

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ІНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕРІВ

Студентки 4 курсу, 6 групи
спеціальності 053 «Психологія»
спеціалізації «Практична
психологія»

Савченко Діани
Вячеславівни

Науковий керівник:
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Микола
Степанович

Гарант освітньої програми:
кандидат психол. наук,
доцент

Овдієнко Ірина
Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП..... 3

РОЗДІЛ I НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ..... 6

 1.1 Професіогенез як механізм становлення і розвитку майбутнього фахівця. 6

 1.2 Основні психологічні засади становлення фахівця у професіогенезі інтернет-провайдерів..... 9

 Висновки до першого розділу 11

РОЗДІЛ II ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ 13

 Висновки до другого розділу..... 16

РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСАД СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ ІНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕРА 18

 3.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому та індивідуально-психологічному рівнях..... 18

 Висновки до третього розділу. 28

ВИСНОВКИ..... 29

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 31

ДОДАТКИ..... 36

ВСТУП

В сучасному світі, що збентежений пандемією та війною, Інтернет став невід'ємною частиною життя і використовується мільйонами людей щодня. Професія інтернет-провайдера є дуже актуальною, оскільки вона забезпечує доступ до Інтернету. У зв'язку з цим, попит на послуги провайдерів зростає з кожним днем. Крім того, з розвитком технологій інтернет-провайдери пропонують все більше і більше послуг, таких як швидкісний інтернет, телефонію, кабельне телебачення, хмарні сервіси тощо. Тому професія інтернет-провайдера є дуже перспективною і має великий потенціал для подальшого розвитку.

Наукові дослідження про працівників інтернет-провайдерів проводяться з метою вивчення психологічного стану та психосоматичних проблем, що виникають у роботі з технікою, а також зі стресовими ситуаціями, пов'язаними зі збоїв у роботі мережі чи зв'язку з користувачами.

Одне з таких досліджень, проведене у 2020 році фахівцями з Словенії та Сербії, показало, що багато працівників інтернет-провайдерів стикаються зі стресом та ознаками втоми у зв'язку зі змінним розкладом роботи та постійним контактом з користувачами. Також вони часто стикаються з необхідністю дотримуватися високих технічних стандартів та орієнтуватись у швидкодіючій мережі.

Інші дослідження вказують на те, що працівники інтернет-провайдерів можуть страждати від зниження продуктивності та виснаження, що може знизити якість обслуговування користувачів та призвести до інших проблем в компанії. Також було виявлено, що відсутність адекватної підтримки з боку роботодавців і доступу до психологічної допомоги може підвищувати ризик подальшої втрати працівників.

Оскільки попит на послуги інтернет-провайдерів зростає, варто дослідити, які якості для успішної роботи та кар'єрного зростання повинні мати фахівці.

Об'єкт дослідження: становлення фахівця у професіогенезі як психологічна категорія.

Предмет дослідження: психологічні засади становлення фахівців у професіогенезі інтернет-провайдерів.

Мета і завдання дослідження. На підставі аналізу теоретичного та емпіричного дослідження визначити особливості професіогенезу і становлення інтернет-провайдерів та розробити практичні рекомендації щодо його оптимізації.

Завданнями дослідження є:

1. Здійснити аналіз наукових джерел щодо становлення фахівців у професіогенезі.
2. Визначити організацію, обґрунтувати інструментарій дослідження та охарактеризувати контингент.
3. Проаналізувати результати емпіричного дослідження на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому та індивідуально-психологічному рівнях.
4. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення мотивації працівників організації.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та іноземних науковців, що досліджували питання професіогенезу. Мною було використано наступні методи:

теоретичні – аналіз проблеми психодіагностики та критеріїв професійного психологічного відбору в сучасній науковій літературі, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

психодіагностичні – метод експертних оцінок із використанням опитувального листа О. Ліпмана (використовувався для визначення професійно важливих якостей інтернет-провайдерів [18]; методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності"[18], короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької [17].

математичні – обчислення первинних описових статистик. Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми Google Таблиці та Google Forms.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

Визначено психологічні засади для успішного професіогенезу, професійно важливі якості працівників інтернет-провайдерів та їх критерії на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому та індивідуально-психологічному рівнях.

Запропоновано інформативний комплекс психодіагностичних методик та критеріїв професійного-психологічного відбору працівників інтернет-провайдерів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані результати може бути рекомендовано до використання в системі психологічного забезпечення і супроводу професійного психологічного відбору у закладах вищої освіти України; лабораторіях профорієнтації і професійної діагностики; соціально-психологічних службах і підрозділах роботи з молоддю при державних міських (районних) адміністраціях; центрах доВУЗівської підготовки, розвитку кар'єри; шкільними практичними психологами; установами МОН України, а також у підрозділах силових органів виконавчої влади України та в процесі професійної підготовки практичних психологів на бакалаврському і магістерському рівнях освіти.

Окрім того, практичне значення одержаних результатів полягає у використанні психодіагностичного інструментарію у професійному відборі працівників інтернет-провайдерів та у впровадженні у навчальний процес при підготовці практичних психологів.

РОЗДІЛ І НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ

1.1 Професіогенез як механізм становлення і розвитку майбутнього фахівця

Професіогенез - це процес формування та розвитку професійної ідентичності людини. Суть явища полягає у зародженні розвитку професійної діяльності людини. Він починається з вибору професії та отримання відповідних знань і навичок. Цей термін походить від двох слів: "професія" та "генеза". Професія – це сукупність знань, умінь та навичок, отриманих людиною для виконання певної діяльності. Генеза – це процес виникнення та розвитку чого-небудь. Саме тому він передбачає проходження людиною різноманітних ступенів і форм навчання, а також отримання відповідних практичних навичок та досвіду у роботі.

Однак професійна ідентичність не тільки формується внаслідок навчання та практики, але є також результатом соціальних відносин, культурних традицій і уявлень. У кожній професії є свої особливості, які впливають на те, якою має бути професійна ідентичність людини.

Професіогенез включає в себе такі етапи:

1. Вибір професії. Цей етап починається з пошуку інформації про можливі професії, їх характеристики, вимоги та умови праці. Після цього людина може зробити свій вибір на підставі своїх інтересів, здібностей та переконань.

2. Навчання та набуття навичок. На цьому етапі людина вивчає теоретичні знання та отримує практичні навички, які необхідні для виконання професійної діяльності.

3. Розвиток кар'єри. Цей етап передбачає підвищення кваліфікації та залучення до більш відповідальних завдань. Людина отримує досвід та навички, які дозволяють їй розвиватися у своїй професії та досягати нових вершин.

У процесі професіогенезу важливу роль відіграють здібності, особистісні якості та інтереси людини. Від цього залежить не тільки її успішність у професії, а й задоволення від виконання роботи та її значущості для суспільства. Тому вибір професії повинен бути обдуманим та відповідати особистим потребам людини.

На всіх етапах професіогенезу також важливо мати практичний досвід та здатність до самовдосконалення. Зокрема, молодому фахівцю необхідно вміти застосовувати теоретичні знання на практиці і навпаки, а також системно аналізувати свою діяльність, виявляти проблеми та шляхи їх вирішення. Слід зазначити, що професіогенез фахівця не є одноразовою подією, він є постійним процесом самовдосконалення та розвитку. Тому молодий фахівець повинен бути готовим до постійного професійного росту, навчання та відкритого до нових знань та технологій.

Професіогенез містить у собі поєднання різних галузей, які впливають на професійний розвиток особистості. Серед основних складових можна виділити такі:

- Культура та мистецтво: пізнання та сприйняття красивого, етичної та естетичної культури існуючих суспільних та культурних норм;
- Наука та технології: правильна експлуатація техніки та знання сучасного наукового середовища, сприяє розвитку професійних навичок та допомагає у підвищенні кваліфікації;
- Суспільство та влада: знання соціальних процесів, політики та взаємодії з державним Владою у формуванні розуміння важливості соціальної праці;
- Професійний підхід: наявність досвіду та знань професійної діяльності, допомагає у реалізації своїх професійних якостей та задоволенні потреб у розвитку.

