

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Київський національний торговельно-економічний університет**  
**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ**  
**ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ**  
**КОНСУЛЬТАТИВНОЇ СЛУЖБИ «АСКАР»**

Студента 2м курсу, 2 групи,  
спеціальності  
053 «Психологія»  
спеціалізації «Психологія»

Зирянова Євгенія  
Сергійовича

Науковий керівник  
доктор психол. наук,  
професор

Корольчук Микола  
Степанович

Гарант освітньої програми  
кандидат психологічних  
наук

Скрипкін Олег  
Григорович

Київ 2021

**«Психологічні особливості професійного відбору працівників консультативної  
служби «АСКАР»**

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ФАХІВЦІВ</b> ..	7
Висновки до розділу 1 .....	17
<b>РОЗДІЛ 2 ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	19
Висновки до розділу 2 .....	27
<b>РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ КОНСУЛЬТАТИВНОЇ СЛУЖБИ «АСКАР»</b> .....	29
3.1. Дослідження професійно важливих якостей працівників консультативної служби «АСКАР».....	29
3.2. Аналіз комунікативних та організаторських здібностей працівників.....	30
3.3. Особливості мотиваційної сфери працівників служби .....	33
3.4. Характеристика особистісних властивостей працівників консультативної служби «АСКАР».....	34
3.5. Практичні рекомендації для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР».....	41
Висновки до розділу 3 .....	47
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	50
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	54
<b>ДОДАТКИ</b> .....	58

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасність висуває високі вимоги до ефективності виробничих та управлінських процесів у суспільстві, до конкурентоспроможності підприємств, до високих показників продуктивності роботи фахівців різних профілів. Від рівня професійних компетенцій працівників значно залежить успішність виконання ними своїх обов'язків та ефективність підприємства взагалі, тому важливе значення для роботодавців має вдало зроблений професійний підбір персоналу. Все це привертає увагу до необхідності професійного відбору найбільш підходящих кандидатів для певних вакансій, а також до вмінь працівників служби підбору оцінювати дійсний рівень професійної підготовки шукачів, визначати їх професійну придатність для конкретних видів діяльності.

Професійний відбір нових працівників не тільки забезпечує режим ефективного функціонування кожного підприємства, але й закладає фундамент для досягнення майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективною є робота служби з професійного відбору персоналу, значно залежить якість людських ресурсів та виробленої продукції або наданих послуг, а також внесок працівників у досягнення цілей підприємства. У протилежному випадку, невдало зроблений професійний вибір, що допустив до виконання професійних завдань працівників з недостатнім рівнем кваліфікації, не тільки гальмує технічний процес і заважає росту ефективності підприємства, але й перетворюється на фактор ризику, може збільшувати ймовірність виникнення аварій на виробництві.

Відповідно до вказаного важливим чинником успішності професійної діяльності фахівців на підприємстві є правильний професійний відбір, який здійснюється службою відбору кадрів, що займається вивченням професійної придатності і готовності кандидатів до здійснення певних професійних обов'язків, діагностуванням їх психологічних особливостей, професійно важливих якостей, спеціальних здібностей, мотивації до трудової діяльності в обраній професійній сфері тощо. При цьому до працівників служби професійного відбору фахівців також висуваються значні вимоги щодо їх професійної компетентності, вмінь здійснювати оцінювання професійної придатності кандидатів, а також до індивідуально-

психологічних характеристик, пов'язаних із тісним спілкуванням з великою кількістю людей.

На сучасному етапі питаннями професійної придатності та особливостей професійного відбору фахівців цікавляться українські науковці Г. Баб'як, О. Кокун, М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Миронець, В. Осьодло, О. Савенко, Є. Складар, М. Солощук, В. Федоренко та ін. Особливості професійного відбору працівників аналізуються і зарубіжними науковцями, серед яких Дж. Еквоаба, У. Ікедже, І. Розенберг, Н. Уфома, М. Фекет, Психологічні аспекти здійснення професійного відбору обґрунтовуються у працях Є. Мілеряна, А. Карпуніної, В. Крайнюк, М. Корольчука, М. Макаренка, О. Макаревича та ін.

Водночас недостатньо розробленими залишаються аспекти дослідження психологічних особливостей професійного відбору працівників, потребують науково-прикладного вивчення питання діагностики професійно важливих якостей працівників профорієнтаційної служби та консультативних центрів, які займаються професійним відбором фахівців для виробничих компаній.

Високі вимоги до працівників служб підбору персоналу та особливості їх професійної підготовки і навчання досліджують І. Бугайова, О. Гетьман, Л. Кацалап, О. Кокун, М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Малхазов, С. Миронець, В. Осьодло, А. Перепелиця, Ю. Пирогова, Є. Складар, А. Складар, В. Ткачук, В. Федоренко та ін.

Не зважаючи на достатню кількість наукових праць, присвячених професійному відбору та психологічним аспектам професійного самовизначення молоді і дорослих, які опинились в ситуації пошуку роботи, малодослідженими залишаються психологічні особливості професійного відбору працівників консультативних служб, які займаються наданням послуг із професійного орієнтування та професійного відбору персоналу для інших організацій.

Відтак, вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» є актуальною темою дослідження.

**Об'єкт дослідження:** процес професійного відбору фахівців.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Магістерську роботу виконано у межах планування випускних кваліфікаційних робіт ФЕМП КНТЕУ (наказ ректора КНТЕУ № 865 від 16.03.2021 р.).

**Мета дослідження** полягає в різнобічному аналізі теоретичних і методичних засад психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР», здійсненні емпіричних досліджень, визначенні професійно важливих якостей та розробленні практичних рекомендацій для професійного відбору фахівців консультативної служби «АСКАР».

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз наукових підходів щодо професійного відбору фахівців;
2. Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій організаційних засад дослідження та охарактеризувати контингент респондентів;
3. Здійснити емпіричне дослідження за комплексом інформативних методик і визначити особливості професійно важливих якостей працівників консультативної служби «АСКАР»;
4. Розробити практичні рекомендації для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР».

**Методи дослідження.** Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження:

- *теоретичні* – аналіз психологічного забезпечення психологічних особливостей професійного відбору працівників, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

- *психодіагностичні* – метод опитування, тестування, використання спеціальних діагностичних методик «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (В. Бодров), «КОС» (В. Синявський та Б. Федоришин), «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» (В. Бодров), «Особистісний опитувальник Г. Айзенка» (В. Бодров) – для встановлення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби, виділення професійно важливих якостей фахівців;

- *математичні* – обчислення первинних результатів, кореляційний аналіз (використовувався для встановлення кількісних залежностей між досліджуваними особливостями). Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми MS Excel, Statsoft STATISTICA 17.

**Експериментальна база дослідження:** консультативна служба «АСКАР», вибірку обстежуваних склали 20 працівників, які займаються професійним відбором персоналу для інших компаній. Вік респондентів від 25 до 45 років.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в наступному:

- Вперше визначено професійно важливі якості працівників профорієнтаційних служб на прикладі консультативної служби «АСКАР»;
- Удосконалено і запропоновано інформативний комплекс психодіагностичних методик для визначення професійно важливих якостей працівників консультативної служби, яка займається професійним відбором фахівців для інших компаній.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що отримані результати рекомендовано до використання в системі психологічного забезпечення професійного відбору фахівців профорієнтаційних консультативних служб. Також напрацьовані рекомендації для здійснення професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» можуть бути використані при плануванні і проведенні психологічної роботи з працівниками цієї служби, і студентами ЗВО при вивченні дисциплін, пов'язаних із організаційною психологією: «Професійний відбір», «Психодіагностика», «Практична психологія», «Організаційна психологія».

**Апробація роботи** проходила під час заслуховування на засіданні кафедри психології та під час участі в науково-практичній конференції. За матеріалами роботи опубліковано статтю «Теоретичні засади професійного відбору фахівців» у «Науковому збірнику магістерських робіт» 2021[30, с. 92].

**Структура випускної кваліфікаційної роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (44 найменування) і двох додатків. Основний зміст роботи викладено на 53 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 8 таблиць та 2 рисунки.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ФАХІВЦІВ

В сучасних умовах етапу розвитку українського суспільства гостро постає проблема забезпечення ефективності функціонування всіх підприємств, ланок управління і виробництва, що насамперед залежить від готовності і здатності працівників продуктивно виконувати свої професійні обов'язки, досягати високих успіхів у трудовій діяльності. Відповідно до цього важливого значення набуває необхідність створення ефективної системи, що забезпечує ефективність і надійність персоналу, здатність працівників якісно виконувати свої функціональні обов'язки, дотримуючись вимог службової дисципліни і стандартів професійної етики.

За визначенням О. Малахазова, «під професійним відбором розуміється процес виділення з кандидатів осіб, здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків. Варто пам'ятати, що професійний відбір завжди є ймовірним, він є лише прогнозом можливої успішності суб'єкта. Тому відбір в інтересах організації, роботодавця виправдовується лише тоді, коли є об'єктивно необхідним» [23, с. 163].

За ствердженням А. Перепелиці, «професійний відбір – це процес, при якому організація підбирає на «ринку праці» (тобто з усієї наявної незайнятої робочої сили) кандидатів для виконання певних функцій. При відборі і прийнятті на роботу головним виступає якість персоналу, придатність (готовність) кандидата до ефективного виконання своїх службових обов'язків» [31, с. 1].

Разом з цим, на думку А. Перепелиці, «професійний відбір також визначається як складна спеціалізована процедура вивчення й оцінки придатності кандидатів до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. В першу чергу, кандидат повинен відповідати цілому переліку формальних стандартів, прийнятих законодавством України, наприклад, бути відповідного віку, мати потрібний освітній рівень, бути громадянином країни, не мати медичних

протипоказань для виконання цих обов'язків, а також відповідно до специфіки роботи – мати певний зріст, вагу і фізичні кондиції (силу, витривалість тощо). Вказана інформація встановлюється у процесі співбесіди, аналізу документів, спеціальної перевірки, медичного огляду тощо» [31, с. 2].

На переконання Л. Літвінчук, О. Савенко, В. Федоренко, здійснення якісного професійного підбору кадрів сприяє: «диференціації вимог до рівня професійної компетентності кандидатів на посади відповідно до затвердженої організаційної структури; визначенню обсягів відповідальності та повноважень за кожною посадою; об'єктивному оцінюванню відповідності рівня професійної компетентності кандидатів до необхідних мінімальних вимог; забезпеченню неупередженості у проведенні професійного відбору» [39, с. 26].

Серед різновидів здібностей виділяється наявність загальних, властивих для всіх людей (інтелект, фізична витривалість, що використовуються у будь-якій діяльності), і спеціальні, які потрібні для здійснення конкретної діяльності і передбачають наявність особливих властивостей (художнє мислення, здатність до планування комп'ютерних програм тощо).

За ствердженням М. Корольчука, В. Крайнюк, «професійна майстерність фахівця включає як особистісні, так і психофізіологічні, психомоторні властивості. При цьому у формуванні майстерності органічно пов'язуються когнітивна, регулятивна та сенсомоторна сфери працівника. Особливо важливу роль у забезпеченні успішності трудової діяльності відіграють не тільки загальні спеціальні здібності, а й загальнотрудова й спеціальні навички, основу яких становлять перцептивні, інтелектуальні та сенсомоторні» [15, с. 86].

Дослідники І. Бондарчук, Н. Осадчук, В. Ткачук вказують, що «в процесі оцінювання працівників під час проведення професійного підбору кадрів для організації можна визначити рівень професійної підготовленості кандидатів працювати на вакантних робочих місцях. У такому випадку оцінювання є цілеспрямованим процесом визначення відповідності якісних характеристик кандидатів (їх професійних здібностей, знань, умінь, мотивів, практичного досвіду роботи) до вимог еталону» [38, с. 16]. Також процес оцінювання персоналу можна



здійснювати після здійсненого професійного відбору працівників, і спрямовувати його на виявлення потенціалу кожного фахівця. За результатами процесу оцінювання професійного потенціалу працівники служби підбору кадрів складають програми навчання і подальшого професійного розвитку відібраних фахівців.

За ствердженням І. Бугайової, «пошук і відбір персоналу є продовженням кадрової політики підприємства, та одним із ключових елементів системи управління персоналом». При цьому дослідниця зазначає, що насамперед, здійснювати пошук фахівців для займання вакантної посади доцільно безпосередньо на своєму ж підприємстві, що знижує відсоток витрат на навчання нових спеціалістів, залучених із всього ринку кандидатів [5, с. 1]. На її думку, етапами пошуку та професійного відбору фахівців на підприємстві є наступні (рис. 1.1.). За даними І. Бугайової, «використання пропонованих етапів пошуку та відбору фахівців дає змогу: підвищити якість трудових ресурсів; знизити рівень плинності кадрів на підприємстві; зменшити рівень порушень трудової дисципліни новими працівниками та скоротити їх помилки; знизити витрати на підвищення кваліфікації та перенавчання нових працівників; сприяти поліпшенню психологічного клімату у трудовому колективі» [5, с. 2].

