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.
22. Мені важче, ніж іншим зосередитися на завданні чи на роботі.
23. Сперечатися зі мною важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відвернути від справ.
26. Я іноді помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.
27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.
28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це інколи призводить до погіршення результатів.
30. Мене, як правило, дратує, коли “перед носом” зачиняються двері транспорту або ліфта, що від'їжджають.

Обробка результатів

Мета обробки результатів - визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів за субшкалами наполегливості і самовладання. Кожен індекс - це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали.

В опитувальнику міститься 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за загальною шкалою має бути в межах 0-24, за субшкалою наполегливості - 0-16 та за субшкалою самовладання - 0-13.

Ключ для підрахунку індексів вольової саморегуляції

Загальна шкала	1-, 2+, 3+, 4+, 5+,6-, 7+, 9+, 10-, 11+, 13-, 14-, 16-, 17+, 18+, 20+, 21-, 22-, 24+, 25-, 27+, 28-, 29-, 30-
Наполегливість	1-, 2+, 5+, 6-, 9+, 10-, 11+, 13-, 16-, 17+, 18+, 20+, 22-, 24+, 25-, 27+
Самовладання	3+, 4+, 5+, 7+, 13-, 14-, 16-, 21-, 24+, 27+, 28-, 29-, 30-

Аналіз результатів

У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміють міру опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями, станами. Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризовано в цілому й окремо за такими властивостями характеру, як наполегливість та самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігів, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для загальної шкали ця величина становить 12, для шкали наполегливості - 8, для шкали самовладання - 6.

Високий бал за загальною шкалою властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам. Їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні

контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруги, пов'язаної з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки і з тривожністю через найменшу її спонтанність.

Низький бал спостерігається в людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, занижений. їм властиві імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини - її прагнення до здійснення розпочатої справи. На позитивному полюсі - діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання запланованого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, не відвертають альтернативи і спокуси, головна їхня цінність - розпочата справа. Таким людям притаманна повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядковувати свою поведінку цим нормам. У крайньому прояві можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення за даною шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці. Знижений фон активності та працездатності, як правило, компенсується в таких людей підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал отримують люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різноманітних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість у собі звільняють від страху перед невідомим, підвищують готовність до сприймання нового, непередбаченого і, як правило, поєднуються із свободою поглядів, з тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне

свідоме обмеження спонтанності може призвести до підвищення внутрішньої напруженості, до переважання постійної стурбованості та втоми.

На другому полюсі цієї субшкали - спонтанність, що у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів, захищає людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяє незворушному настрою.

Соціальна бажаність високих показників за шкалою різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності і відносинах із людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. Низькі рівні настирливості та самоконтролю у багатьох випадках виконують компенсаторні функції, проте також свідчать про порушення у розвитку властивостей особистості, її вміння будувати свої відносини з іншими людьми й адекватно реагувати на різноманітні ситуації.

**Опитувальник «Оцінка діяльності» О. Ліпмана (адаптація
М.А. Дмитрієвої)**

(Текст опитувальника подається мовою оригіналу [12])

Цель методики — исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить их иерархию в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Методика. Группе специалистов в какой-либо области профессиональной деятельности предлагается анкета, в которой перечислен ряд индивидуально-психологических свойств. Испытуемые (не менее 3-х человек) должны оценить значение каждого из названных свойств для своего вида деятельности. Опросник используется при изучении профессий, в которых преобладают элементы умственного труда.

Испытуемый должен внимательно прочитать сначала весь опросный лист, после чего приступить к его заполнению. На каждый вопрос следует дать ответ при помощи цифр:

2 - если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности;

1- если оно желательно;

0 - если оно безразлично.

Текст опросника:

1. Способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители.
2. Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач.
3. Способность сосредоточить в течение достаточно длительного периода времени внимание на одном предмете.
4. Способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой.