Таким чином, професіогенез як механізм становлення і розвитку майбутнього фахівця залежить від багатьох факторів, включаючи вибір професії, базову і практичну підготовку, особистісні якості, практичний досвід та здатність до самовдосконалення і постійного професійного росту. Ці етапи

процесу професіогенезу можуть покласти основу для формування професійних якостей молодих фахівців.

Дослідження професіогенезу є важливим напрямком психологічної науки, адже воно дозволяє вивчити механізми формування та розвитку професійних якостей людини, а також знаходити шляхи їх вдосконалення та розвитку.

Одним з основних напрямів досліджень професіогенезу є вивчення процесу вибору професії. Згідно з дослідженнями, вибір професії залежить від таких факторів, як інтерес до конкретної діяльності, знання про професію, її можливості та перспективи, а також від індивідуальних особливостей людини.

Однак, сам процес вибору професії є лише початком професіогенезу. Далі людина має здобувати професійну освіту, набувати практичний досвід та розвивати свої професійні якості. Важливим етапом у професіогенезі є формування професійних компетенцій, які включають знання, вміння та навички, що необхідні для успішного виконання професійних завдань.

Наступним етапом професіогенезу є професійне самовдосконалення. Це процес неперервного пошуку нових знань та вмінь, підвищення якості виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації.

Також досліджується процес професійного розвитку, який включає в себе формування професійного досвіду, врахування викликів сучасного ринку праці та пошуку ефективних технологій виконання роботи.

У ХХ столітті професійний генезис привернув увагу вчених з різних наукових галузей. Екологія, психологія, соціологія та інші науки займалися вивченням причин, які впливають на вибір професії, розвиток кар'єри та задоволення від роботи.

Однією з головних теорій професійного генезису є теорія Г. Холанда, яка передбачає існування шести основних типів особистості, кожен з яких характеризується власними інтересами та здібностями. Результатом взаємодії цих факторів є вибір конкретної професії.

Розвиток професійного генезису у ХХ столітті був сильно позначений зростанням ринку праці та розвитком технологій. Нові професії, пов'язані з

Інтернетом, програмуванням, маркетингом та іншими галузями, з'являлися все частіше. Це призводило до змін у вимогах до фахівців та до появи нових напрямків дослідження у галузі професійного розвитку.

Одним з найцікавіших напрямків є дослідження професійного задоволення. За останні роки з'явилися нові методики, які дозволяють оцінити рівень задоволення людей своєю професією та виявити фактори, які на нього впливають. Результати таких досліджень можуть бути корисні для компаній, які хочуть збільшити ефективність своїх співробітників, а також для осіб, які задумуються про зміну професії.

У ХХ столітті також почали активно вивчати проблему "випалювання на роботі". У зв'язку з тим, що люди проводять на роботі все більше часу та що вимоги до фахівців стають все вищими, у багатьох людей можуть виникнути проблеми зі здоров'ям та психологічним станом. Тому дослідження професійного генезису набуло ще більшої важливості, а відомості, які вони надають, стали потрібні для підвищення загальної якості життя людей.

Таким чином, дослідження професійного генезису у ХХ столітті були спрямовані на встановлення залежностей між особистісними характеристиками, вибором професії та рівнем задоволення від роботи. Ці знання корисні як для підвищення ефективності співробітників у бізнесі, так і для визначення шляхів підвищення якості життя окремих людей.

1.2 Основні психологічні засади становлення фахівця у професіогенезі інтернет-провайдерів

У сучасному світі, Інтернет є необхідною складовою практично усіх сфер життєдіяльності людини, оскільки він надає доступ до різноманітних інформаційних ресурсів та послуг. Із загальної інформації про фахівців у сучасному світі впливає, що більшість з них працює віддалено. Це означає, що збільшується кількість людей, які розробляють свої проекти по всьому світу, обмінюються ідеями і взаємодіють через Інтернет. Даний сегмент ринку праці контролюють інтернет-провайдери, які забезпечують доступ до мережі

Інтернет. Для того, щоб Інтернет працював належним чином, необхідна наявність висококваліфікованих фахівців, які володіють знаннями про основні принципи мережної технології та здатні допомогти в разі виникнення будь-яких проблем.

Основні психологічні засади становлення фахівців у роботі інтернет-провайдерів полягають у тому, щоб розвивати вміння працювати в умовах невизначеності. Незважаючи на те, що вони мають технічну освіту та постійні навички в роботі з комп'ютером, психологічні принципи мають рішучий вплив на їх роботу.

Важливо зазначити, що фахівці, які працюють у подібній області, мають бути готовими до постійного навчання та саморозвитку. У зв'язку із збільшенням швидкості розвитку технологій, інтернет-провайдерів повинні постійно оновлювати свої знання про технічні і психологічні аспекти роботи з клієнтами. Це стосується не тільки технічних питань, але й проблем пов'язаних з взаємодією з клієнтами.

Окрім того, важливо, щоб фахівці були готові до співпраці з іншими людьми. Робота у секторі інтернет-провайдерів часто пов'язана із співпрацею у групах та команді. Таким чином, необхідно розвивати навички комунікації та співпраці з іншими фахівцями для досягнення успіху у своїй діяльності.

Важливо розуміти, що для роботи інтернет-провайдером необхідна єдність та довіра в команді. У зв'язку з цим, важливо забезпечити групову роботу, спільні заходи та тренінги, які допомогли б покращити комунікаційні навички та поглибити знання про свої ролі в команді та мету спільної роботи.

Другий важливим аспектом становлення фахівців є розвиток інтелектуальних навичок. Тут важливо забезпечити навчання засадам мережної технології та надати фахівцям практичний досвід у роботі з різними програмними продуктами та пристроями. При цьому, важливо сприяти самостійному пошуку знань та заохочувати до інноваційних вирішень проблем.

Важливим психологічним фактором у процесі розвитку фахівців є самоактуалізація та професійний розвиток. Фахівці повинні постійно прагнути

вдосконалювати свої знання та навички з метою підвищення ефективності своєї роботи. Доцільним є проведення систематичних оцінок фахівців, організація проведення тренінгів, семінарів та інших заходів, які допомагають підвищити професійні знання та навички.

Зважаючи на те, що інтернет-провайдери повинні мати постійний контакт зі своїми клієнтами, вони повинні мати високі вміння роботи з людьми. Це включає у себе знання технічної специфікації та здатність пояснювати ці технічні деталі іншим людям.

Тому, робота фахівців у секторі інтернет-провайдерів вимагає як технічних, так і психологічних умінь. Ці практичні поради стануть корисними для фахівців, щоб розвинути свою діяльність в інтернет-секторі та отримати успіх у своїй професійній кар'єрі.

Отже, ефективність роботи інтернет-провайдерів залежить від якісної підготовки та розвитку їх фахівців. Ключовими психологічними засадами у процесі становлення фахівців є згуртування команди, розвиток інтелектуальних навичок та практичних навичок, самоактуалізація та професійний розвиток, вмотивованість, комунікабельність, спостережливість, пам'ять та увага. У зв'язку з цим, важливо забезпечити умови для здобуття фахівцями необхідних навичок та знань в даній галузі. Це допоможе підвищити ефективність роботи інтернет-провайдерів і належним чином задовольнити потреби споживачів.

Висновки до першого розділу

Процес професіоногенезу є складним та багатограним, він відображає не тільки специфіку професійної діяльності, але і культурно-історичний контекст, у якому вона здійснюється. Успіх у професії залежить від багатьох факторів, включаючи індивідуальні таланти, навички та відносини з оточуючим світом. Тому професіоногенез є процесом, що постійно змінюється та адаптується до нових умов і вимог сучасного світу.