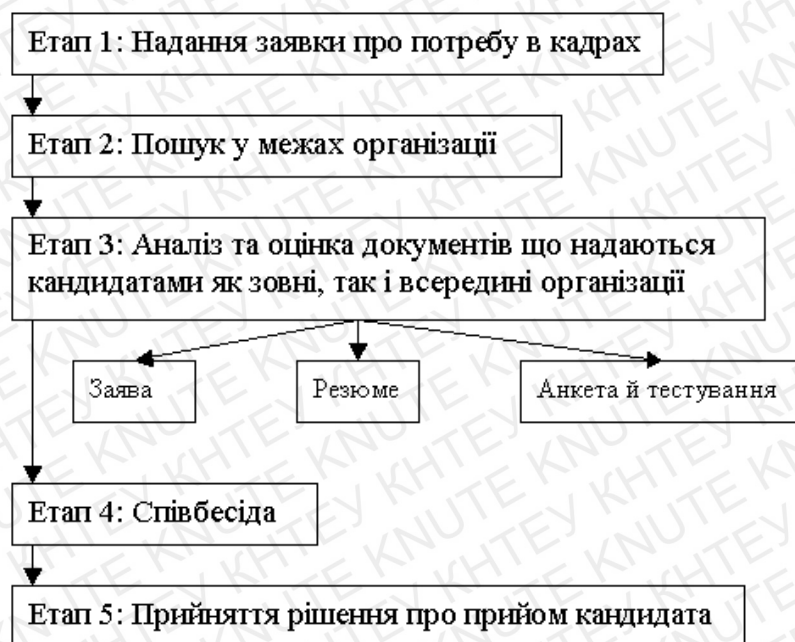


Рис. 1.1. Етапи пошуку і професійного відбору фахівців (за І. Бугайовою [5])

Разом з цим, як зазначають О. Гетьман і С. Царюк, використання внутрішніх джерел організації при професійному відборі персоналу має як свої переваги, так і недоліки. До загальних переваг відноситься: «незначні фінансові витрати; скорочення плинності кадрів; відсутність адаптації нових фахівців до робочого місця; приклад кар'єрного зростання для своїх працівників, що є стимулом для покращення продуктивності праці усього персоналу; оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі». Недоліками використання внутрішніх джерел підбору персоналу дослідники називають: «можливу появу психологічної напруги у колективі, суперництва між претендентами на вакантну посаду; обмеженість вибору персоналом організації, серед якого може не виявитися потрібного фахівця високої кваліфікації; опір з боку безпосереднього керівництва відділів; проблеми психологічного характеру (внаслідок невдалих результатів роботи на новій посаді працівник не зможе повернутися на попередню посаду) [8, с. 539].

Для об'єктивної оцінки професійних знань, вмінь, навичок кандидатів на вакантні посади працівники служби професійного відбору використовують різні інструменти та методи оцінювання. За даними О. Гетьмана, С. Царюк, «основними методами оцінки кандидатів у процесі професійного відбору вважаються: інтерв'ю (співбесіда); тестування; вивчення біографічних даних (резюме, кваліфікаційна форма, біографічні опитувальники); метод оцінки в умовах реальної або змодельованої діяльності (розвиваючий або формуючий експеримент, центр оцінки) [8, с. 540].

Сучасними методами професійного відбору персоналу Є. Скляр, А. Скляр називають: асесмент-центр, професійну співбесіду, кейс-інтерв'ю. Зокрема, метод асесмент-центру є комплексним методом оцінювання професійних компетенцій, необхідних працівнику для займання певної посади, що заснований на моделюванні ключових моментів його майбутньої професійної діяльності. Він дає змогу «оцінити реальні якості кожного з кандидатів на вакансії, їхню кваліфікацію і психологічні особливості, відповідність до вимог пропонованих вакансій, а також виявити потенційні можливості фахівців шляхом імітування реальних робочих ситуацій» [36, с. 83].

Після використання методу асесмент-центру працівники служби відбору можуть представити такі форми звітності: «рейтинг співробітників за критеріями, виставленими підприємством; бальну оцінку вираженості професійно важливих якостей співробітника з коментарями; дати висновки про ступінь відповідності кожного кандидата до вакантної посади, за потреби – описати психологічний портрет на кожного працівника» [38, с. 17].

Наступним важливим методом здійснення професійного підбору є співбесіда, у ході якої «претендент на вакантну посаду та роботодавець або його представник, мають можливість обмінятися та уточнити окремі позиції щодо можливого працевлаштування, а також іншу інформацію, отриману з анкети чи резюме. На цьому етапі важливо чітко і грамотно формулювати відповіді на поставлені питання» [38, с. 17].

Одним із інструментів проведення співбесіди є метод кейс-інтерв'ю або метод виробничих (ситуаційних) завдань, який полягає у розв'язанні кандидатом на певну посаду конкретних виробничих ситуацій. В процесі виконання поставлених завдань роботодавець або його представник мають змогу оцінити професійний рівень кандидата, його якості та здібності, спрогнозувати його діяльність поведінку у реальній ситуації. В процесі оцінювання відповіді важлива не скільки «правильність» розв'язання завдання, скільки логіка його вирішення. Таким чином можна перевірити рівень володіння комп'ютерною технікою, спеціалізованим програмним забезпеченням тощо [38, с. 17].

Крім того, у процесі професійного відбору важливе значення надається аналізу психологічних особливостей кандидатів, сформованості у них професійно важливих та особистісних якостей, що здійснюється за допомогою проведення психодіагностичних методик.

М. Корольчук, В. Крайнюк зазначають, що «в основі професійного психологічного відбору лежить вивчення індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців з метою встановлення ступеня їхньої відповідності до вимог конкретної спеціальності чи групи подібних спеціальностей» [15, с. 20]. За ствердженням цих науковців, «в процесі психологічного професійного відбору

оцінюються психологічні та психофізіологічні властивості кандидатів: особливості їх мотиваційної сфери, риси характеру, специфіка інтелектуальної та сенсорної організації, особливості психомоторики, властивості нервової системи, темпераменту тощо». [15, с. 21].

М. Корольчук та В. Крайнюк зазначають, що в процесі професійного відбору «варто брати до уваги цілий комплекс характеристик людини, визначають рівень її професійної придатності, і від яких залежить кінцевий успіх в її професійному становленні». [15, с. 43]. До таких характеристик науковці відносять: професійну мотивацію, загальну і професійну підготовленість, функціональну готовність, стан індивідуально-психологічних функцій людини (табл. 1.1.).

Дослідниця Т. Білінська наголошує на важливості правильного підбору психофізіологічних діагностичних методик (надійних, апробованих, валідних) та визначення необхідних показників оцінювання кожної з якостей [2, с. 5]. При цьому, як зазначають І. Бондарчук, Н. Осадчук, В. Ткачук, на етапі роботи з психодіагностичними методиками у процесі професійного вибору фахівців важливе залучення профільних фахівців – психологів [38, с. 17].

Таблиця 1.1.

### Комплекс характеристик особистості, що визначають професійну придатність :

№	Характеристики
1.	професійна мотивація – спонукальна і спрямовуюча активність особистості на задоволення не тільки її біологічних потреб, а й також її потреби у пізнанні, праці, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, саморозвитку, самовдосконаленні;
2.	загальна і професійна підготовленість у вигляді попередніх (для освоєння професії) і кваліфікаційних (з урахуванням рівня професіоналізації) знань, навичок і умінь, що необхідні для виконання професійних завдань;
3.	рівень функціональної готовності і резервів організму людини для трудової діяльності, стан розвитку її професійно важливих фізіологічних функцій, аналізаторів і фізичних якостей (сила, витривалість, швидкість, спритність);
4.	стан індивідуально-психологічних функцій кандидата та особливо – його професійно важливих якостей, що є необхідними до конкретної діяльності, і характеризують його пізнавальні процеси і психомоторику, характерологічні й емоційно-вольові особливості особистості.

Примітка: розроблено з використанням [15, с. 43].

При цьому, як засвідчує М. Марценюк, здійснення правильного професійного відбору зазвичай вимагає проведення різнопланових заходів та спостережень протягом тривалого часу, а тому від психолога вимагається володіння високим рівнем сформованості дослідницьких, комунікативних, діагностичних,

проектувальних та корекційних вмінь. Дослідниця зазначає, що «професійні вміння психолога визначають успішність його діяльності, його здатність застосовувати на практиці свої знання» [24, с. 381].

Як зазначають М. Корольчук та В. Крайнюк, в процесі професійного відбору варто поєднувати зусилля психологів і лікарів-психофізіологів, які здійснюють соціально-психологічне вивчення, психологічне і психофізіологічне обстеження кандидатів. Науковці уточнюють, що «соціально-психологічне вивчення кандидатів включає оцінку моральних якостей їх особистості, суспільної та трудової активності, професійної спрямованості, умов особистісного розвитку і виховання, психологічних особливостей спілкування, взаємин в колективі тощо. Психологічне й психофізіологічне обстеження передбачає вивчення пізнавальних психічних процесів (інтелектуальних особливостей), психомоторики, емоційно-вольових якостей та рівня нервово-психічної стійкості» [15, с. 21].

На думку О. Малхазова, процес професійного відбору працівників для організацій можна вдосконалити завдяки «впровадженню у процедуру професійного відбору фахівців спеціальних психофізіологічних досліджень, зокрема: діагностування нейродинамічних, індивідуально-типологічних та особистісних характеристик особи; визначення індивідуальних мотивів вступу на певну службу, вибору даної професії, конкретної компанії; з'ясування ставлення потенційного працівника до вживання наркотиків та алкоголю тощо» [22, с. 85].

У праці Т. Білінської також наголошено на важливості використання комплексу психофізіологічних методів діагностики кандидатів на вакантні посади у процесі здійснення професійного відбору та прогнозування їх успішності у подальшій професійній діяльності [2, с. 5].

За ствердженням І. Бондарчук, Н. Осадчук, В. Ткачук, до працівників на різні вакантні посади останнім часом, крім високого рівня професіоналізму, ставляться вимоги до особистісних якостей. Зокрема, ставляться вимоги до «характеристик особистості, які тісно пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми, особливостями опрацювання інформації, представлення результатів своєї роботи. Вагомими є такі якості, як: витримка, дисциплінованість, відповідальність,

організованість, ввічливість, гнучкість, доброзичливість, комунікабельність, тактовність, толерантність [38, с. 17].

За ствердженням Г. Харченко, методи професійного відбору і навчання, використовувані працівниками служби відбору, включають відбір професійно придатного персоналу, який має необхідні психологічні характеристики, що найбільшою мірою відповідають вимогам виконуваної діяльності [41, с. 180]. А тому доцільно поєднувати методи інтерв'ю, психодіагностичних методик, фізіологічних обстежень, залучати кандидатів до вирішення типових професійних завдань (метод виробничих ситуацій), щоб отримати повну інформацію про придатність працівників до вимог пропонованої професії.

При цьому, як вказує Ю. Пирогова, до важливих соціально-психологічних аспектів використання вказаних методів відноситься створення і збереження у трудовому колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, завдяки якому вирішуються економічні, організаційні і навіть виховні завдання впливу колективу на окремих працівників [32, с. 155].

У праці Л. Кацалап подається скорочене бачення етапності процедури професійного відбору працівників для ОВС, відзначені основні позиції, а саме:

I етап – проведення відбору за медичними показниками, станом здоров'я;

II етап психодіагностичного обстеження, на якому застосовуються комплекси тестів, моделюються виробничі процеси та різні ситуації з реєстрацією показників функціонального стану кандидата і ефективності його діяльності;

III етап аналізу та прогнозування успішності оволодіння працівником конкретною професією відповідно до вимог професії. На цьому етапі з'ясовуються основні чинники, що важливі для прийняття остаточного рішення про прийом кандидата на роботу [11, с. 95].

Внаслідок проведеного професійного відбору службою підбору кадрів можуть бути представлені результати з виділенням трьох груп кандидатів, які, за свідченням М. Корольчука і В. Крайнюк, можуть бути названі так:

- безумовно придатні – фахівці, які за своїми здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей повною мірою відповідають вимогам конкретної професійної діяльності (або видам діяльності);

- умовно придатні – працівники, навчання або професійна діяльність яких можуть бути пов'язані з незначними помилками, порушеннями, або вони потребують збільшених термінів навчання, зміни режимів праці чи тренувань (більше часу на отримання необхідного досвіду);

- непридатні – особи, успішність професійного навчання і праці яких безумовно не буде відповідати запропонованим вимогам до професійної діяльності [15, с. 29].

Однак, за даними В. Ткачук, навіть якщо за результатами професійного відбору встановлюється не придатність або не повна придатність кандидатів до оголошених вакансій, а керівництво підприємства зацікавлене залучити їх до виробництва, «співробітниками служби персоналу можуть бути застосовані техніки професійного навчання безпосередньо на підприємстві». Таке навчання персоналу може здійснюватися на підприємствах, які орієнтовані на власний трудовий капітал і свою робочу силу. Необхідність у професійній підготовці на виробництві може обумовлюватися кар'єрним зростанням персоналу, так і плінністю кадрів, коли одним із заходів впливу на цю проблему стає навчання працівників суміжним професіям для реалізації принципу взаємозамінності [38, с. 17].