5. Способность вести наблюдения за большим количеством переменных исследуемого объекта одновременно.
6. Умение подмечать незначительные изменения в исследуемом объекте.
7. Умение выбирать при наблюдении материал, необходимый для решения данной проблемы.
8. Тонкая наблюдательность по отношению к душевной жизни человека.
9. Способность к самонаблюдению.
10. Способность подмечать изменения в окружающей обстановке, не сосредоточивая сознательно на них внимание.
11. Способность тут же точно передать раз прочитанное.
12. Способность тут же точно передать раз услышанное.
13. Способность легко запоминать словесно-логический материал (термины, даты, цифры).
14. Способность легко запоминать наглядно-образный материал (планы, схемы, изображения, графики).
15. Способность к произвольному запоминанию материала.
16. Способность в течение длительного времени удерживать в памяти большое количество материала.
17. Особая память на внешность и поведение человека.
18. Способность точно воспроизводить материал в нужный момент.
19. Способность к узнаванию факта, явления по малому количеству признаков.
20. Способность к избирательному воспроизведению нужного в данный момент материала.
21. Согласованность движений с процессами восприятия.
22. Устойчивость к статическим нагрузкам.
23. Способность к быстрой реакции в условиях дефицита времени.

24. Быстрая реакция на неожиданное слуховое впечатление посредством определенных движений.
25. Красивый почерк.
26. Согласованность одновременных движений рук и ног в различных сочетаниях (синхронные, последовательные, разнотипные).
27. Быстрая реакция на внезапные зрительные впечатления посредством определенных движений.
28. Быстрота и точность пальцев рук.
29. Пластичность и выразительность движений.
30. Умение быстро записывать.
31. Умение узнавать и отличать различные цвета.
32. Глазомерное определение расстояний, углов, размеров.
33. Способность к различению звуков по громкости, высоте, тембру.
34. Способность к различению перепадов температуры.
35. Способность к быстрому распознаванию небольших отклонений от заданной формы.
36. Способность наглядно представлять себе новое, ранее не встречающееся в опыте, или старое, но в новых условиях.
37. Способность прогнозировать исход событий с учетом их вероятности.
38. Способность находить новые и необычные решения.
39. Умение видеть несколько возможных путей и мысленно выбирать наиболее эффективный.
40. Способность к переводу образа из одной модальности в другую, к воссозданию образа по словесному описанию.
41. Способность рассматривать проблему с нескольких различных точек зрения.
42. Аргументированность критического анализа.
43. Способность схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме.

44. Способность отбросить обычные, стандартные методы и решения, ставшие негодными, и искать новые, оригинальные решения.
45. Умение выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения данной задачи.
46. Умение делать вывод из противоречивой информации.
47. Чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено.
48. Способность видеть дальше непосредственно данного и очевидного.
49. Умение определять характер информации, недостающей для принятия решения.
50. Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации или отсутствии времени на ее осмысливание.
51. Постоянство хорошего настроения.
52. Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.
53. Умение найти привлекательные стороны в любой работе.
54. Увлеченность поиском решения вопроса.
55. Способность переживать то, что переживают и чувствуют другие.
56. Уравновешенность, самообладание при конфликтах.
57. Способность передавать другим людям свое настроение, эмоциональный заряд.
58. Быстрая адаптация к новым условиям.
59. Умение заставить себя делать неинтересную, но необходимую работу.
60. Умение отстаивать свою точку зрения.
61. Умение повиноваться, в точности исполнять предписания.
62. Способность к длительной умственной работе без ухудшения качества и снижения темпа.

63. Упорство в преодолении возникающих трудностей.
64. Способность к длительному сохранению высокой активности (энергичность).
65. Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию, особенно со стороны авторитетных лиц.
66. Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях.
67. Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности.
68. Сохранение собранности в условиях, стимулирующих возбуждение.
69. Умение давать четкие, ясные формулировки при сжатом изложении мысли (при ответах и постановке вопроса).
70. Умение связно и логично излагать свои мысли в развернутой форме (отчет, доклад, выступление).
71. Умение вести научную беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения.
72. Сильный, звучный и выносливый голос.
73. Отсутствие дефектов речи, хорошая дикция.
74. Способность произвольной передачи своих представлений или чувств с помощью жестов, мимики, изменения голоса.
75. Способность понимать подтекст речи (иронию, шутку).
76. Умение вести деловую беседу, переговоры.
77. Умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения.
78. Способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника.
79. Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми.

80. Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие.
81. Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими.
82. Умение согласовывать свои действия с действиями других лиц.
83. Умение дать объективную оценку действиям других людей.