Дослідження професіоногенезу є важливим напрямком розвитку психологічної науки, який дозволяє розуміти процес формування та розвитку

професійних якостей людини, знаходити шляхи їх вдосконалення та розвитку, а також враховувати індивідуальні особливості кожної людини при виборі професії та її подальшому розвитку.

З метою забезпечення якісної роботи інтернет-провайдерів, необхідно ретельно вивчати професіогенез цієї галузі та розробити серйозну стратегію навчання фахівців в цьому напрямі. Основними психологічними засадами в процесі становлення фахівців є згуртування команди, розвиток інтелектуальних навичок та практичних навичок, самоактуалізація та професійний розвиток.



РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ

Професіогенез інтернет-провайдерів - це процес створення і формування професійної компетентності працівників, які надають послуги з підключення до мережі Інтернет. Це може бути створення відповідної освітньої програми, яка допоможе підготувати висококваліфікованих фахівців зі знанням технічних основ мережевих технологій.

Також професіогенез може охоплювати організацію стажувань та тренінгів для працівників, щоб вони могли вдосконалювати свої навички і відповідати потребам ринку.

Провайдери Інтернету повинні забезпечити якісну підтримку своїх клієнтів та регулярне оновлення обладнання, щоб забезпечити швидкий та надійний доступ до Інтернету. Також вони повинні вчасно реагувати на заявки клієнтів та вирішувати проблеми з підключенням в максимально короткі терміни.

Професіогенез інтернет-провайдерів є важливою складовою їхнього успіху на ринку. Ті компанії, які знаходять правильний підхід до розвитку своїх працівників, здатні забезпечити високий рівень сервісу та задовільнити потреби своїх клієнтів.

Дослідження психологічних засад професіогенезу фахівців у сфері інтернет-провайдерів проходило у кілька етапів:

1. Аналіз джерел, визначення мети, завдань дослідження.
2. Опитування, обчислення, аналіз отриманих результатів.
3. Надання рекомендацій згідно отриманих в ході дослідження результатів.

Залежно від способу отримання психологічної інформації психодіагностичні методи можна поділити на об'єктивні та стандартні (тести) і суб'єктивні, інтерпретаційні та клінічні (особистісні опитувальники, проєктивні методи

тощо). Останні методи іноді називають експертними, оскільки їх використання вимагає високого рівня кваліфікації та досвіду. Ці методи відрізняються підходом до опису та вимірювання психічної реальності. Перший - це переважно кількісний підхід, що визначає певні якості розуму за допомогою строго фіксованих емпіричних символів і процедур, тоді як другий - це якісний підхід, який дозволяє використовувати різні ознаки і процедури для ідентифікації однієї і тієї ж якості. [7]

Вибірка складала 20 інтернет-провайдерів віком від 22 до 33 років, які працюють у компанії від 1 року. Дослідницька частина роботи проводилась на базі ТОВ «КЕДР» м. Золотоноша. Психодіагностичний інструментарій обрано надійний, валідний, надаючий змогу визначити та якомога детальніше дослідити професійно-важливі якості й психологічні засади для успішного професіогенезу. Дослідження проводило он-лайн, враховуючи особливості праці фахівців.

Для дослідження було обрано три методики:

- «Професіографічний опитувальник О. Ліпмана»
- Методика К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності"
- Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької

Під час аналізу психологічної характеристики професійної діяльності і визначенні професійно важливих якостей, тобто вимог, які вона ставить до психологічної структури спеціаліста, можна використати методику характеристики діяльності, в основу якої покладено опитувальний лист американського психолога О. Ліпмана.

Опитувальник О. Ліпмана застосовується для психологічного вивчення професій, в яких переважають елементи розумової праці. Другий варіант використовується для вивчення професій сенсорного профілю [38].

Сутність методики і особливостей її проведення полягає в такому: групі експертів, які добре знають специфіку діяльності, подається опитувальний

лист О. Ліпмана. В ньому міститься перелік із 85 якостей, необхідних для різноманітних видів діяльності.

Експерти при прочитанні листа повинні порівняти кожен із перелічених якостей з особливостями діяльності, яка аналізується, і оцінити наявність і значення кожної даної властивості для своєї професійної діяльності за десятибальною шкалою.

Дана методика дозволяє охопити професійно важливі якості діяльності та виділити найголовніші на думку експертів.

Отто Ліпман пропонує визначати професійно важливі якості фахівця за наступними блоками: атенційні; спостережливість; мнемічні; моторні; сенсорні; імажетивні; інтелектуальні; емоційні; вольові; мовні; комунікативні [38].

Ці запитання складають основу всебічного аналізу професійної діяльності та її особливостей. Вони утворюють загальну схему для визначення психологічних засад професіогенезу інтернет-провайдерів.

Під час аналізу результатів дослідження за допомогою дешифратора: вираховується середня оцінка кожної психологічної властивості по всій групі обстежуваних спеціалістів; обчислюється середній бал за кожною групою властивостей; виписуються властивості, визнані спеціалістами необхідними; встановлюється ієрархія якостей; виділені професійно важливі якості порівнюються з професійними завданнями [38].

Саме завдяки методу експертних оцінок та використанню «Опитувального листа О. Ліпмана» мені вдалося з'ясувати, що основними блоками професійно важливих якостей для фахівців інтернет-провайдера є: комунікативні, спостережливість, моторні, мнемічні.

Для визначення рівня професійної мотивації використано методику К. Замфір в модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності». Дана методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. За основу взято поняття зовнішньої та внутрішньої мотивації.

Аналіз зовнішніх та внутрішніх мотивів полягає у тому, що методика допомагає виявити головні мотиви професійної діяльності фахівця, а саме:

заробітна плата, популярність, значущість, задоволення від роботи та будь-яку іншу мотивацію. Внутрішня мотивація передбачає, що людина робить щось не тому, що хтось їй доручив або вона повинна, а тому, що вона сама того бажає. Зовнішня мотивація, навпаки, полягає в дотриманні правил, дотриманні термінів та виконанні вимог керівництва.

Зовнішні мотиви поділяються на позитивні зовнішні та негативні зовнішні. Зовнішні позитивні мотиви, безумовно, більш ефективні і бажані, ніж негативні мотиви.

Дана методика дозволила визначити рівень мотивації працівників та відстежити у кого з фахівців позитивне співвідношення зовнішньої, внутрішньої, позитивної/негативної мотивації. Результати отримані завдяки цій методиці було співвіднесено з результатами отриманими з методики О. Лімпана.

Методика ТІРІ є однією із багатьох, які мають на меті виявити і виміряти глибинні психологічні риси особистості. П'ять фундаментальних вимірів для опису і оцінки особистості: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду розуміються як універсальні, надкультуральні та наддемографічні, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості [17].

Висновки до другого розділу. Визначено, що підбір конкретних методів психодіагностики для визначення психологічних засад становлення фахівців у професіогенезу повинен ґрунтуватися на даних про особливості вимог професії та роботодавців до особистості працівника і знаннях про діагностичну цінність методик вивчення та оцінки професійно важливих якостей. За результатами аналізу посадових інструкцій визначено, що функції працівників інтернет-провайдерів полягають у комунікації з клієнтами та безпосередній роботі з технікою та мережею Інтернет. Тому такий фахівець має володіти особливими психологічними якостями, які дозволять йому оцінити конкретну ситуацію взаємодії, встановлювати і підтримувати безконфліктні відносини із

клієнтами та колегами, адаптуватись до нових умов, йти в ногу з сучасними технологіями.

Враховуючи важливість та відповідальність професійної діяльності інтернет-провайдерів, відбір таких фахівців має здійснюватися за інформативним психодіагностичним інструментарієм із визначенням критеріїв професійно важливих якостей, психологічних засад, які забезпечують успішність становлення фахівців у професіогенезі.



РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСАД СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ІНТЕРНЕТ- ПРОВАЙДЕРА

3.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому та індивідуально-психологічному рівнях

Визначення необхідних для успішної професіогенезу фахівця професійно важливих якостей проводилось мною за допомогою експертного оцінювання із використанням «Опитувального листа О. Ліпмана». За результатами опитування було сформовано стовпчасту діаграму.

Саме за допомогою даної методики було визначено блоки якостей, які, на їх думку, необхідні для успішного здійснення професійної діяльності працівниками інтернет-провайдера (рис. 3.1).

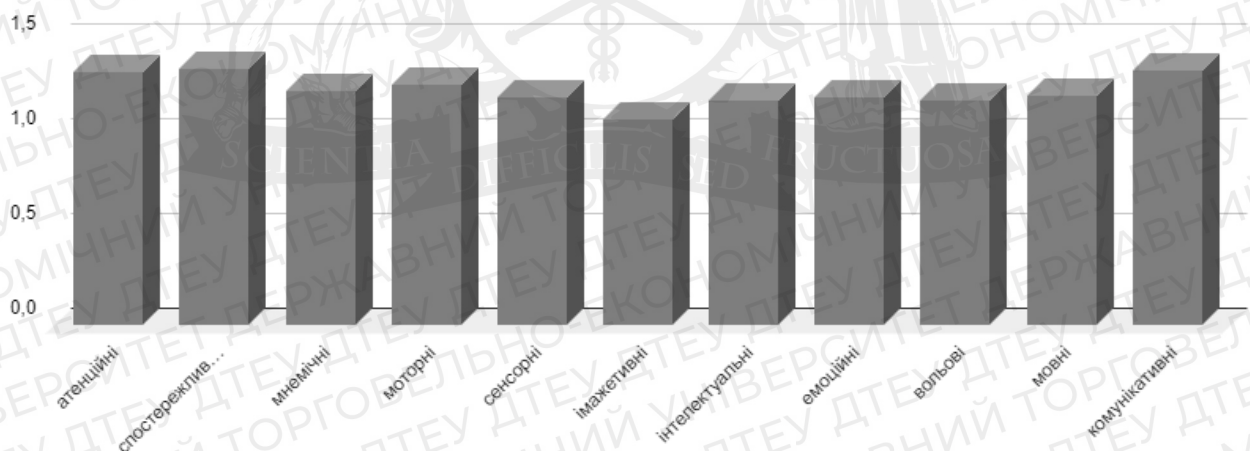


Рис.3.1 Результати експертного оцінювання професійно важливих якостей

На основі даних, отриманих завдяки експертному оцінюванню, ми виявили 4 групи професійно важливих якостей та ранжували їх від найбільшого до найменшого значення показника навантаження на групу (табл.3.1).

Таблиця 3.1

**«Ранжування груп професійно важливих якостей працівників
інтернет-провайдера»**

Група якостей	Показник середнього навантаження	Ранг
Спостережливість	1,35±0,01	1
Комунікативні	1,34±0,01	2
Моторні	1,27±0,01	3
Мнемічні	1,23±0,01	4

Таким чином, найбільшого значення експерти надали спостережливості (середнє навантаження – 1,35±0,01), серед яких виділили:

- Уміння обирати при спостереженні матеріал, необхідний для розв'язання даної проблеми
- Здатність до самоспостереження
- Професійна спостережливість

Наступним за значенням, на думку експертів, виявилися комунікативні якості (середнє навантаження 1,34±0,01), що дозволяють спеціалісту вести розмову, переговори, здатність розуміти підтекст, уміння аргументувати та доводити свою точку зору. Серед комунікативних якостей фахівці виділили:

- Уміння дохідливо довести до слухача свої думки та наміри
- Уміння узгоджувати свої дії з діями інших людей
- Уміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей
- Здатність розуміти підтекст (іронію, жарт)
- Уміння вести ділову розмову, переговори
- Здатність знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співбесідника.

Наступними за рангом було обрано моторні якості (середнє навантаження 1,27±0,01). Фахівці надали значення наступним якостям:

- Узгодженість рухів з процесами сприймання
- Стійкість до статичних навантажень
- Швидкість і точність пальців рук
- Швидка рухова реакція на раптові зорові враження (подразники)
- Вміння швидко записувати
- Уміння впізнавати і розрізняти кольори

Також фахівці вважають за потрібне наявність мнемічних якостей (середнє навантаження $1,23 \pm 0,01$), а саме:

- Здатність до впізнання об'єктів, явищ, фактів за малою кількістю ознак
- Здатність легко запам'ятовувати наочнообразний матеріал (схеми, зображення, графіки)
- Здатність до мимовільного запам'ятовування матеріалу
- Здатність тривалий час утримувати у пам'яті значний обсяг матеріалу
- Здатність відразу відтворити один раз почуте

Наступним етапом емпіричного дослідження стало опитування за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана "Мотивація професійної діяльності". Опитування проводилось в Google Forms. Учасникам було надано інструкцію. Отримані результати наведено на Рисунку 3.2.

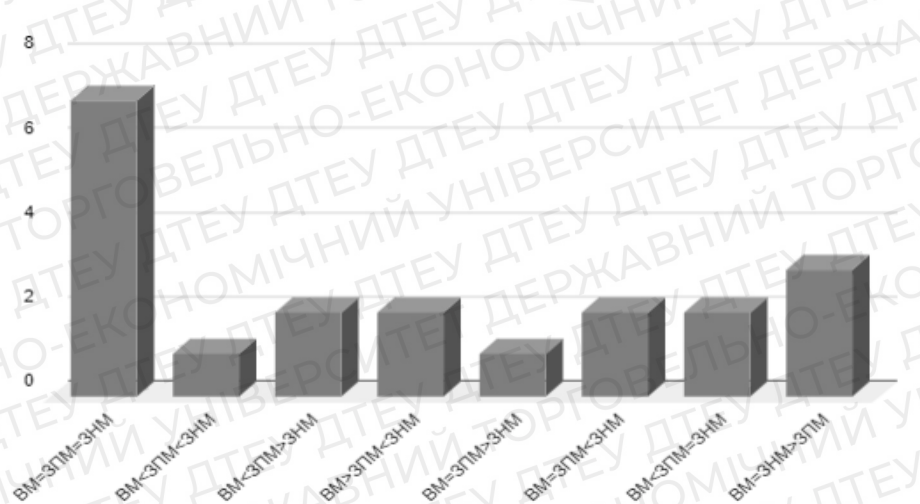


Рис. 3.2 Результати діагностики мотивації професійної діяльності

На Рис. 3.2 бачимо всі співвідношення мотивацій, які присутні у вибірці інтернет-провайдерів ТОВ «Кедр». Найпоширенішим видом є внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація = зовнішня негативна мотивація (7

респондентів-35%). Найменш поширеними є відношення внутрішня мотивація < зовнішня позитивна мотивація < зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%) та внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація > зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%).

Бачимо, що у вибірці присутній найоптимальніший варіант внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація > зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%), що є досить низьким показником. Вибірка має найгіршу комбінацію: внутрішня мотивація < зовнішня позитивна мотивація < зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%).

Співвідношеннями з позитивним показником можна вважати: внутрішня мотивація < зовнішня позитивна мотивація > зовнішня негативна мотивація (2 респондента – 10%), внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація > зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%).

Співвідношеннями з негативним показником можна вважати: внутрішня мотивація < зовнішня позитивна мотивація < зовнішня негативна мотивація (1 респондент-5%), внутрішня мотивація > зовнішня позитивна мотивація < зовнішня негативна мотивація (2 респондента – 10%), внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація < зовнішня негативна мотивація (2 респондента – 10%), внутрішня мотивація < зовнішня позитивна мотивація = зовнішня негативна мотивація (2 респондента – 10%), внутрішня мотивація = зовнішня позитивна мотивація = зовнішня негативна мотивація (7 респондентів-35%), внутрішня мотивація = зовнішня негативна мотивація > зовнішня позитивна мотивація (3 респондента – 15%).