Серед сучасних позитивних аспектів, що розширюють можливості професійного відбору фахівців М. Корольчук та В. Крайнюк називають «поступовий перехід від практики відбору на окремі спеціальності до системи раціонального розподілу трудових ресурсів за групами подібних спеціальностей. За такого раціонального розподілу прогнозується професійна придатність кандидата не за однією конкретною спеціальністю, а оцінюється його відповідність до вимогам декількох основних груп спеціальностей. Це дає змогу знайти для кожного кандидата ту сферу професійної діяльності, де він може працювати найбільш ефективно». [15, с. 22-23].

Серед психологічних особливостей здійснення професійного відбору працівниками служби відбору фахівців знаходяться й високі вимоги до цих кадрів. Зокрема, працівники служби відбору мають володіти навичками «оцінювання професійних компетенцій кандидатів, у т.ч. їх особистісних і психологічних характеристик, а також тих якостей, які забезпечують високу ефективність внутрішніх комунікацій». Адже, як засвідчують І. Бондарчук, Н. Осадчук, В. Ткачук, правильно виявлені професійні компетенції працівників, встановлений їх досвід роботи за фахом дають змогу коректно співставити їх з вимогами вакантних посад, точніше встановити професійну придатність конкретних кандидатів. Внаслідок правильного професійного відбору підприємство може розраховувати на працівників з відповідним рівнем кваліфікації, які зможуть продуктивно працювати, і разом із досвідченим персоналом створювати стабільний трудовий колектив [38, с. 18].

Крім того, на нашу думку, до вимог до працівників служби професійного відбору також відносяться: високий рівень їх комунікативних якостей, навичок і вмінь встановлення контактів; емоційна витримка, стійкість до впливів стресових подій; здатність працювати в напруженому режимі, приймаючи по декілька десятків кандидатів за день; тактовність і толерантність у ставленні до кандидатів, прояви поваги до інших людей; відповідальність, цілеспрямованість, високий рівень розвитку емоційно-вольових якостей тощо.

Отже, професійний відбір – це процес виділення серед кандидатів осіб, здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків відповідно до професійних вимог. Вказано, що поняття «професійного відбору» тісно пов'язане із професійною придатністю і наявністю у людини загальних і спеціальних здібностей, які дають змогу займатися бажаною професійною діяльністю. До основних методів професійного відбору відносяться: інтерв'ю (співбесіда); тестування; вивчення біографічних даних (резюме, біографічні опитувальники); асесмент-центр; кейс-інтерв'ю (метод виробничих (ситуаційних) завдань) та ін.

Правильний професійний відбір нових працівників забезпечує режим ефективного функціонування підприємства, впливає на якість виробленої продукції



або наданих послуг, а також на створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Саме тому до працівників служби відбору персоналу ставляться високі вимоги, що включають володіння вміннями щодо організації діагностичного оцінювання, використання спеціальних методик дослідження, інтерпретації отриманих результатів, встановлення на їх основі професійної придатності кандидатів.

### **Висновки до розділу 1**

Отже, професійний відбір визначається як процес виділення серед кандидатів осіб, здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків відповідно до професійних вимог. Основною метою професійного відбору є залучення до професійної діяльності кандидатів, які мають необхідну кваліфікацію та особистісні якості, за допомогою яких вони можуть виконувати свої функціональні обов'язки максимально ефективно. В основі професійного відбору лежить вивчення професійних знань і вмінь, психофізіологічних, індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців з метою встановлення ступеня їхньої відповідності до вимог конкретної спеціальності чи групи подібних спеціальностей.

Основними методами професійного відбору є: інтерв'ю (співбесіда); тестування; вивчення біографічних даних (резюме, біографічні опитувальники); асесмент-центр; кейс-інтерв'ю; метод виробничих (ситуаційних) завдань та ін. Важливе значення у роботі працівників служб професійного відбору має використання психодіагностичних методик, які надають змогу точно оцінити індивідуально-психологічні особливості кандидатів, спрогнозувати їх поведінку у виробничих ситуаціях, а також у взаємодії з іншими членами колективу. Тому фахівці служби відбору мають володіти вміннями з використання спеціальних методик оцінювання психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик кандидатів, вміти інтерпретувати отриману інформацію, встановлювати на її основі факт професійної придатності і прогнозувати успішність діяльності працівника на вакантній посаді.

Разом з цим серед психологічних аспектів роботи працівників служби відбору персоналу виділяються й високі вимоги до професійної кваліфікації самих фахівців, які мають вміння адекватно оцінювати сформованість загальних і професійних здібностей кандидатів, визначати ступінь їх професійної придатності до певних видів професій, прогнозувати успішність адаптації нових працівників у трудовому колективі. Серед вимог до працівників служби відбору виділяються: соціально-психологічні особливості, які забезпечують успішну взаємодію з людьми, емоційна витримка, здатність працювати в напруженому режимі, відповідальність, цілеспрямованість, тактовність і толерантність у ставленні до кандидатів, прояви поваги до інших людей тощо.

## РОЗДІЛ 2

### ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД ДОСЛІДЖЕННЯ

Для практичного вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» організовано і проведено емпіричне дослідження.

Мета дослідження полягає в різнобічному аналізі теоретичних і методичних засад психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР», що займається професійним відбором персоналу для інших компаній, та розробленні практичних рекомендацій для професійного відбору фахівців до консультативної служби.

Експериментальною базою дослідження виступила консультативна служба «АСКАР», вибірку обстежуваних склали 20 працівників, які займаються професійним відбором персоналу для інших компаній. Вік респондентів від 25 до 45 років.

Відповідно до поставленої мети дослідження з метою отримання достовірних даних щодо психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби для проведення опитування обрано наступні психодіагностичні методики:

- «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим), що дає змогу діагностувати професіологічні характеристики працівників консультативної служби «АСКАР»;

- методика «КОС» В. Синявського та Б. Федоришина, за якою можна отримати дані для аналізу комунікативних та організаторських здібностей працівників;

- «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», що надає можливість виявити ступінь виразності мотивації до успіху працівників консультативної служби;

- «Особистісний опитувальник Г. Айзенка», що діагностує особистісні (типологічні) властивості респондентів.

Проаналізуємо особливості функціонального призначення обраного психодіагностичного інструментарію та специфіку його використання в ході емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР».

*Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості»* («Прогноз» за В.А. Бодровим) надає можливість діагностувати рівень нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації в умовах стресу. Вона призначена для визначення рівня нервово-психічної стійкості і дає змогу виявити окремі ознаки особистісних порушень, а також оцінити ймовірність виникнення нервово-психічних зривів. У даному дослідженні використана з метою діагностики професіологічних характеристик працівників консультативної служби «АСКАР».

Якісний аналіз відповідей надає інформацію про особливості поведінки і стан психічної діяльності людини в різних ситуаціях. Методика містить 86 питань, на кожне з яких респондент повинен дати відповідь «так» або «ні». Результати обстеження виражаються кількісним показником (в балах), на основі якого визначається рівень нервово-психічної стійкості та ймовірність нервово-психічних зривів. Перед початком проведення обстеження респонденту дається текст опитувальника і реєстраційний бланк. Обстеження зазвичай триває близько 20 хвилин. [25, с. 1].

Обробка результатів методики проводиться за допомогою спеціальних «ключів», де при збігу з ключем нараховується 1 бал. Обробку починають з шкали щирості, яка використовується для оцінки достовірності відповідей. «Ключ» накладається на заповнений респондентом реєстраційний бланк, після чого підраховується кількість мінусів, які видно через прорізи в «ключі». Якщо респондент отримав 10 і більше балів за цією шкалою, то використовувати дані опитування не рекомендується, а причину нещирості слід з'ясувати в процесі бесіди, з подальшим висновком про рівень нервово-психічної стійкості.

Потім підраховується кількість збігів з «ключем» за шкалою нервово-психічної стійкості. Кількість отриманих респондентом балів переводиться в «стени». Пропонуються такі характеристика рівнів нервово-психічної стійкості:

- 1-2 стени – «незадовільна нервово-психічна стійкість» (НПС) – особа характеризується схильністю до порушень психічної діяльності при значних психічних і фізичних навантаженнях. Прогноз несприятливий.

- 3-5 стени – «задовільна НПС» – людина характеризується можливістю виникнення у неї помірних порушень психічної діяльності в екстремальних ситуаціях, що супроводжуються неадекватними поведінкою, самооцінкою і (або) сприйняттям навколишньої дійсності. Загалом прогноз сприятливий.

- 6-8 стенив – «хороша НПС» – характеризується низькою ймовірністю нервово-психічних зривів, адекватними самооцінкою і оцінкою навколишньої дійсності. Можливі поодинокі, короткочасні порушення поведінки в екстремальних ситуаціях при значних фізичних і емоційних навантаженнях. Прогноз у розвитку нервово-психічної стійкості сприятливий.

- 9-10 стенив – «висока НПС» – характеризується низькою ймовірністю порушень психічної діяльності, високим рівнем поведінкової регуляції. Прогноз сприятливий. [15, с. 397-402].

**Методика «Дослідження комунікативних та організаторських здібностей» (В. Синявський і Б. Федоришин)** призначена для діагностики рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей у опитуваних. У даному дослідженні вона використовується для аналізу комунікативних та організаторських здібностей працівників, визначення необхідного рівня їх сформованості для успішної діяльності з професійного відбору фахівців (виконання роботи з людьми).

Комунікативні та організаторські здібності є потрібним компонентом і передумовою розвитку здібностей у тих видах діяльності, що пов'язані зі спілкуванням з людьми, з організацією колективної праці [15, с. 455].

Опитування можна проводити індивідуально з одним респондентом чи з групою. Респондентам роздаються тексти опитувальника, бланки для відповідей і зачитується інструкція: «Запропонований вам текст містить 40 питань. Прочитайте їх і дайте відповідь на всі запитання за допомогою бланку, де надруковано номери питань. Якщо ваша відповідь на питання позитивна, – обведіть на бланку номер питання колом, а якщо не негативна – закресліть його. Майте на увазі, що запитання

мають загальний характер і не можуть вмістити всіх необхідних подробиць. Не слід витрачати багато часу на обмірковування, відповідайте швидко».

Під час обробки результатів необхідно отримати індекси комунікативних та організаційних здібностей респондентів. Для цього відповідно до дешифратора комунікативні здібності визначаються за сумою позитивних балів на питання 1 рядка і негативних відповідей на питання 3 рядка. Організаторські здібності визначаються за сумою позитивних балів у 2 рядку та негативних відповідей у 4 рядку. Щоб визначити рівень комунікативних та організаторських здібностей, потрібно визначити коефіцієнти – відношення кількості збігів відповідей щодо певної здібності до максимально можливого числа збігів ( $\max=20$ ). Пропонуються такі формули для підрахунку індексів комунікативних та організаторських здібностей:

$$K_k = K_x / 20, K_o = O_x / 20,$$

Де  $K_k$  – коефіцієнт комунікативних здібностей,

$K_o$  – коефіцієнт організаторських здібностей,

$K_x$  і  $O_x$  – кількість збігів із дешифратором відповідей.

Для аналізу результатів пропонується шкала оцінок комунікативних та організаторських здібностей від 1 до 5, де особи, які отримали 1 бал, мають *низький рівень* комунікативних та організаторських здібностей. у людей із оцінкою 2 виявлено комунікативні та організаторські здібності на рівні *нижче середнього*, вони не прагнуть до спілкування, почувають скуто у новій компанії, в колективі, надають перевагу самотньому проведенню часу, мають труднощі у встановленні контактів з оточуючими. Важко переживають образи і не відстоюють власну думку, у багатьох справах уникають самостійних рішень та ініціативи.

У людей з оцінкою 3 визначається *середній рівень* комунікативних та організаторських здібностей. Вони мають прагнення до спілкування з людьми, не обмежують коло знайомств, планують свою роботу, здатні до самоорганізації, однак потребують підтримки і допомоги, оскільки відрізняються не стійкістю сформованих здібностей. На думку авторів методики, особи із оцінкою 3

потребують подальшої серйозної виховної роботи з формування і розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Люди із оцінкою 4 мають *високий рівень* розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Вони не розгублюються у новій обстановці, швидко знаходять друзів, виявляють ініціативу у спілкуванні, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким і друзям, здатні до прийняття самостійних рішень в критичних ситуаціях. Все це роблять без примусу, за внутрішніми спрямуваннями.

У респондентів з оцінкою 5 діагностується *дуже високий рівень* комунікативних та організаторських здібностей. Вони потребують комунікативної та організаторської діяльності, швидко орієнтуються у складних ситуаціях, ініціативні, невимушено поводять себе у новому колективі, легко встановлюють контакти з іншими. Люблять організовувати різні види діяльності у колективі – спільні справи на виробництві, ігри у дружній компанії [15, с. 451-455].

**«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса»** надає можливість виявити ступінь виразності мотивації до успіху респондентів. У дослідженні психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» використовується для встановлення особливостей мотиваційної сфери працівників служби.

Респондентам дається бланк методики і зачитується інструкція: «Вам запропонована 41 обставина, на кожну з яких дайте відповідь «Так» чи «Ні»». Обробка відбувається за ключем, де наводяться питання, на які дається відповідь «так» чи «ні» і нараховується по 1 балу за збіг із ключем. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Далі слід порахувати суму набраних балів, і визначити рівень мотивації до успіху:

Від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху, респондент не прагне досягти перемоги, не схильний докладати власних зусиль для досягнення успішного результату праці, апатичний, пасивно ставиться до життя.