Бланк ответов

№	Свойства личности	Средний балл
1-4	Аттенционные	
5-10	Наблюдательность	
11-20	Мнемические	
21-30	Моторные	
31-35	Сенсорные	
36-40	Имажинитивные (образные представления)	
41-50	Мыслительные	
51-58	Эмоциональные	
59-68	Волевые	
69-74	Речевые	
75-83	Коммуникативные	

Обработка и анализ результатов

1. Рассчитать среднюю оценку каждого свойства для обследованной группы испытуемых. Выписать свойства, признанные необходимыми (средняя оценка от 1,6 до 2), и установить их иерархию.
2. Вычислить среднюю оценку для каждой группы свойств и занести в протокол полученные данные.
3. Сопоставить значимость индивидуально-психологических свойств с профессиональными задачами, характерными для изучаемой деятельности.

Опитувальник «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова

(Україномовний варіант тесту був узятий з книги Корольчук М.С.,
Крайнюк В.М. «Теорія і практика професійного психологічного
відбору» [26])

Опитувальник Б. Смірнова дозволяє виявити ряд полярних
властивостей темпераменту: екстраверсію - інтроверсію, емоційну
збудливість - емоційну врівноваженість, темп реакцій (швидкий - повільний),
активність (високу - низьку) і, крім того, щирість обстежуваного у відповідях
на питання.

Інструкція: «Потрібно відповісти на кожне питання «так», або «ні» і
записати свою відповідь поруч з номером питання. Не слід витрачати багато
часу на обмірковування питань. Дайте ту відповідь, що першою спадає на
думку. Відповідайте на всі питання підряд, нічого не пропускаючи. Чим
щиріше ви це зробите, тим точніше і вірніше зможете вивчити свій
темперамент».

Текст опитувальника:

1. Вам подобається часто бувати в компанії?
2. Ви уникаєте речей, що ненадійні, неміцні, хоча і гарні?
3. Чи часто у вас бувають підйоми і спади настрою?
4. Під час бесіди ви дуже швидко говорите?
5. Вам подобається робота, що вимагає повної напруги сил і
здібностей?
6. Чи буває, що ви переказуєте чутки?
7. Чи вважаєте ви себе людиною дуже веселою і життєрадісною?
8. Ви дуже звикаєте до певного одягу, його кольору і покрою, так що
неохоче змінюєте його на що-небудь інше?
9. Чи часто ви відчуваєте потребу в людях, які вас розуміють, можуть
підбадьорити або втішити?

10. Чи швидко ви пишете?
11. Чи шукаєте ви самі собі роботу, заняття, хоча можна було б і відпочити?
12. Чи буває так, що ви не виконуєте своїх обіцянок?
13. У вас багато дуже хороших друзів?
14. Чи важко вам відірватися від справи, якою захоплені, і переключитися на іншу?
15. Чи часто вас непокоїть почуття провини?
16. Зазвичай ви ходите дуже швидко, незалежно від того, поспішайте чи ні?
17. У школі ви билися над важкими завданнями до тих пір, поки не вирішували їх?
18. Чи буває, що іноді ви розмірковуєте гірше, ніж зазвичай?
19. Вам легко знайти спільну мову з незнайомими людьми?
20. Чи часто ви плануєте, як будете поводитися при зустрічі, бесіді?
21. Ви запальні і вразливі натяками і жартами над вами?
22. Під час бесіди ви звичайно жестикулюєте?
23. Найчастіше ви прокидаєтеся ранком бадьорим і добре відпочившим?
24. Чи бувають у вас такі думки, про які ви не хотіли б розповідати іншим?
25. Ви любите жартувати над іншими?
26. Чи схильні ви до того, щоб ґрунтовно перевірити свої думки, перш ніж їх повідомити кому-небудь?
27. Чи часто вам сняться кошмари?
28. Звичайно ви легко запам'ятовуєте і засвоюєте новий навчальний матеріал?
29. Ви настільки активні, що вам важко навіть кілька годин бути без справи?
30. Чи бувало, що, розлютившись, ви виходили із себе?