Враховуючи все вищесказане можна зробити висновок, що вмотивованість фахівців в компанії «Кедр» має переважно негативний ступінь та потребує коригування шляхом безпосереднього підвищення мотивації ефективними методами.

Наступним етапом дослідження стало опитування за допомоги Короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької. Досліджувались психологічні характеристики:

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

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

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

4. Емоційна стабільність (vs нейротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, долання стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький – про високий нейротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливість та розгубленість у присутності інших, переживання страху і напруги.

5. Відкритість новому досвіду стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки

нового життєвого досвіду. Висока відкритість досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового. [17], [18]

Результати опитування кожного учасника наведено в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

«Результати дослідження за П'ятифакторним опитувальником ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької»

П.І.Б.	Екстра-версія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
С.А.В.	+	+	+	+	+
Ю.А.Р	+	+	+	50/50	50/50
Р.М.С.	-	-	+	-	50/50
Я.Н.М.	-	+	50/50	-	+
Д.А.Т.	+	50/50	+	+	-
Р.М.К.	-	-	-	50/50	+
А.П.В.	-	-	-	50/50	+
Й.Б.Р.	50/50	-	-	+	50/50
Ж.П.Н.	+	50/50	+	+	+
С.Н.В.	+	50/50	+	-	+
В.Л.Г.	+	+	50/50	50/50	50/50
Ш.М.Е.	+	+	+	-	-

«Результати дослідження за П'ятифакторним опитувальником ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької»

П.І.Б.	Екстра-версія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
Ч.І.А.	+	+	-	+	50/50
Б.Д.Ш.	-	+	+	50/50	-
В.В.К.	+	-	+	+	-
С.Н.Б.	+	+	50/50	50/50	50/50
К.Г.Л.	50/50	+	+	-	+
М.П.Д.	+	-	50/50	50/50	50/50
М.Ю.О.	+	+	+	50/50	-
О.О.О.	+	-	+	+	+

Результати опитування за якими показано на Рис. 3.3, Рис. 3.4, Рис.3.5, Рис. 3.6, Рис. 3.7.



Рис. 3.3 Результати опитування: екстраверсія/інтроверсія

На діаграмі бачимо, що екстраверсія (13 респондентів – 65 %) значно переважає над інтроверсією (5 респондентів – 25%). Також за окрему категорію

можемо виділити амбівертність – середнє, що поєднує в собі ознаки екстраверсії та інтроверсії залежно від ситуації (2 респондента – 10%).

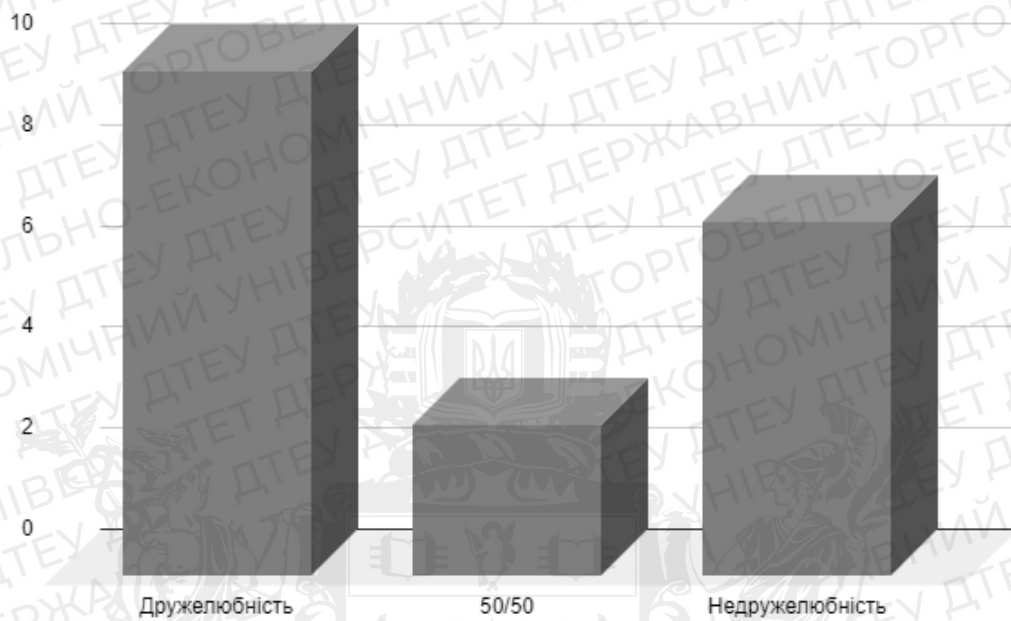


Рис. 3.4 Результати опитування: дружелюбність

На Рис. 3.4 бачимо, що якість дружелюбність мають 10 респондентів, що складає 50% опитуваних, недружелюбними є 7 респондентів – 35% вибірки, середній результат має 3 респонденти – 15%.

Варто зауважити, що прямий зв'язок між екстраверсією та дружелюбністю не встановлено, оскільки фахівці, що показали себе в опитуванні, як екстраверти (Д.А.Т., Ж.П.Н., С.Н.В., В.В.К., М.П.Д., О.О.О.) не мають виражених ознак дружелюбності і навпаки: особи, що мають виражені ознаки інтроверсії поведуть себе досить дружелюбно (Я.Н.М., Б.Д.Ш.). Також респонденти з амбівертністю мають різні результати відносно дружелюбності, тому вищесказана теорія про відсутність зв'язку між екстраверсією / інтроверсією та дружелюбністю / недружелюбністю підтверджена.

Результати опитування за якістю «добросовісність» наведено на Рис. 3.5.

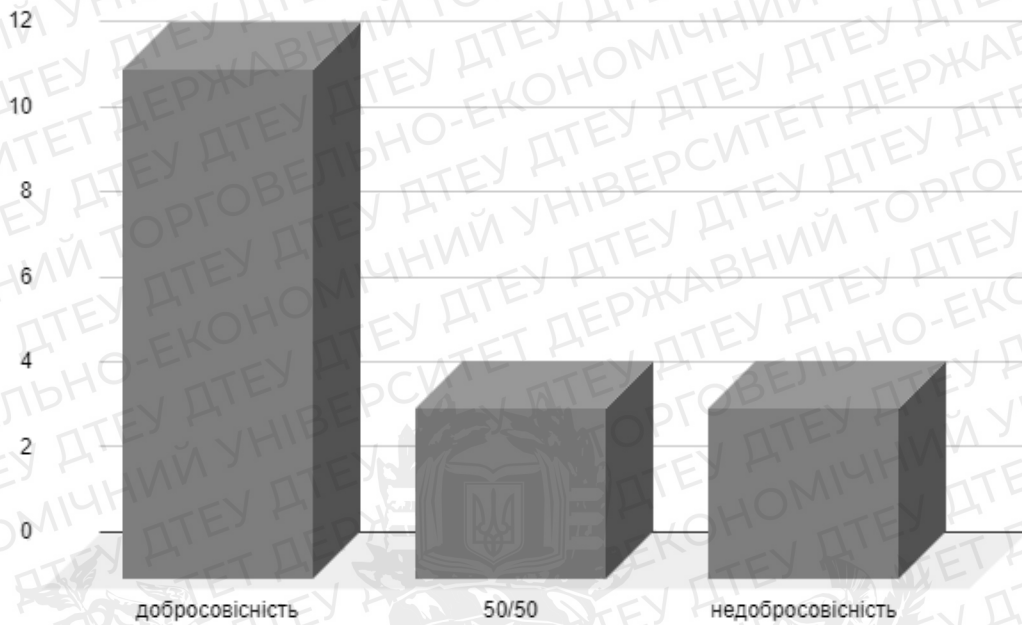


Рис. 3.5 Результати опитування: добросовісність

На стовпчастій діаграмі з Рис. 3.5 бачимо, що добросовісні фахівці кількісно переважають над недобросовісними та спеціалістами, що мають середній показник за цією ознакою. В результаті опитування встановлено наступні кількісні відношення: добросовісні – 12 респондентів, що складає 60% вибірки; 50/50, тобто особи, що поєднують якості обох крайніх показників, 4 респонденти – 20%; недобросовісні – 4 фахівці, що складає 20% опитаних.