Від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху. За такої мотивації респондент не боїться ризикувати, він не обмежений своїх діях, бо ймовірні невдачі не надто хвилюють його.

Від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху. Ці респонденти здатні йти на помірний ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо досягати поставленої мети.

Понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху, що може спричиняти надмірну критичність до своїх можливостей. Такий респондент може надмірно хвилюватися і виявляти страх зазнати невдачі. Підсвідома не впевненість в собі викликає в нього меншу готовність до ризику, певну обмеженість. Внаслідок цього при надмірній мотивації до успіху респондент може втрачати віру в те, що він досягне бажаного [26, с. 1].

За даними автора методики, люди з помірно високою мотивацією до успіху здатні до середнього прояву ризику. Ті ж, хто побоюються невдач (мають надмірно високий рівень прагнення до успіху), навпаки – схильні або не ризикувати зовсім, або обирають завеликий рівень ризику.

Т. Елерс довів, чим вища в людини мотивація до успіху – тим нижчий показник її готовності до ризику. При цьому при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більші, ніж при слабкій. Тобто коли людина мотивована до успіху – то вона сильно надіється на його досягнення. А якщо ж людина не мотивована до успіху – то ймовірно, що вона не надто очікує його.

**«Особистісний опитувальник Г. Айзенка»** призначений для оцінки симптомокомплексу екстраверсії-інтроверсії і нейротизму (емоційної не стабільності). «Особистісний опитувальник Г. Айзенка» використовується у нашому дослідженні для визначення особистісних властивостей працівників консультативної служби «АСКАР». За його допомогою можна визначити особистісні (типологічні) властивості працівників, що є професійно важливими для здійснення професійного відбору або ж – перешкоджаючими для успішного виконання ними своїх професійних обов'язків.



В основу опитувальника Г. Айзенк поклав дві основні якості вищої нервової діяльності людини, які визначають різні типи особистості: 1) екстраверсія-інтроверсія та 2) емоційна не стабільність, або нейротизм.

Г. Айзенк пов'язує екстраверсію та інтроверсію з виразністю процесів збудження й гальмування в корі головного мозку, а типових представників екстравертованої та інтровертованої особистості він розглядає як полярно протилежних людей. На його думку, екстраверт сміливий, активний, впевнений у собі, здатний ризикувати, імпульсивний, часто діє під впливом ситуації, досить безтурботний, має позитивне мислення, оптимістичний, любить спілкуватись. Однак дуже часто йому властива відсутність або слабкість самоконтролю емоцій та почуттів, він важко здійснює саморегуляцію поведінки.

Інтроверт, на думку Г. Айзенка, спокійний, стриманий й віддалений від усіх, крім самих близьких людей. Найчастіше він заглиблений у внутрішній світ, завжди контролює свої почуття, рідко буває агресивним, любить порядок та серйозний при прийнятті рішень.

Нейротизм визначається як емоційна збудженість, схильність до психопатології в емоційній сфері. Людина з виразним нейротизмом емоційно не стійка і характеризується переважно не вольовою, а емоційною регуляцією [15, с. 390].

При цілісному аналізі факторів екстраверсії-інтроверсії й нестабільності (нейротизму)-емоційної стабільності можна охарактеризувати той чи інший тип особистості.

Особистісний опитувальник Г. Айзенка містить 57 запитань, з яких за 24 запитаннями оцінюються екстраверсія-інтроверсія, інші 24 запитання характеризують нестабільність-стабільність, а останні 9 – входять в шкалу відвертості і вірогідності результатів дослідження. Виразність фактору «екстраверсія-інтроверсія» в балах оцінюється так: 0-2 – вкрай виражена інтроверсія; 3-7 – виражена інтроверсія; 8-11 – помірна інтроверсія; 12-15 – помірна екстраверсія; 16-18 – виражена екстраверсія; 19-24 – вкрай виражена екстраверсія.

Вияв фактору нейротизму (емоційної не стійкості) оцінюється в балах за такою шкалою: 0-2 – вкрай мало виражений нейротизм; 3-7 – мало виражений нейротизм; 8-11 – помірний нейротизм; 12-15 – виражений нейротизм; 16-18 – досить виражений нейротизм; 19-24 – вкрай виражений нейротизм. [15, с. 390].

Обробку результатів опитувальника здійснюють за допомогою ключа і починають її зі шкали відвертості (В), яка діагностує схильність респондента давати соціально бажані відповіді. В опитувальнику наводиться ключ, за яким нараховуються бали на відповіді, які співпадають із ключем відповідно до трьох шкал – екстраверсії, нейротизму і відвертості. Якщо у респондента за шкалою відвертості 5 балів і вище, результати його відповідей не використовуються, і варто пошукати причину не відвертих відповідей. [15, с. 390-394].

Потім підраховується сума балів за шкалою екстраверсії. Якщо кількість балів 12 і більше, то респондента можна вважати екстравертом, менше 12 балів – інтровертом. Так само визначаються бали і за шкалою нейротизму: 12 балів і більше – нейротизм, менше 12 балів – емоційна стабільність.

Порівнявши отримані результати за шкалами «Екстраверсія» та «Нейротизм» з інтерпретацією в таблицях, можна відкласти на схемі отримані результати за шкалами. Поєднання характеристик за двома шкалами вкаже на тип темпераменту:

- емоційно не стійкий інтроверт – меланхолійний тип темпераменту, який характеризується такими властивостями: роздратування, тривожність, непомірність, нестійкість емоційних реакцій, песимістичність настрою, стриманість, неговірливість;

- емоційно стабільний інтроверт – флегматичний тип темпераменту, що має такі властивості особистості: пасивність, старанність, вдумливість, миролюбність, спрямованість, надійність, розміреність, спокій;

- емоційно не стійкий екстраверт – холеричний тип темпераменту, який характеризується такими властивостями: імпульсивність, активність, оптимізм, збудливість, легка піддатливість настрою, схильність до образи, неспокою, агресії;

- емоційно стійкий екстраверт – сангвінічний тип темпераменту, що має такі властивості особистості: комунікабельність, відкритість, балакучість, доступність,

жвавність і активність, безтурботність, ініціативність, схильність до розваг [15, с. 394].

Процедура дослідження практичного вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» включала: опитування працівників, обробку отриманих результатів, якісний та кількісний аналіз, використання методів мат-статистики в процесі опрацювання даних. Для статистичної обробки результатів було використано комп'ютерні програми MS Excel, SPSS 16.0.

## **Висновки до розділу 2**

В процесі підготовки до практичного вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» обґрунтовано психодіагностичний інструментарій організаційних засад дослідження та охарактеризовано контингент респондентів.

Відповідно до поставленої мети дослідження з метою отримання достовірних даних щодо психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби для проведення опитування обрано наступні психодіагностичні методики:

- «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим), що дає змогу діагностувати професіологічні характеристики працівників консультативної служби «АСКАР»;

- методика «КОС» В. Синявського та Б. Федоришина, за якою можна отримати дані для аналізу комунікативних та організаторських здібностей працівників;

- «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» що надає можливість виявити ступінь виразності мотивації до успіху працівників консультативної служби;

- «Особистісний опитувальник Г. Айзенка», що діагностує особистісні (типологічні) властивості респондентів.

Експериментальною базою дослідження виступила консультативна служба «АСКАР», вибірку обстежуваних склали 20 працівників, які займаються

професійним відбором персоналу для інших компаній. Вік респондентів від 25 до 45 років.

На основі застосування комплексу обраних психодіагностичних методик можна визначити особливості професійно важливих якостей працівників консультативної служби «АСКАР».

Організаційно дослідження проводилось у три етапи:

1 етап – теоретичний - здійснено аналіз загально-наукових підходів та принципів професійного відбору фахівців; визначено організаційні засади та обґрунтовано інструментарій дослідження;

2 етап – організаційно-емпіричний - з'ясовано професійно важливі якості та визначено психологічні особливості професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР»;

3 етап – підсумковий - здійснено аналіз та узагальнено отримані дані, розроблено практичні рекомендації для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР».

## РОЗДІЛ 3

### АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ КОНСУЛЬТАТИВНОЇ СЛУЖБИ «АСКАР»

#### 3.1. Дослідження професіологічних характеристик працівників консультативної служби «АСКАР»

Проаналізуємо отримані результати опитування працівників консультативної служби «АСКАР» за обраними психодіагностичними методиками. Використовуючи методику «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим), що дає змогу діагностувати психічні характеристики фахівців, ми отримали наступні дані (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

#### Рівні нервово-психічної стійкості працівників консультативної служби «АСКАР»

Рівні НПС / працівники КС «АСКАР»	Всього (20 осіб)		Чоловіки (5 осіб)		Жінки (15 осіб)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Незадовільна нервово-психічна стійкість (схильність до порушень психічної діяльності при психічних і фізичних навантаженнях; прогноз для розвитку НПС несприятливий)	-	-	-	-	-	-
Задовільна НПС (можливість виникнення помірних порушень психічної діяльності, неадекватної поведінки, самооцінки і (або) сприйняття дійсності; прогноз для розвитку НПС сприятливий)	1	5%	1	20%	-	-
Хороша НПС (адекватна самооцінка і оцінка навколишньої дійсності, низька ймовірність нервово-психічних зривів; можливі епізодичні порушення поведінки внаслідок впливу екстремальних навантажень, прогноз сприятливий)	9	45%	2	40%	7	46,7%
Висока нервово-психічна стійкість (високий рівень поведінкової регуляції, сприятливий прогноз для НПС; низька ймовірність порушень психічної діяльності)	10	50%	2	40%	8	53,3%

Переважає більшість працівників мають хорошу НПС (45%), що характеризується адекватною самооцінкою і оцінкою навколишньої дійсності, низькою ймовірністю нервово-психічних зривів. Такі прояви хорошої НПС властиві для 40% чоловіків і 46,7% жінок, в яких можливі епізодичні порушення поведінки

внаслідок впливу екстремальних навантажень, однак загалом у розвитку нервової стійкості прогноз сприятливий.

Для 50% працівників властива висока НПС, вони відрізняються високим рівнем поведінкової регуляції у стресових ситуаціях, здатністю швидко реагувати на виникаючі проблеми та успішно їх вирішувати. Для цих респондентів властива низька ймовірність порушень психічної діяльності. Високу НПС мають 40% чоловіків і 53,3% жінок.

У решти опитуваних виявлено задовільну НПС – ці працівники (5% від загальної кількості) характеризуються можливістю виникнення у них помірних порушень психічної діяльності в екстремальних ситуаціях, а також неадекватних виявів поведінки, самооцінки і (або) сприйняття навколишньої дійсності. Проте загалом прогноз у розвитку НПС сприятливий. Серед жінок відсутні опитувані з задовільною НПС, всі працівниці мають хорошу та високу нервово-психічну стійкість, а серед чоловіків 20% володіють показниками задовільної НПС.

Відсутність серед працівників консультативної служби осіб із незадовільною нервово-психічною стійкістю є оптимальним показником, оскільки характеризує фахівців як стійких до зовнішніх впливів, здатних до продуктивної роботи в мінливих умовах, готових до спілкування з великою кількістю людей.

Вважаємо отримані результати опитування працівників служби «АСКАР» оптимальними для професійної діяльності фахівців консультативної служби, яка займається професійним відбором, адже вони повинні швидко реагувати на різноманітні запити від клієнтів у пошуку персоналу для них, гнучко адаптуватися до нових умов роботи, знаходити спільну мову із великою кількістю кандидатів на посади, відбираючи найбільш відповідних.

### **3.2. Аналіз комунікативних та організаторських здібностей працівників**

Відповідно до використаної методики «КОС» В. Синявського та Б. Федоришина, за якою можна отримати дані для аналізу комунікативних та організаторських здібностей працівників, встановлено наступні показники розвитку їх комунікативних здібностей (табл. 3.2.).

**Рівні комунікативних здібностей працівників консультативної служби  
«АСКАР»**

Оцінки / працівники КС «АСКАР»	Всього (20 осіб)		Чоловіки (5 осіб)		Жінки (15 осіб)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
1 – низький рівень прояву комунікативних здібностей	-					
2 – нижче середнього рівня	2	10%	1	20%	1	6,7%
3 – середній рівень прояву комунікативних здібностей	4	20%	1	20%	3	20%
4 – високий рівень прояву комунікативних здібностей	10	50%	2	40%	8	53,3%
5 – дуже високий рівень прояву комунікативних здібностей	4	20%	1	20%	3	20%

Переважає більшість працівників служби «АСКАР» мають високий рівень розвитку комунікативних здібностей, вони активно спілкуються з клієнтами, вміло встановлюють контакти з кандидатами на посади (50%). Такий рівень комунікативних здібностей властивий для 40% чоловіків і половини жінок (53,3%). При цьому у 20% працівників виявлено дуже високий рівень прояву комунікативних здібностей (по 20% чоловіків і жінок), що характеризує їх як налаштованих на продуктивне спілкування і реалізацію себе у комунікативному процесі.