31. Вам не важко додати похваллення досить нудній компанії?
32. Ви звичайно досить довго роздумуєте, приймаючи якесь, навіть не дуже важливе, рішення?
33. Вам говорили, що ви приймаєте все занадто близько до серця?
34. Вам подобається грати в ігри, що вимагають швидкості та гарної реакції?
35. Якщо у вас щось довго не виходить, то звичайно ви все-таки намагаєтеся зробити це?
36. Чи виникало у вас, хоча і короткочасне, почуття роздратування до ваших батьків?
37. Чи вважаєте ви себе відкритою і товариською людиною?
38. Звичайно вам важко узятися за нову справу?
39. Чи турбує вас почуття, що ви чимось гірші за інших?
40. Звичайно вам важко щось робити з повільними і неквапливими людьми?
41. Протягом дня ви можете довго і продуктивно займатися чим-небудь, що не відчуваючи втоми?
42. У вас є звички, яких варто було б позбутися?
43. Чи сприймають вас іноді як людину безтурботну?
44. Чи вважаєте ви хорошим другом тільки того, чия симпатія до вас надійна і перевірена?
45. Вас легко розсердити?
46. Під час дискусії звичайно ви швидко знаходите потрібну відповідь?
47. Ви можете змусити себе довго і продуктивно, не відволікаючись, займатися чим-небудь?
48. Буває, що ви говорите про речі, в яких зовсім не розбираєтеся?

Ключ до опитувальника

Екстраверсія – інтроверсія. «Так»: (1, 7, 13, 19, 25, 31, 37) x 3; (4, 43) x 2.
«Ні» – (2) x 1.

Ригідність – пластичність. «Так»: (8, 26, 32) x 3; (2, 14, 20, 38, 44) x 2; «Ні» – (37) x 2; (19, 46) x 1.

Емоційна збудливість – врівноваженість. «Так»: (15, 21, 33, 39, 45) x 3; (3, 9) x 2; (27) x 1.

Темп реакції. «Так»: (4, 16, 28) x 3; (10, 22, 34, 40, 46) x 2; (17, 29, 37) x 1.

Активність. «Так»: (5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47) x 3; (10) x 1; «Ні»: (38) x 1.

Щирість. «Так»: (30, 36, 42, 48) x 3; (6, 12) x 2; (18, 24, 25) x 1; «Ні»: (23) x 1.

Обробка та інтерпретація результатів тестування

Перевідка результатів починається із перевірки щирості. Для цієї цілі за даним показником підраховуються числа співпадання відповідей «так» на поставленні питання підрахунок проводиться порядково за показником щирості в ключі до опитувальника. Отримані числа множаться на відповідні коефіцієнти (3, 2 або 1 бал). Те ж саме роблять з відповіддю «ні». Після цього підраховується загальна сума балів за відповіді «так» і «ні».

Якщо загальна сума складає значення 13 – 20 балів, то це значить, що відповіді досить достовірні. При 8 – 12 балах відповіді вважаються сумнівними, при 0 – 7 балах – недостовірними. В останньому випадку наступна обробка результатів тестування не проводиться.

Аналогічно описаному вище проводиться підрахунок загальних сум балів за рештою показників (властивостей темпераменту).

Користуючись таблицею визначають вираженість кожної з властивостей темпераменту досліджуваного.

	Дуже висока	Висока	Середня	Висока	Дуже висока	
Екстраверсія	22 – 26	17 – 21	12 – 16	7 – 11	0 – 6	Інтроверсія
Ригідність	16 – 23	12 – 15	7 – 11	3 – 6	0 – 2	Пластичність
Емоційна збудливість	18 – 20	14 – 17	8 – 13	4 – 7	0 – 3	Емоційна стійкість
Швидкість реакцій	20 – 22	14 – 19	9 – 13	5 – 8	0 – 4	Повільність
Активність	24 – 26	21 – 23	14 – 20	9 – 13	0 – 8	Пасивність

Додаток Д

**Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі
і П. Мартіна**

(Текст опитувальника подається мовою оригіналу [47])

Этот тест разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. Он позволит выявить потребности и стремления работника и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах.

Инструкция: «Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств. Следует внимательно читать каждое утверждение вопросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (a), (b), (c) и (d). Всего утверждений 33, следовательно, получается в общей сложности 363 балла. Если вам кажется, что один из факторов наиболее важен для вас, оцените его в 11 баллов; если же вы считаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов».

Текст опросника:

1) Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе,
где

а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;

b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;

c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;

d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2) Я не хотел бы работать там, где

a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;

b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;

c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;

d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3) Для меня важно, чтобы моя работа

a) была связана со значительным разнообразием и переменами;

b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;

c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;

d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.

4) Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая

a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;

b) едва ли была бы замечена другими людьми;

c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;

d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5) Работа мне нравится, если

a) я четко представляю себе, что от меня требуется;

b) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;

c) у меня хорошие вознаграждение и заработная плата;

d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6) Полагаю, что мне бы понравилось, если

- a) были бы хорошие условия работы и отсутствовало бы давление на меня;
- b) у меня был бы очень хороший оклад;
- c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовлетворение;
- d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7) Я не считаю, что работа должна

- a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
- c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
- d) оставаться непризнанной, или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8) Работа, приносящая удовлетворение,

- a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
- b) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
- c) является полезной и значимой для общества;
- d) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9) Важно, чтобы работа

- a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
- b) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
- c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
- d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10) Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если

- a) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
- b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
- c) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
- d) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11) Самой хорошей является такая работа, которая

- a) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- b) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12) Вероятно, я не буду хорошо работать, если

- a) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
- b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
- c) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
- d) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13) При определении служебных обязанностей важно

- a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14) Вероятно, я не захочу работать там, где

- a) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

- b) не поощряются исследования и проявление научного любопытства;
- c) очень мало контактов с широким кругом людей;
- d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15) Я был бы удовлетворен, если

- a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
- b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
- c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16) Работа меньше удовлетворяла бы меня, если

- a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- b) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- c) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- d) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17) Я полагаю, что должность должна предоставлять

- a) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- d) разнообразие, перемены и поощрения.

18) Работа приносила бы меньше удовлетворения, если

- a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- b) осуществлялась бы изолированно, т. е. работник должен был бы работать в одиночестве;

с) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;

д) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19) Я хотел бы работать там, где

а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;

б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;

с) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;

д) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20) Вряд ли я захотел бы работать там, где

а) не существует разнообразия или перемен в работе;

б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

с) заработная плата не слишком высока;

д) условия работы недостаточно хорошие,

21) Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать

а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;

б) возможность проявлять креативность;

с) возможность встречаться с интересными людьми;

д) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22) Работа не будет доставлять удовольствие, если

а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;

б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;

с) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;

д) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23) Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне

- a) множество контактов с широким кругом интересных людей;
- b) возможность установления и достижения целей;
- c) возможность влиять на принятие решений;
- d) высокий уровень заработной платы.

24) Я не думаю, чтобы мне нравилась бы работа, если

- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- b) мало шансов влиять на других людей;
- c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- d) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.

25) В процессе организации работы важно

- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- b) создать условия для проявления работником самостоятельности;
- c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.

26) Скорее всего, я не захотел бы работать там, где

- a) условия работы некомфортны, т. е. шумно или грязно и т. д.;
- b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- c) работа не является интересной или полезной;
- d) работа рутинная и задания редко меняются.

27) Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда

- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- d) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28) Мне бы не понравилась работа, которая

- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;

d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29) Я бы проявил стремление работать там, где

- a) работа интересная и полезная;
- b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- c) меня окружали бы интересные люди;
- d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30) Я не считаю, что работа должна

- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- d) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31) Хорошо спланированная работа обязательно

- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32) Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если

- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33) Наиболее важными характеристиками должности являются

- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Ключ к тесту:

Завершив работу над тестом, вы получите общий результат по каждому из 12 мотивационных факторов. Большое количество баллов, присужденных какому-либо фактору, свидетельствует о его высокой значимости, малое количество баллов показывает низкий уровень потребности относительно прочих факторов.

Номер фактора:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы.

4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности.

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

7. Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным.

8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности.

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).

10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

12. Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе.

Додаток Е

**Результати дослідження групи працівників та групи претендентів
на посаду**

Таблиця Е.1

**Результати дослідження за методикою «Діагностика міжособистісних
відносин» Т. Лірі**

Шкали	Працівники	Претенденти
Авторитарний (I)	12,3±1,5	6,0±0,12
Егоїстичний (II)	7,6±0,5	6,4±0,6
Агресивний (III)	6,0±0,9	8,0±0,6
Підозрілий (IV)	7,0±0,3	5,2±0,7
Підкорюваний (V)	4,0±0,8	9,2±0,19
Залежний (VI)	3,6±0,4	9,0±0,16
Доброзичливий (VII)	8,0±0,1	8,4±0,4
Альтруїстичний (VIII)	8,0±0,11	13,4±1,8
Домінування (Д1)	4,0±0,2	2,0±0,3
Дружелюбність (Д2)	7,0±0,5	7,0±0,8

Таблиця Е.2

**Результати дослідження за опитувальником «Дослідження емоційно-
вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана**