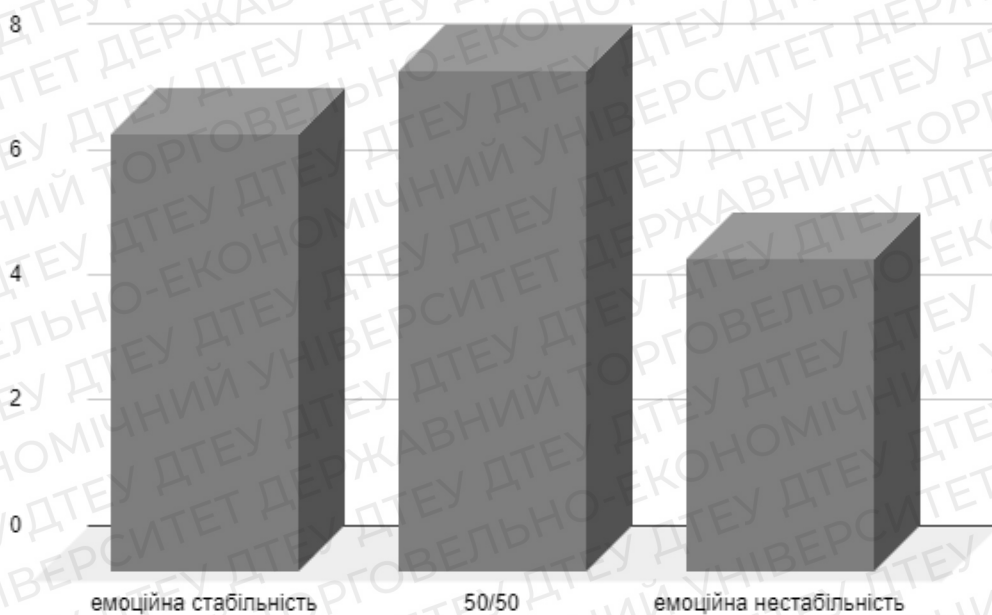


Рис. 3.6 Результати опитування: емоційна стабільність

З діаграми наведеної на Рис. 3.6 бачимо наступні результати: емоційна стабільність виражена у 7 респондентів, що складає 35% вибірки; до емоційної нестабільності схильні 5 фахівців – 25%; результати із середнім значенням мають 8 опитуваних, тобто 40% із загальної кількості. Враховуючи швидкість зростання кількості он-лайн професій, не дивно, що така кількість фахівців має низький рівень емоційної стабільності, оскільки обов'язки та вимоги до фахівців збільшуються.

Остання досліджувана якість – відкритість новому досвіду, що має велике значення, враховуючи вищезазначену причину – зростання кількості користувачів Інтернету, а також розширення можливостей Мережі.

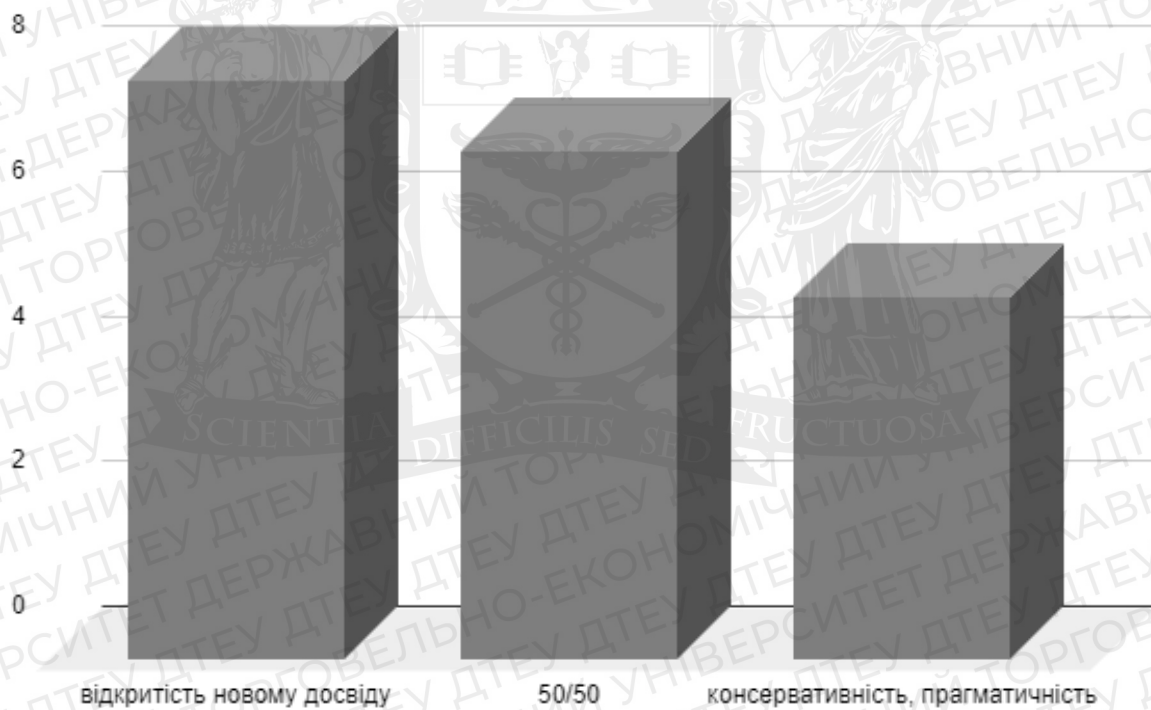


Рис. 3.7 Результати опитування: відкритість новому досвіду

На Рисунку 3.7 бачимо, що більшість респондентів – 8 осіб (40%) – мають високий рівень відкритості новому досвіду. 7 фахівців (35%) знаходяться на перехідному етапі від прагматичності до відкритості новому досвіду. Консервативність та прагматичність можемо спостерігати у 5 інтернет-провайдерів, що складає 25% опитуваних з вибірки дослідження.

Загалом можемо спостерігати позитивну тенденцію серед усіх якостей, що досліджувались з допомогою П'ятифакторного опитувальника ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької.

3.2 Практичні рекомендації щодо підвищення мотивації працівників організації

Мотивація працівників є одною з основних психологічних засад становлення фахівця у професіогенезі інтернет-провайдерів, тому важливо підтримувати її на високому рівні. Задля підвищення мотивації надаю наступні рекомендації:

- Запровадити систему бонусів та нагород та звання «працівник тижня/місяця/року тощо».
- Впровадити на постійну основу курси, тренінги, лекції для підвищення кваліфікації і ознайомлення їх з нововведеннями мережі Інтернет і всього, що її стосується.
- Збільшити кількість позаштатного часу проведеного з колегами для покращення стосунків та комунікації в колективі.

Для підвищення психологічних засад, а саме: відкритість новому досвіду, емоційна стабільність, дружелюбність, - рекомендовано:

- Психологічні тренінги та особисті консультації фахівців для детального пропрацювання психологічних блоків
- Для підтримання хороших стосунків «колега-колега» надати приклад у стосунках «керівник-працівник».

Висновки до третього розділу. Базуючись на даних отриманих та інтерпретованих у ході емпіричного дослідження можемо зробити наступні висновки:

1. Рівень професійно важливих якостей високий, фахівці чітко розуміють специфіку роботи.

2. Рівень вмотивованості працівників дещо знижений, причиною чого є стрімкий розвиток технологій та повільна адаптація фахівців до нових умов, що призводить до професійного вигорання і зниження мотивації.