Ще для 20% працівників властивий середній рівень розвитку комунікативних здібностей (однаково в чоловіків і жінок). Ці респонденти мають прагнення до спілкування з людьми, не обмежують коло знайомств, здатні до підтримання різних тем бесіди, однак потребують допомоги, оскільки відрізняються не стійкістю сформованих здібностей.

Ще у 10% осіб встановлено рівень нижче середнього (20% чоловіків і 6,7% жінок). Вказані працівники не прагнуть до спілкування, надають перевагу праці з документами, ніж з людьми, мають певні труднощі при встановленні контактів з іншими людьми. Відсутність низького рівня комунікативних здібностей серед працівників консультативної служби є оптимальним показником, що визначає наявність та високий рівень розвитку професійно важливих якостей у фахівців служби професійного відбору.

Представимо дані щодо організаторських здібностей працівників консультативної служби «АСКАР», що займаються професійним відбором персоналу, для підприємств (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3.

**Рівні організаторських здібностей працівників консультативної служби  
«АСКАР»**

Оцінки / працівники КС «АСКАР»	Всього (20 осіб)		Чоловіки (5 осіб)		Жінки (15 осіб)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
1 – низький рівень прояву організаторських здібностей	-					
2 – нижче середнього рівня	4	20%	1	20%	3	20%
3 – середній рівень прояву організаторських здібностей	6	30%	2	40%	4	26,7%
4 – високий рівень прояву організаторських здібностей	7	35%	2	40%	5	33,3%
5 – дуже високий рівень прояву організаторських здібностей	3	15%	-	-	3	20%

За отриманими даними більшість працівників мають високий і середній рівні розвитку організаторських здібностей (35% і 30%). У фахівців, які мають високий рівень, діагностується швидка адаптованість до мінливих умов, ініціативність у зайнятті суспільною справою, здатність до влаштування спільної продуктивної роботи у колективі співробітників, до прийняття важливих і відповідальних рішень. Високий рівень організаторських здібностей дещо більше властивий для чоловіків (40%), ніж для жінок (33,3%).

У третини респондентів виявлено середній рівень організаторських здібностей. Вони мають прагнення до активного планування своєї роботи, здатні до самоорганізації, однак не завжди вміють організовувати роботу з колегами. Потребують підтримки, оскільки відрізняються не стійкістю сформованих організаторських здібностей. Середній рівень розвитку організаторських здібностей мають 40% чоловіків і 26,7% жінок.

У 15% респондентів виявлено дуже високий рівень організаторських здібностей, при цьому дивно, що саме серед жінок (20% від їх кількості) виявляються ці показники. Вони потребують організаторської діяльності, швидко



орієнтуються у проблемних ситуаціях, ініціативні, люблять організувати різні види діяльності у колективі.

У 20% працівників встановлено нижче середнього рівня розвитку організаторських здібностей. Вони не прагнуть до спілкування, важко переживають труднощі взаємодії з іншими, не вміють організувати продуктивну діяльність, у багатьох справах уникають самостійних рішень та ініціативи. Такі результати властиві для 20% чоловіків і 20% жінок.

Загалом більшість опитаних працівників консультативної служби «АСКАР» мають високий, дуже високий і середній рівні розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що належать до професійно важливих якостей фахівців, які працюють з людьми, і є запорукою успішного виконання професійних обов'язків.

### 3.3. Особливості мотиваційної сфери працівників служби

Використовуючи «Методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», ми отримали можливість виявити ступінь виразності мотивації до успіху працівників консультативної служби (табл. 3.4.). Зазначимо, що мотивація до успіху є вагомим чинником, що стимулює людину до діяльності, до вибору завдань, що найбільше відповідають до її здібностей і сил. При цьому наявність мотивації до успіху характеризує людей як здатних до постановки цілей у своїй діяльності та планомірного їх досягнення, доведення справи до логічного завершення.

Таблиця 3.4.

#### Рівні мотивації до успіху у працівників консультативної служби «АСКАР»

Рівень мотивації досягнення успіху / працівники КС «АСКАР»	Всього (20 осіб)		Чоловіки (5 осіб)		Жінки (15 осіб)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
низький рівень мотивації до успіху.	-	-	-	-	-	-
середній рівень мотивації до успіху.	5	25%	2	40%	3	20%
помірно високий рівень мотивації до успіху.	10	50%	2	40%	8	53,3%
дуже високий рівень мотивації до успіху.	5	25%	1	20%	4	26,7%

За отриманими даними у половини працівників консультативної служби «АСКАР» виявляється помірно високий рівень мотивації до успіху (40% чоловіків і

53,3% жінок), вони відрізняються наполегливістю, цілеспрямованістю, здатні до поступового просування до мети. Готові до обміркованого ризику у прийнятті рішень, переважно вдало виконують свої професійні обов'язки.

Ще у 25% фахівців виявлено дуже високу мотивацію до успіху (20% чоловіків і 26,7% жінок). Ці респонденти мають надмірні амбіції та прагнуть тільки до успіху. При цьому у випадку невдачі вони не вміють приймати адекватні рішення, ображаються, не визнають своїх помилок, не можуть швидко адаптуватися і спокійно вирішити виникаючі труднощі. Їм властива підвищена емоційність, яка посилюється у випадку досягнення позитивними емоціями, однак у випадку невдачі – загостренням негативних переживань. При цьому вони мають певні обмеження у виборі способів діяльності, що обумовлюється їх обережністю та не схильністю ризикувати.

Для 25% працівників служби «АСКАР» властивий середній рівень мотивації до успіху, вони не турбуються про ймовірні невдачі, а застосовують всі можливі засоби і способи діяльності, не бояться ризикувати, не обмежені у своїх діях. Такий рівень мотивації досягнення властивий для 40% чоловіків і 20% жінок. При цьому оптимальним показником є відсутність респондентів, які мають низький рівень мотивації до успіху, що вказувало б на відсутність прагнення досягти перемоги, не здатність докладати зусиль для досягнення високого результату праці, песимізм та бездіяльність.

За проаналізованими даними у переважній більшості працівників служби «АСКАР» виявлено позитивну мотивацію на досягнення успіху (50% осіб мають помірно високий рівень). При цьому серед чоловіків по 40% мають помірно високий і середній рівні, а жінки мають помірно високий рівень (53,3%), що оптимально характеризує всіх фахівців консультативної служби як мотивованих до успішного виконання професійних обов'язків.

#### **3.4. Характеристика особистісних властивостей працівників консультативної служби «АСКАР»**

За «Особистісним опитувальником Г. Айзенка», що діагностує особистісні

(типологічні) властивості респондентів, отримано такі результати опитування працівників консультативної служби «АСКАР» (табл. 3.5.).

Таблиця 3.5.

### Особистісні характеристики працівників консультативної служби «АСКАР»

Показники / працівники СК «АСКАР»	Всього (20 осіб)		Чоловіки (5 осіб)		Жінки (15 осіб)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Шкала «Екстраверсія – інтроверсія»						
вкрай виражена інтроверсія	-	-	-	-	-	-
виражена інтроверсія;	1	5%	-	-	1	6,7%
помірна інтроверсія;	4	20%	1	20%	3	20%
помірна екстраверсія;	9	45%	2	40%	7	46,7%
виражена екстраверсія;	6	30%	2	40%	4	26,7%
вкрай виражена екстраверсія.	-	-	-	-	-	-
Шкала «Нейротизм – емоційна стійкість»						
вкрай мало виражений нейротизм;	3	15%	1	20%	2	13,3%
мало виражений нейротизм;	8	40%	1	20%	7	46,7%
помірний нейротизм;	8	40%	2	40%	6	40%
виражений нейротизм;	1	5%	1	20%	-	-
досить виражений нейротизм;	-	-	-	-	-	-
вкрай виражений нейротизм.	-	-	-	-	-	-

Переважна більшість працівників мають вияв помірної екстраверсії (45%), (40% чоловіків і 46,7% жінок), що оптимально характеризує їх як людей, здатних до встановлення легкого контакту з оточуючими. Вони активні, життєрадісні, мають оптимістичні погляди в житті, налаштовані на досягнення успіху в поставлених завданнях. Володіють високою адаптивністю і гнучкістю в спілкуванні з іншими людьми, комунікабельні, відкриті, ініціативні.

Виражена екстраверсія встановлена у 30% працівників (40% чоловіків і 26,7% жінок). Цим респондентами більш характерні такі особливості, як імпульсивність, оптимізм, активність, жвавість та емоційна збудливість, легка піддатливість настрою, і разом з цим схильність до неспокою, агресії, образи. Вони досить легковажні у виконанні поставлених завдань, уникають відповідальних рішень.

Помірна інтроверсія властива для 20% працівників служби «АСКАР», які мають оптимальні характеристики вдумливості, емоційної стійкості, стриманості, миролюбності, спрямованості на досягнення успіху в поставлених завданнях. Ці респонденти не бояться відповідальних справ, вміють планувати і досягати наміченого. Їм характерні наполегливість, спокій, адекватність рішень у складних

ситуаціях. Помірна інтроверсія властива для однакової кількості чоловіків і жінок (по 20%), які володіють менш виразними комунікативними якостями, ніж екстраверти, однак відповідально ставляться до доручених справ.

Виражена інтроверсія виявлена у 5% працівників (6,7% жінок), вони мають надмірні прагнення до занурення у внутрішній світ, песимістичність настрою, стриманість, не говірливість. Ці респонденти не охоче спілкуються з іншими людьми, а тому вважаємо, що вони володіють не досить оптимальними показниками для професійної діяльності у службі професійного відбору при наданні послуг інтерв'ювання кандидатів на посади. Однак вони дуже відповідальні і готові спокійно виконувати роботу, яка потребує уважності і наполегливості, тому їм можна доручити

Вважаємо, що вкрай виражені прояви інтроверсії та екстраверсії, які не виявлено у працівників служби «АСКАР», були б негативними особистісними показниками для працівників соціономічної сфери, які постійно спілкуються із великою кількістю людей. А наявність помірних проявів інтроверсії та екстраверсії навпаки є оптимальними показниками для професійної діяльності фахівців служби професійного відбору.

Щодо проявів нейротизму як протилежності до емоційної стійкості, то більшість працівників мають мало виражений і помірний нейротизм (по 40%). При цьому помірний нейротизм виявляється у 40% чоловіків і жінок. Вони володіють жвавістю та активністю, безтурботністю, ініціативністю, схильністю до розваг, разом з цим мають певні прояви імпульсивності, емоційної збудливості, можуть не адекватно відреагувати у стресових ситуаціях.

Мало виражений нейротизм (у 40% працівників) виявлено у 20% чоловіків і 46,7% жінок, вони відрізняються переважною емоційною стійкістю, миролюбністю, розміреністю емоцій та переважним спокоєм. Вміють вирішувати проблемні ситуації з адекватним вираженням емоцій.

Вкрай мало виражений нейротизм встановлено у 15% працівників (20% чоловіків і 13,3% жінок). Для цих респондентів характерні спокій, адекватність реакцій на різні ситуації, вміння управляти своїми емоціями, керувати емоційними

станами співрозмовників. Вважаємо, що вкрай мало виражений і мало виражений нейротизм є оптимальними показниками для працівників консультативної служби, які постійно спілкуються із великою кількістю людей і повинні швидко реагувати на мінливі умови професійної діяльності, адаптуватися до запитів клієнтів та дотримуватися спокійного емоційного тону спілкування з оточуючими.

Ще у 5% працівників виявлено виражений нейротизм (20% чоловіків), вони переважно налаштовані на жваве і продуктивне спілкування з оточуючими, яке здійснюється на їх правилах. Однак у стресових ситуаціях схильні до емоційної збудливості, можуть виявити образливість, підозрілість, схильність до конфліктних форм поведінки. Такі показники є не оптимальними для працівників консультативної служби, тому добре, що респондентів з вираженим нейротизмом виявлено не багато.

Крім того, за результатами опитування працівників служби «АСКАР» виявлено їх типи темпераменту на основі порівняння даних за шкалами «екстраверсії» та «нейротизму». Для 5% працівників властивий меланхолійний тип темпераменту, який характеризується емоційною не стійкістю, тривожністю, песимістичним настроєм, стриманістю. Меланхолійний тип темпераменту має одна жінка (6,7% від їх кількості).

Флегматичний тип темпераменту мають 15% працівників (20% чоловіків і 13,3% жінок). Вони мають такі властивості особистості: старанність, спрямованість, вдумливість, миролюбність, спокій. У 60% працівників виявлено сангвінічний тип темпераменту, вони комунікабельні, відкриті, балакучі, жваві й активні, ініціативні, часто виявляють схильність до розваг, безтурботність. У решти 20% працівників виявлено холеричний тип темпераменту, який характеризується імпульсивністю, активністю, оптимізмом, однак разом з цим і емоційною збудливістю, легкою схильністю до образи, агресії. Ці респонденти складно завершують початі справи, не вміють приймати поразку, часто поводяться надмірно емоційно при невдачах.

Загалом більшість опитаних мають сангвінічний тип темпераменту, що характеризує їх як активних, цілеспрямованих, здатних успішно виконувати

професійні обов'язки та продуктивно спілкуватися з клієнтами та кандидатами на посади, з якими вони проводять інтерв'ю.