Шкали	Працівники	Претенденти
Загальна шкала	17,6±1,2	12,0±0,9
Наполегливість	12,0±1,4	11,4±1,2
Самоконтроль	10,2±0,7	5,6±0,3

Таблиця Е.3

Результати дослідження за опитувальником «Оцінка діяльності»

О. Ліпмана (адаптація М.А. Дмитрієвої)

Властивості особистості	Працівники	Претенденти
Атенційні	1,6±0,08	1,5
Спостережливість	1,6±0,03	1,4
Мнемічні	1,5	1,5
Моторні	1,1	1,3
Сенсорні	0,6	0,8
Імажитивні	1,1	1,2
Мисленнєві	1,7±0,05	1,4
Емоційні	1,6±0,03	1,3
Вольові	1,7±0,09	1,5
Мовні	1,5	1,4
Комунікативні	1,7±0,02	1,6±0,04

Таблиця Е.4

Результати дослідження за опитувальником «Дослідження психологічної структури темпераменту» Б. Смірнова

Властивість	Працівники	Претенденти
Екстраверсія/Інтроверсія	19,0±2,0	20,0±1,9
Ригідність/Пластичність	9,0±0,8	11,4±1,2
Збудливість/Врівноваженість	7,2±0,9	12,6±1,4
Швидкість реакції/Повільність	14,6±1,3	10,0±1,2
Активність/Пасивність	20,4±1,8	13,2±1,5

Результати дослідження за методикою «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі і П. Мартіна

Мотиваційні фактори	Працівники	Претенденти
1. Матеріальна винагорода	42,0±1,4	58,4±1,2
2. Умови роботи	28,0±3,8	41,0±1,9
3. Структурування роботи	31,0±2,5	31,2±3,8
4. Соціальні контакти	25,0± 2,3	25,6±3,1
5. Взаємовідносини	26,4±2,9	30,0±2,2
6. Визнання	37,6±1,6	29,6±1,9
7. Досягнення	32,0±1,9	29,0±1,7
8. Впливовість і влада	35,2±2,3	22,2±2,7
9. Різноманітність і новизна	24,0±3,5	26,0±1,9
10. Креативність і творчість	23,6±2,4	26,0±2,5
11. Самовдосконалення	37,0±1,3	23,4±2,3
12. Значимість результатів роботи	36,0±1,8	33,0±2,7

Список респондентів

Працівники організації			
Посада: Аудитор			
Номер респондента	ПІБ	Стать	Вік
01	Бурдим Ю.М.	Ч	31
02	Афанасьєва О.Г.	Ж	32
03	Кучма С.Ю.	Ж	29
Посада: Оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр)			
04	Баша Д.Т.	Ч	26
05	Артеменко А.В.	Ж	25
06	Квітка Ю.Д.	Ж	23
Посада: Бухгалтер			
07	Кравус В.В.	Ж	35
08	Дмитрієва І.В.	Ж	33
09	Олешко В.І.	Ж	29
Посада: Юрисконсульт			
10	Шерстюк Г.А.	Ч	35
11	Мінін П.Б.	Ч	39
12	Попова Д.Р.	Ж	31
Претенденти на посаду			
Бажана посада: Аудитор			
Номер респондента	ПІБ	Стать	Вік
13	Юнець М.І.	Ч	32
14	Красюк Я.О.	Ж	28
15	Орлов В.В.	Ч	28
16	Ковтунюк О.Л.	Ж	31
Бажана посада: Оператор інформаційно-комунікаційних мереж (Call-центр)			
17	Адаманчук В.Р.	Ч	23
18	Коновалець М.П.	Ж	22
19	Михайлюк Є.К.	Ж	23
20	Федорова Т.В.	Ж	20
21	Сапунов Ф.О.	Ч	22

Закінчення табл. Ж.1

Бажана посада: Бухгалтер			
Номер	ПІБ	Стать	Вік

респондента			
22	Скакун М.М.	Ж	26
23	Кохан Б.Д.	Ч	27
24	Жукова Ю.В.	Ж	39
25	Юрець К.О.	Ж	24
26	Горський В.Р.	Ч	35
Бажана посада: Юрисконсулт			
27	Ярушевич Л.П.	Ч	26
28	Вовк А.Ф.	Ч	33
29	Юліан О.М.	Ч	35
30	Громова Т.А.	Ж	31
		Ж-14 Ч-16	20-39