3. Серед психологічних засад: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду, - опитані мають переважно позитивний результат, проте потребують коригування.

4. Надано рекомендації, що мають практичне значення і за умов дотримання – підвищать якість роботи фахівців, їх вмотивованості і багатьох психологічних засад, необхідних для становлення фахівців у професіогенезі інтернет-провайдерів.

ВИСНОВКИ

Професіогенез є складним процесом, який включає в себе декілька етапів та вимагає неперервних зусиль у формуванні та розвитку професійної спрямованості. Його успіх залежить від низки факторів, таких як особистісні якості людини, рівень освіти та підготовки, професійний досвід та навички, а також взаємодії зі своїми колегами та оточенням в цілому.

Інтернет-провайдери є незамінними гравцями в професійному розвитку та становленні успішної кар'єри. Вони забезпечують доступ до необхідної інформації, дозволяють вчитися та розвиватися в будь-який час та місце, та є важливими інструментами для ведення бізнесу та роботи віддалено.

Важливими психологічними засадами для становлення фахівця у професіогенезу інтернет-провайдера є: мотивація, відкритість новому досвіду, комунікабельність, емоційна стабільність, дружелюбність, увага та концентрація.

Нами з'ясовано, що вибірка, яка налічує 20 інтернет-провайдерів ТОВ «Кедр», має позитивні показники необхідних психологічних засад та професійно важливих якостей.

Враховуючи результати дослідження, надано рекомендації щодо підвищення мотивації та психологічних факторів, необхідних для якісного виконання обов'язків та професійного зростання інтернет-провайдерів.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Т.О. Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі : автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 «педагогічна та вікова психологія» / Т.О. Афанасьєва. – Запоріжжя, 2011.
2. Бабаєва, Ю.Д. Психологічні наслідки інформатизації / Ю. Д. Бабаєва, А. Е. Войскунский // Психологічний журнал. - 1998. - № 1. - С. 88-100.
3. Баклицький І.О. Психологія праці: Підруч. для студентів ВНЗ. — 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН — К., 2008.
4. Белінська, Є. П. подолання з труднощами в епоху нових інформаційних технологій: можливості та обмеження / Є. П. Белінська // Психологічні дослідження. - 2014. - Т. 7. - № 38. - С. 2.
5. Бондарчук, О. І. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти / О. І. Бондарчук [та ін.] ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти НАПН України, 2015. 32 с.
6. Бондарчук, О.І. Розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах очно-дистанційної форми навчання : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти / О. І. Бондарчук, Н. І. Пінчук, Д. Б. Рождественська ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Ун-т менедж. освіти, 2012. 32 с.
7. Галян І.М. Психодіагностика: Навчальний посібник / І.М.Галян. - К.: «Академвидав», 2009 – 464 с.
8. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23-30.
9. Гук О. Ф. Аналіз поняття «культура поведінки» в гуманітарних науках / О. Ф. Гук // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: Зб. наук. праць. – 2012. – № 17. – С. 173-178.

10. Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.
11. Дорфман, Л. Я. Концепція метаіндивідуального світу: сучасний стан / Л. Я. Дорфман // Психологія. Журнал Вищої школи економіки. - 2006. - Т. 3. - № 3. - С. 3-34.
12. Дубравська Д. М. Основи психології: Навчальний посібник. – Львів: Світ, 2001. – 280 с.
13. Загальна психологія: Підручник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. – К.: Либідь, 2005. – 464 с.
14. Загальна психологія. / За заг. ред. С. Д. Максименка. Підручник. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 704 с.
15. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу метод. посіб. / О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська та ін. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
16. Збірник психодіагностичних методик, рекомендованих для проведення професійного психологічного відбору кандидатів за спеціальністю “спеціаліст електронної апаратури кодування та спеціального зв’язку”. Київ : Науково-дослідний центр, 2009. 80 с.
17. Кліманська М., Галецька І. Українська адаптація короткого п’ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). Психологічний часопис : науковий журнал. 2021. № 3. Вип. 7. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України,. С. 57–74.
18. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : метод. посіб. К. : Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

19. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів / Корольчук М.С. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2010. – 400 с.
20. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.:Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
21. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Максименко К.С. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів ВНЗ .– К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.
22. Куйбіда В. С. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління : монографія / В. С. Куйбіда, І. В. Шпекторенко. – Київ : НАДУ, 2018. – 256 с.
23. Лукіяничук, А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості учня ПНЗ : навч.-метод. посібник для навч. модулю «Соціально-психологічна компетентність педагогічних працівників ПНЗ» / А. М. Лукіяничук ; Білоцерк. ін-т неперерв. проф. освіти. – Біла Церква : БІНПО, 2016. 159 с.
24. Мазаракі, А.А., Максименко, С.Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун,-т, 2012. – 720 с.
25. Основи практичної психології: Підручник / За заг. ред. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К.: Либідь, 2003. – 536 с.
26. Основи психології: Підручник / За заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь, 2002. – 630 с.
27. Практикум із загальної психології / За ред. Т. І. Пашукової– К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 204 с.
28. Психологія: Підручник / За ред. Ю. Л. Трофімова. – К.: Либідь, 2001. – 390 с.

29. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 172 с.
30. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / [за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова]. — Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. — 540 с.
31. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / М.С. Корольчук, Ю.В.Дроздова, В.М.Корольчук, В.І. Осьодло, А.М. Сипливий ; за заг. ред. М.С. Корольчука. — Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. — 280 с.
32. Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (22 жовт. 2015 р.) / Нац. Акад. пед. наук України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Білоцерк. інт неперерв. проф. освіти, Каф. педагогіки, психології та упр. навч. закладами. Біла Церква : БІНПО, 2015. 236 с.
33. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / [О. М. Кокун та ін.] ; заг. ред. О. М. Кокуну ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Кіровоград : [Імекс-ЛТД], 2013. 266 с.
34. Свідоме і несвідоме у груповій взаємодії : монографія / [П. П. Горностай]; за наук. ред. П.П. Горностая; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 244 с.
35. Соціально-психологічні особливості дорослої людини : інформ. матеріали для слухачів і викладачів системи післядиплом. пед. освіти / авт.-уклад. О.І.Бондарчук [та ін.] ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. К. : Унт менедж. освіти, 2015. 36 с.
36. Титаренко, Т. М. Кризове психологічне консультування / Т. М. Титаренко. К. : Главник. 2004. 96 с. (Психологічний інструментарій).

37. Шевченко, Н. Ф. Духовний потенціал сучасної молоді : монографія / Н.Ф.Шевченко, З.М. Шевчук ; Запоріж. нац. ун-т. Запоріжжя : Запоріж. нац. ун-т, 2014. 200 с.

38. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту. — К.: Україна, 1994. — 399 с.



ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА «ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК О. ЛПМАНА»

Дана методика дозволяє відносно швидко виокремити головні професійно важливі якості у діяльності. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника. Методика містить 85 ділових якостей та вмінь. За опитувальником необхідно оцінити наявність і значення кожної даної властивості для професійної діяльності за трибальною шкалою: 0 балів, якщо дана властивість індиферентна; 1 бал – бажана; 2 бали – вкрай необхідна для успішної діяльності. Ключ опитувальника передбачає виділення 11 груп психологічних властивостей, а саме: атенційні (увага), спостережливість, мнемічні (пам'ять), моторні (рухові), сенсорні (органи почуттів), імажинітивні (уява), розумові, емоційні, вольові, мовні та комунікативні. Для узагальнення отриманих даних підраховувалася середня арифметична оцінка (з точністю до десятих) для кожної групи психологічних професійно важливих якостей.

1. Здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому і сторонні подразники.
2. Здатність розподіляти увагу при виконанні кількох дій, функцій, завдань.
3. Здатність зосереджувати увагу на одному предметі досить тривалий період часу.
4. Здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший.
5. Здатність проводити спостереження за великою кількістю перемінних досліджуваного об'єкта чи за значною кількістю об'єктів одночасно.