Отримані в дослідженні дані були оброблені методами статистичної обробки за допомогою пакету Statsoft STATISTICA 17. Перед початком кореляційного аналізу та визначення критерію проаналізуємо отримані дані щодо особливостей їх розподілу. Для перевірки на нормальність розподілу був проведений тест Колмогорова-Смірнова. Результати подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

### Результати перевірки показників дослідження за критерієм Колмогорова–Смірнова

Змінна	К-S*	
	d	p
Нервово-психічна стійкість	0,051	<b>p&lt;0,01</b>
Комунікативні здібності	0,030	<b>p&lt;0,01</b>
Організаторські здібності	0,027	<b>p&lt;0,01</b>
Мотивація до успіху	0,111	p<0,20
Екстраверсія	0,313	<b>p&lt;0,01</b>
Емоційна стійкість	0,114	<b>p&lt;0,01</b>

\*К-S – Колмогорова-Смірнова; напівжирним позначені показники, що свідчать про відхилення від нормального розподілу.

Результати у таблиці 3.6. свідчать, що практично усі показники, які використовуються в дослідженні, не відповідають нормальному розподілу даних: показник нервово-психічної стійкості, комунікативні здібності, організаторські здібності, екстраверсія, емоційна стійкість. Нормальний розподіл згідно з результатами тесту має показник «мотивація до успіху». Зауважимо, що відповідно до представленості результатів у вигляді, що не характеризується нормальним розподіленням, у подальшому дослідженні будемо звертатися до непараметричних статистичних процедур (г-критерій Спірмена).

Для вивчення психологічних особливостей працівників консультативної служби «АСКАР» був проведений кореляційний аналіз за допомогою критерію г-Спірмена. Таблиця зі статистично значущими результатами подана нижче (табл. 3.7.), загальна кореляційна матриця представлена у Додатку Б.

### Результати кореляційного аналізу

Змінні	Нервово-психічна стійкість	Комунікативні здібності	Організаторськ і здібності	Мотивація до успіху	Екстраверсія	Емоційна стійкість
Нервово-психічна стійкість	1,0	0,30	0,31	0,27	-	0,29
Комунікативні здібності	0,30	1,0	0,21	-	0,26	-
Організаторські здібності	0,31	0,21	1,0	0,19	0,23	0,21
Мотивація до успіху	0,27	-	0,19	1,0	-	0,22
Екстраверсія	-	0,26	0,23	-	1,0	-
Емоційна стійкість	0,29	-	0,21	0,22	-	1,0

Рівень значущості при  $p < 0,05$

Результати в таблиці свідчать про велику кількість статистично значущих зв'язків між показниками дослідження, що висвітлюють професійні та особистісні якості працівників консультативної служби «АСКАР». Нервово-психічна стійкість взаємопов'язана з організаторськими (0,30) та комунікативними здібностями (0,31), розвиненою мотивацією до успіху (0,27) та емоційною стійкістю (0,29). Тобто кореляційні зв'язки демонструють, що адекватна самооцінка, стійкість психічної діяльності, високий рівень поведінкової регуляції притаманні особистостям, які відчувають потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, до того ж вони високо мотивовані на досягнення успіху, беруть відповідальність за власні думки та дії, а також характеризуються емоційною стабільністю у звичайних і стресових ситуаціях.

Показник «комунікативні здібності» на статистично значущому рівні пов'язаний тільки з екстраверсією (0,26) та організаторськими здібностями (0,21). Ці зв'язки нам здаються доволі логічним, оскільки екстравертована людина бажає мати широке коло знайомств, має необхідність у контактах, в свою чергу розвинені комунікативні здібності також свідчать про вміння людини швидко знаходити друзів, постійно прагнути розширити коло своїх знайомих. Тобто в деякому сенсі ці характеристики є якщо не синонімічними, то взаємодоповнюючими. Що стосується

зв'язку між здатністю до організаторської діяльності та комунікативними здібностями, то вони включають один одного та утворюють єдиний конструкт.

Виявлено кореляційні зв'язки між показником «організаторські здібності» та іншими показниками дослідження, а саме: нервово-психічна стійкість (0,31), комунікативні здатності (0,21), мотивація до успіху (0,19), екстраверсія (0,23) і емоційна стійкість (0,21). Таким чином, психологічна структура організаційних здібностей включає в себе розвинені комунікативні здібності, здатність активізувати інших, високий рівень емоційної та поведінкової саморегуляції, прагнення до успіху, тобто високих результатів у своїй діяльності. Людина, яка прагне досягти успіху, високих результатів в діяльності, володіє сильною мотивацією досягнення, спрямована на зовнішній світ, тобто має екстравертований тип особистості, однак в той же час має доволі розвинену емоційну стійкість, яка допомагає ефективно долати труднощі та зберігати адекватний емоційний стан.

Крім вже проінтерпретованих раніше зв'язків, показник «мотивація до успіху» має кореляційний зв'язок з емоційною стійкістю (0,22). Людина, яка прагне досягти високих результатів у власній діяльності, потребує розвиненої емоційної стійкості, яка надає їй змогу переживати стресові ситуації, усвідомлюючи і приймаючи свої негативні емоції, і при цьому не втрачати надію і цілеспрямованість, тобто привласнювати досвід. Емоційна стабільність допомагає людині в скрутних та невизначених життєвих обставинах контролювати навколишню дійсність та ситуацію, свої вчинки, діяти згідно обраній стратегії.

В результаті кореляційного аналізу було встановлено, що працівникам консультативної служби «АСКАР» притаманні високі показники нервово-психічної стійкості, комунікативних та організаторських здібностей, адекватно висока мотивація до успіху, емоційна стійкість та помірні прояви екстраверсії, що допомагають якісно виконувати професійну діяльність з професійного відбору персоналу для різних підприємств. Працівники консультативної служби «АСКАР» успішно спілкуються із клієнтами, які замовляють послуги професійного відбору працівників, та претендентами на вакантні посади, вміло відбираючи найбільш відповідних фахівців.



### **3.5. Практичні рекомендації для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР»**

Професійний відбір надає змогу оцінити готовність кандидатів з різними параметрами до бажаної професійної діяльності та здійснити попередній прогноз успішності їх діяльності. Загалом у ході професійного відбору працівників до консультативної служби, що займається професійним відбором персоналу для різних організацій, слід звернути увагу на проведення таких процедур:

- вивчення основних характеристик кандидата на посаду – його освіти та відповідності основним завданням професійної діяльності у роботі з людьми, наявності знань щодо основних видів діяльності психолога або менеджера з персоналу при відборі нових фахівців до штату (освіта за кваліфікаційним рівнем «бакалавр», «магістр» за спеціалізаціями «Керування персоналом та економіка праці», «Практична психологія», «Психодіагностика», «Соціологія, соціальна педагогіка / соціальна робота» тощо); знання Трудового кодексу України; володіння техніками інтерв'ювання, тестування, правила оформлення документації з прийому і звільнення з роботи; знання щодо оформлення документальних звітів з проведених видів роботи;

- аналіз необхідних вимог до кандидата: наявність досвіду роботи на посаді менеджера з персоналу (рекрутера, хедхантера, кадрового працівника чи HR – менеджера, який об'єднує в собі роботу вказаних попередніх фахівців на підприємстві); навички роботи з офісною технікою та впевненість при користуванні ПК, вміння працювати в основних програмах – Microsoft Office Word, Excel, Outlook, Access, PowerPoint та ін.; грамотне усне і письмове мовлення (українська та російська мова); бажано володіння іноземною мовою (англійською, німецькою, залежно від політики компанії);

- володіння базовими компетенціями: вміння визначати критерії відповідності шукача роботи до вакансії; комунікабельність, впевненість в собі, управлінські навички і знання з психології; дозована емпатія (вміння ввійти в положення шукача роботи у розумних межах); аналітичний склад розуму, що надає змогу визначити компетентність кандидатів на посади; стресостійкість, гнучкість, адаптивність, що

забезпечує швидке реагування на виникаючі проблеми, вміння працювати в умовах обмеженості часу і недостатності вхідної інформації, здатність вирішувати конфлікти у взаєминах з кандидатами на вакантні посади і керівництвом; готовість до роботи в команді (передбачає ефективне співробітництво з персоналом для підвищення продуктивності компанії); прагнення до розвитку і подальшого навчання і вдосконалення в HR сфері, мотивація до самоосвіти і саморозвитку;

- тестування індивідуальних властивостей кандидатів, виявлення рівня розвитку у них особистісних якостей та емоційно-вольових рис, що необхідні для професійної діяльності: цілеспрямованості, наполегливості, впевненості в собі, адекватної самооцінки і позитивного ставлення до себе та інших людей, оптимальних проявів прийняття інших, вияву емпатії і толерантності до людей у розумних межах; внутрішнього локусу контролю і здатності до саморегуляції емоцій та поведінки; готовності до відповідальної діяльності та націленості на результат (доведення справи до логічного завершення); вміння оцінити свою роботу та виправити недоліки за необхідності.

Відповідно до вказаного – рекомендуємо при відборі фахівців до консультативної служби «АСКАР», крім вивчення резюме та проведення співбесіди здійснювати індивідуальне тестування майбутніх працівників, що включатиме визначення їх особистісних якостей і рис. При цьому вважаємо необхідним звернути увагу на необхідність високого рівня стресостійкості, нервово-психічної стійкості кандидатів на посади менеджерів з персоналу, фахівців з професійного відбору. Насамперед, до недоліків менеджера з персоналу, що вимагають нервово-психічної стійкості, належать: ненормований робочий день, адже співбесіди часто проводяться у той час, коли зручно кандидатам; висока відповідальність, адже від фахівця залежить, які люди будуть працювати в компанії і як вони сформуєть колектив з відповідною атмосферою; стреси, пов'язані із роботою по графіку, обмеженому в часі, за відсутності точної інформації; конфлікти з керівництвом компанії, коли директор не згодний із відібраними кандидатами на посади, чи із шукачами на роботу, коли їм відмовляють з об'єктивних причин.

Саме тому вважаємо вартим надати рекомендації для розвитку нервово-психічної стійкості як у майбутніх психологів та менеджерів з персоналу, так і у працівників консультативної служби, що займається професійним відбором фахівців, а саме оволодіння способами саморегуляції, що сприяють успішному виходу із стресової ситуації та подолання її наслідків:

- «вивільнення дихання» – спосіб саморегуляції, що допоможе позбутися думок про проблему і одночасно розслабитись. «Потрібно протягом 3 хв. спробувати забути про неприємності та спокійно і глибоко дихати. Можна порахувати до п'яти, поки робиться вдих, і до семи, коли робиться видих. Можна підключити уяву, наче людина насолоджується неквапливим диханням, а всі її труднощі і тривога випаровуються» [10, с. 22].

- «повторення коротких і простих тверджень», що допоможе впоратись із емоційною напругою. Наприклад, такими є твердження: «Життя дуже коротке, щоб тратити його на тривогу», «Що б не трапилося, я намагатимусь зробити все, що можу, щоб уникнути стресу»; «Я відчуваю себе краще», «Внутрішньо я відчуваю, що все буде добре». Твердження можуть бути будь-якими, головне – повторювати їх декілька разів у день (вголос або записувати).

- «заспокійливе слово». «За допомогою таких фраз можна зупинити потік негативних думок. Слід обрати прості слова або фрази, закрити очі і зосередитися. Повторити фразу вголос чи мовчки 60 секунд. Хай думки проносяться у вашій голові, не давайте їм оволодіти вами. Дихайте глибоко і спокійно» [10, с. 22].

- «позитивний список». «Якщо ви не уявляєте, як підступитися до розв'язання якогось завдання, спочатку запишіть власні думки, які стосуються цього завдання. Це має бути список позитивних дій. Далі виберіть серед написаних думок 2-3 найбільш ефективних. І почніть з найбільш термінового завдання. Якщо не можете вибрати – попросіть поради у кого-небудь, хто здатний об'єктивно оцінити ситуацію» [10, с. 23].

- вправа «Проста вимога», яка допомагає протидіяти пред'явленню до себе надмірно високих вимог. «Коли ви відчуваєте незадоволення собою, сформулюйте вимоги, які дають це відчуття і поставте до себе запитання: «Що я повинен мати,

щоб відчутися себе щасливим?». Давайте відповіді до тих пір, доки ваша вимога буде згладжуватися, і ставати поступово лагіднішою і виявиться на переваги, а не жорсткої вимоги» [9, с. 49].

- вправа «Низка запитань», що допомагає визначити об'єктивність проблеми і намітити кроки з її вирішення. «Коли ви відчуваєте, що перебільшуєте значення проблеми, поставте перед собою такі запитання: - Це насправді така велика справа? Чи піддається в даний момент ризику що-небудь по-справжньому важливе для мене? Чи дійсно це гірше, ніж те, що було раніше? Чи буде для мене це таким же важливим за два тижні? Чи варте це того, щоб так переживати? Чи варто за це померти? Що може трапитися і чи зможу я справитися з цим?» [9, с. 49-50].

Вважаємо, що для виконання професійних завдань менеджерам з персоналу, фахівцям консультативної служби «АСКАР» можна порекомендувати наступне:

1. Визначати цілі професійної діяльності та будувати стратегії досягнення успіху. Давно відомо, що зайнятість цікавою справою є запорукою докладанням зусиль для досягання очікуваних результатів. Вважаємо важливим ознайомити кандидатів та менеджерів з персоналу із технікою цілепокладання, яка допомагає вибудувати шлях досягнення поставлених завдань, визначити свою стратегію вирішення основних цілей життя. На нашу думку, працівників доцільно ознайомити із технікою SMART цілей, яка найбільш ефективно працює із короткостроковими (тиждень, місяць) і середньостроковими (рік) цілями. «Основною ідеєю техніки SMART цілей є конкретика, яка досягається завдяки крокам, що зображено на рисунку 3.1 [29, с. 77]:

S – Specific, ціль повинна бути конкретною, замість мрій та загальних формулювань варто записувати конкретні наслідки на виході;

M – Measurable. Ціль має бути вимірною, тобто передбачати контроль просування по цілі, щоб можна було оцінити прогрес досягнення її у невеликих кроках.

A – Achievable. Ціль повинна бути досяжна, тобто така, що реально під силу людині або ж знаходиться у зоні її росту. У людина має бути достатньо знань і навичок, щоб досягти бажаної цілі, або треба трохи попрацювати над собою, розвинути необхідні якості, чи надбати ресурсів, щоб

R – Relevant. Ціль має бути актуальною, тобто такою, щоб людина могла відповісти на питання «Чому я цього хочу?» і спланувати кроки з її досягнення. Адже вирішити завдання можна по-різному, не обов'язково тільки одним способом.

T – Time-bound. Ціль – обмежена терміном. Кожна ціль має свій «термін придатності», вона має бути вчасно досягнута до якогось місяця, року. В особистому плануванні корисно будувати цілі на рік, складати річний план.

Рис. 3.1. Техніка постановки цілей SMART

2. Вчитися здійснювати контроль за власними емоціями, оволодіти навичками саморегуляції емоцій, підвищувати нервово-психічну стійкість до різних впливів стресових ситуацій. Також ефективним є вправи, що передбачають навчання розпізнаванню емоційних станів інших осіб, визначення їх намірів та планів під час спілкування з ними. Це надає змогу підвищити емоційний інтелект, розвинути емпатію, співчуття, навчить виявляти симпатію до інших, вміння враховувати їх емоційні стани, думки, інтереси під час взаємодії з ними, що значно підвищить якість спілкування як із клієнтами (керівниками організацій), так і з кандидатами на вакантні посади).

3. Формувати навички доброзичливого спілкування з оточенням, вміння встановлювати конструктивні відносини з іншими людьми. На думку С. Ревенко, «гармонійні відносини з іншими, пронизані турботою і довірою, сприятливо впливають на психологічне здоров'я і добробут людини» [34, с. 87]. Крім того, на нашу думку, побудова продуктивних відносин з іншими надає людині впевненості у можливості отримання соціальної та емоційної підтримки від інших у випадку потрапляння у стресову ситуацію. Надаючи емоційну підтримку і допомогу кандидатам на посади, менеджери з персоналу краще відчувають себе, забезпечують

сприятливу атмосферу спілкування при виконанні професійних обов'язків. Зауважимо, що міжособистісні відносини з іншими сприятливо впливають як на психоемоційний стан у момент безпосереднього спілкування, так і забезпечують ефективний вибір стратегії подолання стресу.

Важливим напрямом активізації особистості до професійних звершень, до активної самореалізації є стимулювання її креативності, розвиток творчого потенціалу. Для цього корисно використовувати такі вправи:

- вправа «Техніка запитань»: «Ставте собі питання: «А що буде, якщо?». Відповіді вкажуть вам на нові напрямки. «Що буде, якщо ....» («Що буде, якщо я міг зробити так ...»); «Як буде виглядати, якщо я ...». Дозвольте собі поекспериментувати, творчо виконати завдання. Цікавість – суттєвий елемент в уяві. Уява розширює нашу перспективу, включаючи способи, якими навколишній світ може говорити з нами».

- вправа «Кольоротерапія»: «Додайте фарб у ваше життя. Основними кольорами, що надихають нас, вважаються помаранчевий і жовтий. Помаранчевий, як кажуть, стимулює творчий потенціал та ентузіазм, а жовтий – пробуджує потяг до творчості, уяву і натхнення. Червоний колір також використовується для активізації натхнення, енергії, творчих сил. Фіолетовий колір – відмінний стимулятор фантазії, того особливого роду творчого мислення, що народжує нові ідеї. Однак сприйняття кольорів у всіх індивідуальне, і тому, орієнтуючись на свій смак і навіть події життя, Ви можете відчувати творчий настрій під впливом зовсім інших кольорів».

- вправа «Позитивні думки»: «Позитивний настрій – це найголовніший ключ до успіху в будь-якій справі! Думайте позитивно, намагайтесь сприймати оточуючий світ та себе в ньому з позитивної сторони. Спробуйте знайти позитив у кожній справі, використовуючи фразу «так, зате ...» (називаючи сприятливі моменти в житті)» [28, с. 128].

Вважаємо ефективним використання вказаних рекомендацій, що разом із підвищенням кваліфікації (набуттям необхідних знань та вмінь з професійної діяльності з відбору персоналу) забезпечать зростання результативності цієї роботи,

кращому відбору кандидатів на посади, задоволенню виконуваною діяльністю у працівників консультативної служби «АСКАР».

### **Висновки до розділу 3**

За результатами дослідження встановлено, що більшість працівників консультативної служби «АСКАР» володіють оптимальними професійно важливими якостями. У 45% працівників виявлено хорошу нервово-психічну стійкість, і ще в 50% високу НПС, що оптимально характеризують їх як здатних до адаптивного реагування на різні стимули зовнішнього середовища, вирішення проблем, регулювання емоцій та поведінки. Вважаємо отримані результати оптимальними для професійної діяльності фахівців консультативної служби, адже висока і хороша нервово-психічна стійкість забезпечують успішність спокійного виконання професійних обов'язків, надають змогу знаходити спільну мову із великою кількістю кандидатів на посади, відбираючи найбільш відповідних.

У половини опитаних високий рівень комунікативних здібностей, і по 20% осіб мають дуже високий і середній рівні, що оптимально характеризують їх як здатних до продуктивного спілкування з кандидатами на вакантні місця. У 35% працівників встановлено високий рівень, і в 15% дуже високий рівень розвитку організаторських здібностей, що вказує на їх схильність до цілеспрямованого та послідовного досягнення поставлених цілей, вміння організовувати роботу з клієнтами, колегами.

При цьому 50% працівників мають помірно високий рівень мотивації досягнення і 25% – середній рівень, що є оптимальними показниками для мотиваційної сфери фахівців із професійного відбору, здатних наполегливо виконувати поставлені завдання, адекватно оцінювати успіхи та планувати поетапне виконання доручень. Ще 25% осіб мають дуже високий рівень мотивації до успіху, а також надмірні амбіції і складність у прийнятті можливих невдач.

За особистісними властивостями – більшість відрізняються оптимальними проявами помірної екстраверсії (у 45%), що забезпечує легкість встановлення контактів, спілкування з великою кількістю людей, оптимістичний погляд на життя.

Також у 20% фахівців виявлено помірну інтроверсію, що вказує на їх відповідальність, свідоме ставлення до життя, здатність наполегливо досягати поставлених цілей, доводити справи до кінця. При цьому у 30% працівників виявлена виражена екстраверсія, що характеризує їх як активних і товариських, однак деякою мірою легковажних, і не дуже відповідальних у поставлених завданнях. Щодо емоційної стійкості – то тільки у 15% працівників встановлено вкрай мало виражений нейротизм, що є найбільш оптимальним показником. У 40% осіб встановлено мало виражений нейротизм, а для 40% характерний помірний нейротизм, що вказує на їх емоційну чутливість, збудливість, імпульсивність, іноді – не здатність до регуляції емоцій. Загалом більшість працівників консультативної служби мають оптимальні професійно важливі якості, які допомагають їм успішно виконувати професійні завдання.

За даними кореляційного аналізу встановлено велику кількість статистично значущих зв'язків між показниками дослідження, що висвітлюють професійні та особистісні якості працівників консультативної служби «АСКАР». Нервово-психічна стійкість фахівців взаємопов'язана з організаторськими та комунікативними здібностями, розвиненою мотивацією до успіху та емоційною стійкістю. Для осіб із високим рівнем комунікативних здібностей властиві переважні показники екстраверсії, а для людей з організаторськими здібностями – висока нервово-психічна стійкість, мотивація до успіху і також екстраверсія. Крім того, у працівників з емоційною стійкістю (мало виражений нейротизм) виявлено високу мотивацію до успіху, що забезпечує їх активність під час виконання професійних завдань.

Загалом шляхом кореляційного аналізу результатів дослідження підтверджено, що працівникам консультативної служби «АСКАР» притаманні високі показники нервово-психічної стійкості, комунікативних та організаторських здібностей, адекватно висока мотивація до успіху, емоційна стійкість та помірні прояви екстраверсії, що допомагають якісно виконувати професійну діяльність з професійного відбору персоналу для різних підприємств.



Для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР» запропоновано рекомендації, що включають проведення таких процедур:

- 1) вивчення основних характеристик кандидата на посаду – його освіти; знання Трудового кодексу України; володіння професійними техніками роботи;
- 2) аналіз необхідних вимог до кандидата: наявність досвіду роботи; навички роботи з офісною технікою; володіння мовами;
- 3) володіння базовими компетенціями: вміння визначати критерії відповідності кандидата до вакансії; комунікабельність, емпатія, стресостійкість;
- 4) тестування індивідуальних властивостей кандидатів, що необхідні для професійної діяльності.

Наведено рекомендації для розвитку нервово-психічної стійкості та стресостійкості, що передбачають оволодіння способами саморегуляції. Вказано на доцільність ознайомлення працівників консультативної служби та кандидатів на їх посади із технікою постановки цілей (SMART), на формування навичок доброзичливого спілкування з оточуючими, вміння встановлювати конструктивні відносини з іншими людьми, а також стимулювання креативності і розвиток творчого потенціалу. Використання пропонованих рекомендацій забезпечить вищу якість виконання працівниками консультативної служби своїх професійних обов'язків з відбору персоналу.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до результатів теоретичного і практичного вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби «АСКАР» зроблено такі висновки:

1. Здійснено аналіз наукових підходів щодо професійного відбору фахівців. Професійний відбір визначається як процес виділення серед кандидатів осіб, здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків відповідно до професійних вимог.

Метою здійснення професійного відбору є залучення до роботи кандидатів, які мають потрібну кваліфікацію та особистісні якості, щоб виконувати функціональні обов'язки максимально ефективно.

Також, існують принципи, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору (ПВ) спеціалістів. Виділяють головний принцип - комплексний характер ПВ, принцип етапності, принцип динамічного (пролонгованого) відбору та принцип диференціювання та групування.

Професійний відбір включає такі види: медичний, соціально-психологічний, освітній і психофізіологічний.

До методів професійного відбору відносяться: інтерв'ю (співбесіда); тестування; вивчення біографічних даних (резюме, біографічні опитувальники); асесмент-центр; кейс-інтерв'ю; метод виробничих (ситуаційних) завдань та ін. Важливим є тестування із використанням психодіагностичних методик для оцінки індивідуально-психологічних особливостей кандидатів, прогнозу їх поведінки у виробничих ситуаціях і в процесі взаємодії з членами колективу.

До фахівців служб відбору персоналу (менеджерів з персоналу) висуваються вимоги володіти вміннями проведення спеціальних методик оцінювання психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик кандидатів, вмінні інтерпретувати одержані результати, встановлювати на її основі факт професійної придатності і прогнозувати успішність діяльності працівника на вакантній посаді.

2. Обґрунтовано психодіагностичний інструментарій організаційних засад дослідження та охарактеризувати контингент респондентів.

Для вивчення психологічних особливостей професійного відбору працівників консультативної служби обрано наступні психодіагностичні методики: «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим), що дає змогу діагностувати професіологічні характеристики працівників консультативної служби «АСКАР»; «КОС» В. Синявського та Б. Федоришина, за якою можна отримати дані для аналізу комунікативних та організаторських здібностей працівників; «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» що надає можливість виявити ступінь виразності мотивації до успіху працівників консультативної служби; «Особистісний опитувальник Г. Айзенка», що діагностує особистісні (типологічні) властивості респондентів. Експериментальною базою дослідження виступила консультативна служба «АСКАР», вибірку обстежуваних склали 20 працівників, які займаються професійним відбором персоналу для інших компаній. Вік респондентів від 25 до 45 років.

Організаційно дослідження проводилось у три етапи:

1 етап – теоретичний; 2 етап – організаційно-емпіричний; 3 етап – підсумковий.

3. Здійснено емпіричне дослідження за комплексом інформативних методик і визначено особливості професійно важливих якостей працівників консультативної служби «АСКАР».

За результатами дослідження визначено, що більшість працівників консультативної служби «АСКАР» володіють професійно важливими якостями. Зокрема, виявлено переважно хорошу і високу нервово-психічну стійкість працівників, що оптимально характеризує їх як здатних до адаптивного реагування на різні стимули зовнішнього середовища, вирішення проблем, регулювання емоцій та поведінки.