6. Уміння помічати незначні (малопомітні) зміни в досліджуваному об'єкті, в показниках приладів.
7. Уміння вибирати при спостереженні матеріал, необхідний для розв'язання даної проблеми.
8. Тонка спостережливість за душевним життям людини.
9. Здатність до самоспостереження.
10. Професійна спостережливість.
11. Здатність помічати зміни в оточенні.
12. Здатність відразу після читання тексту відтворювати його дослівно, точно.
13. Здатність відразу відтворити один раз почуте.
14. Здатність легко запам'ятовувати словеснологічний матеріал (тексти, дати, цифри).
15. Здатність легко запам'ятовувати наочнообразний матеріал (схеми, зображення, графіки).
16. Здатність до мимовільного запам'ятовування матеріалу.
17. Здатність тривалий час утримувати у пам'яті значний обсяг матеріалу.
18. Особлива пам'ять на зовнішність і поведінку людини.
19. Здатність точно відтворювати матеріал у потрібний момент.
20. Здатність до впізнання об'єктів, явищ, фактів за малою кількістю ознак.
21. Здатність до вибіркового відтворення потрібного в даний момент матеріалу.
22. Пам'ять на колір, форму, величину, рух, розміщення об'єктів, предметів.
23. Узгодженість рухів з процесами сприймання.
24. Стійкість до статичних навантажень.
25. Здатність швидко діяти в умовах дефіциту часу.
26. Швидка рухова реакція на несподівані слухові враження (подразники).
27. Красивий почерк.

28. Узгодженість одночасних рухів рук і ніг в різних поєднаннях (синхронні, послідовні тощо).
29. Швидка рухова реакція на раптові зорові враження (подразники).
30. Швидкість і точність пальців рук.
31. Пластичність і виразність рухів.
32. Вміння швидко записувати.
33. Уміння впізнавати і розрізняти різні кольори.
34. Окомірне визначення відстаней, кутів, розмірів.
35. Здатність до розрізнення звуків за силою, висотою, тембром.
36. Здатність до розрізнення перепадів температури.
37. Здатність швидко розпізнавати невеликі відхилення від заданої форми.
38. Здатність наочно уявляти собі нове, що раніше не зустрічалося в досвіді, чи старе, але в нових умовах.
39. Здатність прогнозувати хід подій з урахуванням їхньої імовірності.
40. Здатність знаходити нові, незвичні рішення.
41. Уміння бачити кілька можливих шляхів розв'язання проблеми і подумки вибрати найбільш ефективний.
42. Уміння переводити образ з одної модальності в іншу, створювати образ на основі словесного опису.
43. Здатність розглядати проблему з кількох різних точок зору.
44. Аргументованість критичного аналізу.
45. Здатність схоплювати суть основних взаємозв'язків, властивих проблемі.
46. Здатність відкинути звичні, стандартні методи і рішення, які виявилися непридатними, і шукати нові, оригінальні.
47. Уміння вибрати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для розв'язання певного завдання.
48. Вміння робити висновок з суперечливої інформації.

49. Здатність відчувати проблему там, де, здавалося б, все вже вирішене.
50. Здатність бачити більше від безпосередньо даного і очевидного.
51. Уміння визначати характер інформації, необхідний для прийняття рішення.
52. Здатність приймати правильне рішення при недостатності необхідної інформації чи відсутності часу на її осмислення.
53. Постійність хорошого настрою.
54. Емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень.
55. Вміння знайти привабливі сторони у будь-якій роботі.
56. Захоплення процесом пошуку розв'язання питань.
57. Здатність переживати те, що переживають і відчувають інші.
58. Врівноваженість, самовладання при конфліктах.
59. Здатність передавати іншим людям свій настрій, емоційний заряд.
60. Швидка адаптація до нових умов.
61. Уміння примусити себе робити нецікаву, але необхідну роботу.
62. Уміння відстоювати свою точку зору.
63. Уміння слухатися, точно виконувати розпорядження.
64. Здатність до тривалої розумової праці без погіршення якості, зниження темпу.
65. Наполегливість у подоланні труднощів, які виникають.
66. Здатність тривалий час зберігати високу активність (енергетичність).
67. Мала навіюваність, здатність не піддаватися впливам, особливо авторитетних осіб.
68. Здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях.
69. Здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили і можливості.
70. Збереження зібраності (спокою) в умовах, які викликають збудження.
71. Уміння давати чіткі, ясні формулювання при стислому викладі думки (під час відповідей і постановки запитань).
72. Уміння чітко і логічно викладати свої думки в розгорнутій формі (звіт, доповідь, виступ).

73. Уміння вести наукову розмову, суперечку, діалог, аргументувати, доводити свою точку зору.
74. Сильний, звучний і витривалий голос.
75. Відсутність дефектів мови, хороша дикція.
76. Здатність довільно передавати свої уявлення, почуття за допомогою жестів, міміки, інтонацій голосу.
77. Здатність розуміти підтекст (іронію, жарт).
78. Уміння вести ділову розмову, переговори.
79. Уміння дохідливо довести до слухача свої думки і наміри.
80. Здатність знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співбесідника.
81. Здатність швидко встановлювати контакти з новими людьми.
82. Здатність приваблювати людей, викликати в них довіру.
83. Здатність розумно поєднувати ділові та особисті контакти з оточуючими людьми.
84. Уміння узгоджувати свої дії з діями інших людей.
85. Уміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей.

Ці запитання складають основу всебічного аналізу професійної діяльності та її особливостей. Вони утворюють загальну схему для розробки комплексної професіографічної характеристики професії.

Під час аналізу результатів дослідження за допомогою дешифратора (див. табл. 1.1):

- вираховується середня оцінка кожної психологічної властивості по всій групі обстежуваних спеціалістів;
- обчислюється середній бал по кожній групі властивостей;
- виписуються властивості, визнані спеціалістами необхідними (середня оцінка від 1,6 до 2,0);
- встановлюється ієрархія якостей;
- виділені ПВЯ порівнюються з професійними завданнями.

Дешифратор до опитувального листа О. Ліпмана

№ запитання	Властивості особистості
1-6	Атенційні
7-10	Спостережливість
11-22	Мнемічні
23-32	Моторні
33-37	Сенсорні
38-40	Імажетивні
41-52	Інтелектуальні
53-60	Емоційні
61-70	Вольові
71-76	Мовні
77-85	Комунікативні

Додаток Б

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Інструкція: “Прочитайте приведені в реєстраційному бланку мотиви професійної діяльності і дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою” [15].

Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мірі 1	В достатньо незначній мірі 2	В невеликій, але і не малій мірі 3	В достатньо великій мірі 4	В дуже великій мірі 5
1. Грошовий зарібок					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального					

престижу і поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній діяльності					

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації у відповідності з наступними ключами [15].

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

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

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

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове). На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості.

Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити наступні два типи сполучень: ВМ>

ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Між цими комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси. Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.



Додаток В

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

Інструкція: “Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, навпроти кожного твердження позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланку, визначившись, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж інша” [17].

Бачу себе як людину, яка є	Абсолютно не згоден 1	Не згоден 2	Швидко не згоден 3	Важко сказати 4	Швидко згоден 5	Згоден 6	Абсолютно згоден 7
Товариська, активна							
Критична, конфліктна*							
Сумлінна, дисциплінована							
Тривожна, схильна перейматися *							
Відкрита до нового, різностороння							
Стримана, тиха*							
Тактовна, співчутлива, приязна							

Неорганізована , легковажна*						
Спокійна, емоційно стабільна						
Не любить змін і пошуку нових рішень*						

“Ключ”

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

Обробка та інтерпретація результатів

Заповнення опитувальника потребує близько хвилини часу. Кожен із пунктів оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (абсолютно згоден). Пункти, позначені *, рахують з інверсією [17].