Встановлено, що більшість мають високий і середній рівні комунікативних здібностей, високий рівень організаторських здібностей, що вказує на їх вміння легко і продуктивно встановлювати контакти з великою кількістю людей, схильність до цілеспрямованого та послідовного досягнення поставлених цілей, вміння

організовувати роботу з клієнтами, колегами. У більшості працівників служби «АСКАР» виявлено помірно високий рівень мотивації досягнення, що забезпечує їм найвищу продуктивність у досягненні успіху та адекватність у прийнятті виникаючих невдач.

З'ясовано, що більшість мають прояви помірної екстраверсії і це забезпечує легкість встановлення контактів, спілкування з великою кількістю людей, оптимістичний погляд на життя. Ще у більшій частині працівників виявлено помірну інтроверсію, що характеризує їх як відповідальних, здатних доводити справи до завершення.

У результаті кореляційного аналізу було встановлено, що працівникам консультативної служби «АСКАР» притаманні високі показники нервово-психічної стійкості, комунікативних та організаторських здібностей, адекватно висока мотивація до успіху, емоційна стійкість та помірні прояви екстраверсії, що допомагають якісно виконувати професійну діяльність з професійного відбору персоналу для різних підприємств.

4. Розроблено практичні рекомендації для професійного відбору фахівців до консультативної служби «АСКАР», що включають проведення таких процедур: 1) вивчення основних характеристик кандидата на посаду – його освіти та відповідності основним завданням професійної діяльності у роботі з людьми; знання Трудового кодексу України; володіння професійними техніками роботи; 2) аналіз необхідних вимог до кандидата: наявність досвіду роботи; навички роботи з офісною технікою; володіння мовами; 3) володіння базовими компетенціями: вміння визначати критерії відповідності шукача роботи до вакансії; комунікабельність, дозована емпатія, аналітичний склад розуму, стресостійкість, готовість до роботи в команді, прагнення до розвитку; 4) тестування індивідуальних властивостей кандидатів, виявлення рівня розвитку у них особистісних якостей та емоційно-вольових рис, що необхідні для професійної діяльності.

Наведено рекомендації для розвитку нервово-психічної стійкості та стресостійкості, що передбачають оволодіння способами саморегуляції (вправи «Вивільнення дихання», «Повторення коротких і простих тверджень»,

«Заспокійливе слово», «Позитивний список» та ін.). Вказано на доцільність ознайомлення працівників консультативної служби та кандидатів на їх посади із технікою постановки цілей (SMART), на формування навичок доброзичливого спілкування з оточуючими, вміння встановлювати конструктивні відносини з іншими людьми, а також стимулювання креативності і розвиток творчого потенціалу (вправи «Техніка запитань», «Кольоротерапія», «Позитивні думки»).

Використання пропонованих рекомендацій забезпечить вищу якість виконання працівниками консультативної служби своїх професійних обов'язків з відбору персоналу, сприятливу атмосферу взаємодії фахівців з кандидатами на вакантні посади та краще комплектування колективів спеціалістів для організацій.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Баб'як Г. П. Відбір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом / Г. П. Баб'як // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. – Тернопіль : Економічна думка, 2015. – Вип. 20. – С. 114–120.
2. Білінська Т. М. Психофізіологічні особливості професійного відбору водіїв тролейбусів : автореф. дис. ... на к.п.н. : 19.00.02 – психофізіологія / Т. М. Білінська. – Київ, 2011. – 22 с.
3. Біндюженко В. М. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики [Електронний ресурс] / В. М. Біндюженко // Електронний журнал «Ефективна економіка». – 2017. – № 5 – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5602>.
4. Блінов О. А. Особливості професійного відбору в організації / О. А. Блінов, Ю. П. Шатило // Психологія праці та управління : зб. наук. пр. VIII Наук.-практ. конф. (Київ, 14 груд. 2011 р. / відп. ред. О. В. Киричук ; упоряд. І. І. Шелест, О. П. Смирнова, В. Ф. Колесникова, Л. І. Матвієнко, Я. Ц. Зелінська. – К. : ПІК ДСЗУ, 2011. – С. 279–284.
5. Бугайова І. М. Удосконалення професійного відбору персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / І. М. Бугайова. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/17\\_AND\\_2010/Economics/69087.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69087.doc.htm).
6. Бутусевич А. Підбираємо персонал: методи і типові помилки [Електронний ресурс] / А. Бутусевич // Консультант кадровика. – 2017. – №23 (155). – Режим доступу: <https://kadrhelp.com.ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylky>.
7. Виноградова В. Є. Психологічні аспекти підбору персоналу в ІТ сфері [Електронний ресурс] / В. Є. Виноградова, О. В. Петровська. – Режим доступу: <http://aphd.ua/publication-150/>.
8. Гетьман О. О. Управління підбором і наймом персоналу на підприємстві (організації) / О. О. Гетьман, С. Ю. Царюк // Глобальні та національні проблеми економіки: Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського – 2018. – Вип. 12. – С. 536–541.
9. Данилевська Н. М. Профілактика професійного стресу у педагогів / Н. М. Данилевська // «Психологічна допомога: від кризи до ресурсу»: матеріали III Всеукраїнського науково-практичного форуму (21–26 квітня 2020 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. – Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2020. – С. 45–50.
10. Замула С. Ю. Методики зняття напруги: узагальнення матеріалів науково-психологічної літератури / С. Ю. Замула, І. М. Рудніцька. – Біла Церква, 2011. – 67 с.
11. Кацалап Л. С. Відбір кадрів на службу в органи внутрішніх справ / Л. С. Кацалап // Адміністративне право. Європейські перспективи. – 2011. – № 1. – Ч. 2. – С. 92–95.
12. Кокун О. М. Психофізіологічні аспекти професійного відбору фахівців для діяльності в особливих умовах / О. М. Кокун, О. В. Нічик // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Харків : УЦЗУ, 2008. – Вип. 5. – С. 67–78.

13. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності / М. С. Корольчук. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 310 с.
14. Корольчук М. С. Сучасні проблеми методології професійного психологічного відбору фахівців для ризиконебезпечних професій / М. С. Корольчук // Вісник Національного університету оборони України. – 2011. – Вип. 4 (23). – С. 156–160.
15. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. пос. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
16. Корольчук М. С., Основи психології: схеми, опорні конспекти, методики / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, В. М. Марченко. – К.: Ніка-Центр, 2018. – 324 с.
17. Корольчук М. С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М.С.Корольчука. 2009. 400с.
18. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. М. Коропецька. – Івано-Франківськ : [б. в.], 2005. – 234 с.
19. Кудря Я. В. Нові підходи до кадрової політики в управлінні персоналом / Я. В. Кудря // Проблеми науки. – 2011. – № 7. – С. 21–26.
20. Логунова М. М. Культурно-гуманітарна підготовка державних службовців як чинник підвищення ефективності управлінської діяльності / М. М. Логунова // Вісник Української Академії державного управління при Президенті України. – 1997. – № 31. – С. 21–27.
21. Макаренко Н. В. Теоретичні основи та методики професійного психофізіологічного відбору військових фахівців / НДІ проблем військової медицини Української військово-медичної академії - К., 1996. - 336 с.
22. Малхазов О. Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / О. Малхазов, О. Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4. – С. 84–90.
23. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. пос. / О. Р. Малхазов. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
24. Марценюк М. О. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до професійної діяльності / М. О. Марценюк // Міжнародний науковий вісник: збірник наукових праць / ред. кол. І. В. Артьомов та ін. – Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. – Вип. 2(9). – С. 366–382.
25. Методика «Прогноз-2-02» (В. Ю. Рибніков) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psy-resultat.ru/page205>.
26. Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до успіху [Електронний ресурс] // Персонал: Журнал інтелектуальної еліти. – 2007. – № 5. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=508>.
27. Нижник Н. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 1999. – № 3–4. – С. 2–5.
28. Опихайло О. Б. Позитивні стилі гумору як показник оптимального функціонування особистості / О. Б. Опихайло // Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія. – 2012. – Вип. 18. – Т. 20. – № 9/1. – С. 123–129.
29. Опыт изучения качества жизни в пропедевтической клинике : монография / Т.

- С. Оспанова, В. Н. Лесовой, И. А. Чернякова и др.; под ред. Т. С. Оспановой. – Харьков : ХНМУ, 2017. – 112 с.
30. Організаційна та економічна психологія: зб. наук. ст. студ./відп. ред. С. М. Миронець. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. – 224 с.
  31. Перепелиця А. В. Особливості професійного відбору персоналу до органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / А. В. Перепелиця // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична. – 2008. – Вип. 2. – Режим доступу: [http://www.lvduvs.edu.ua/documents\\_pdf/visnyky/nvsvy/02\\_2008/08pravovs.pdf](http://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/02_2008/08pravovs.pdf).
  32. Пирогова Ю. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами в системі публічної служби України / Ю. Пирогова // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2019. – Вип. 3(42). – С. 152–159.
  33. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах/Навч. посіб. для студ. ВНЗ М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, С. М. Миронець, О. В. Тімченко, В. І. Осюдло, Г. М. Ржевський, К. С. Максименко К.: Київ. нац. торг. ун-т, 2014 р.–523 с, 2014.
  34. Ревенко С. П. Аналіз наукових підходів до дослідження психологічного здоров'я та благополуччя особистості на сучасному етапі / С. П. Ревенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2015. – Вип. 2. – Т. 1. – С. 85–89.
  35. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого: посібник / В. В. Рибалка. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. – 220 с.
  36. Скляр Є. П. Застосування методу асесмент-центру в оцінюванні професійних спроможностей персоналу / Є. П. Скляр, А. О. Скляр // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2013. – № 16 (205). – С. 82–85.
  37. Татенко В. А. Психологічні стратегії і технології актуалізації суб'єктивного потенціалу людини / В. А. Татенко // Психологія на перетині тисячоліть: Зб. наук. праць учасників П'ятих Костюківських читань: У 3 т. – К.: Гнозис, 1998. – Т. 3. – С. 308–314.
  38. Ткачук В. О. Оцінювання рівня професійної підготовки кадрів як визначальний етап формування персоналу підприємства / В. О. Ткачук, І. Р. Бондарчук, Н. П. Осадчук // Вісник ЖДТУ. – 2018. – № 4 (86). – С. 15–19.
  39. Федоренко В. Г. Інструменти професійного відбору претендентів на вакантні посади / В. Г. Федоренко, О. О. Савенко, Л. Й. Літвінчук // Економіка та держава. – 2017. – № 9. – С. 25–27.
  40. Федоровська Н. В. Психологічні особливості відбору спецпризначенців / Н. В. Федоровська // Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : матеріали круглого столу (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 10 лютого 2017 року). – Кривий Ріг, 2017. – С. 227–231.
  41. Харченко Г. А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Г. А. Харченко, Ю. М. Боровий // Вісник НТУ «ХП». Сер. «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності



підприємства». – 2013. – № 53(1026). – С. 178–181.

42. Щербакова І. М. Навчальна програма курсу «Психологія праці». Для студентів спеціальності «Практична психологія» / І. М. Щербакова. – 2-е вид., переробл. і доповн. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – 28 с.
43. Ekwoaba J. O. The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance / J. O. Ekwoaba, U. U. Ikeije, N. Ufoma // Global Journal of Human Resource Management. – 2015. – Vol. 3. – № 2. – Pp. 22–33.
44. Fekete M. The Practical Model of Employee Performance Evaluation / M. Fekete, I. Rozenberg // Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: International Conference (24–27 June 2014). – Portoroz, 2014. – Pp. 141–149.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Бланки методик емпіричного дослідження  
Бланк методики «Прогноз»

П.І.Б.

Дата обстеження

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86				

## Бланк відповідей для методики «КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина)

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

## Бланк відповідей для методики Т. Елерса

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1		10		19		28		37	
2		11		20		29		38	
3		12		21		30		39	
4		13		22		31		40	
5		14		23		32		41	
6		15		24		33			
7		16		25		34			
8		17		26		35			
9		18		27		36			

**Бланк відповідей для «Особистісного опитувальника Г. Айзенка»**

Прізвище \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Стать Ч Ж \_\_\_\_\_

Відповіді			Відповіді			Відповіді			Відповіді		
так	№	ні	так	№	ні	так	№	ні	так	№	ні
	1			15			30			45	
	2			16			31			46	
	3			17			32			47	
	4			18			33			48	
	5			19			34			49	
	6			20			35			50	
	7			21			36			51	
	8			22			37			52	
	9			23			38			53	
	10			24			39			54	
	11			25			40			55	
	12			26			41			56	
	13			27			42			57	
	14			28			43				
				29			44				

В – Е – Н –

**Додаток Б**

**Кореляційні зв'язки**

Змінні	Нервово-психічна стійкість	Комунікативні здібності	Організаторські здібності	Мотивація до успіху	Екстраверсія	Емоційна стійкість
Нервово-психічна стійкість	1,0	0,30	0,31	0,27	0,12	0,29
Комунікативні здібності	0,30	1,0	0,21	0,02	0,26	0,13
Організаторські здібності	0,31	0,21	1,0	0,19	0,23	0,21
Мотивація до успіху	0,27	0,02	0,19	1,0	0,09	0,22
Екстраверсія	0,12	0,26	0,23	0,09	1,0	-0,11
Емоційна стійкість	0,29	0,13	0,21	0,22	-0,11	1,0
** . Correlation is significant at the 0.05						