МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАІНИ

СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

 **Дахно Т.М.**

**Кваліфікаційна магістерська робота**

**Розвиток професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму**

**Сєвєродонецьк**

 **2019**

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

 **освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

на тему:Розвиток професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму

Виконала: студентка групи СР-17зм Дахно Т.М.

Керівник: к.психол.н., доц. Завацький В.Ю.

Завідувач кафедри практичної психології

та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент

д. психол. н., проф. Пілецька Л.С.

Сєвєродонецьк - 2019

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

 **Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

 **Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

 (шифр і назва)

 **ЗАТВЕРДЖУЮ**

 **Завідувач кафедри**

 **практичної психології та**

 **соціальної роботи, проф.**

 **Завацька Н.Є.**

 «23» 10 2018 року

 **З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

 **Дахно Тетяни Миколаївни\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (прізвище, ім’я, по батькові )

1. Тема роботи: Розвиток професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму

Керівник роботи Завацький В.Ю., к. психол. н., доц.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «23» жовтня 2018 року № 224/42

2. Строк подання студентом роботи 20.12.2018 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи - 132, табл. – 22, рис. – 5, список використаної літератури – 150 джерел.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити особливості розвитку професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму.*

6. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаКонсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| **1.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **2.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |
| **3.** | Завацький В.Ю. – к.психол.н., доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи | 23.10.2018р. | 23.10.2018р. |

7. Дата видачі завдання 23.10.2018 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів**  | **Примітка** |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи | 10.2018 р.  | 10.2018 р.  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 10.2018 р. | 10.2018 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 10-11. 2018 р. | 10-11. 2018 р. |
| 5 | Розробка програми формувальних заходів | 11.2018 р. | 11.2018 р. |
| 6 | Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів | 11-12. 2018 р. | 11-12. 2018 р. |
| 7 | Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи | 01.2019 р. | 01.2019 р. |

Студент Дахно Т.М.

Керівник роботи Завацький В.Ю.

РЕФЕРАТ

Текст - 132 с., табл. – 22, рис. – 5, джерел – 150.

У роботі проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми розвитку професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму.

Наведено результати емпіричного дослідження щодо специфіки розвитку професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму.

Визначено доцільність використання розвивальної програми щодо розвитку професійно важливих якостей соціальних працівників в умовах сучасного соціуму.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, професійна діяльність, професійнО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ, сУЧАСНИЙ СОЦІУМ, професійне спілкування.

**ЗМІСТ**

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ професійно важливих якостей особистості СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ 12

* 1. Теоретичні підходи до вивчення професійно важливих якостей особистості 12
	2. Соціально-психологічний аналіз особливостей професійної діяльності соціальних працівників 26

РОЗДІЛ 2. Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей розвитку професійно важливих якостей особистості СОЦІАЛЬНИХ працівників 38

2.1. Обґрунтування методик та організація дослідження 38

2.2. Аналіз показників мотиваційно-ціннісної та когнітивно-емоційної складових професійно важливих якостей особистості

соціальних працівників 73

РОЗДІЛ 3. Соціально-психологічні засади сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників 101

3.1. Принципи побудови та зміст соціально-психологічної програми сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників 101

3.2. Оцінка ефективності заходів формувально-розвивального впливу 107

ВИСНОВКИ 114

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 117

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** В умовах трансформаційних змін сучасного суспільства зростає значущість ефективності соціальної діяльності та становлення особистості соціального працівника як суб’єкта, який якісно реалізує свої функції, володіє засобами самовираження і саморозвитку, протидії професійним деформаціям. Особливої актуальності набуває оптимізація роботи соціальних закладів, важливою умовою якої є розвиток професійно важливих якостей їх працівників як провідної ланки у зв’язках між державою та інституціями суспільства.

Теоретичний аналіз наукової літератури показав, що проблема забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників безпосередньо не розроблялася, а в наукових дослідженнях у галузі соціальної психології, організаційної психології, психології управління вивчалися питання, що висвітлюють окремі її аспекти. Так, досліджувалися питання розвитку особистості й досягнення нею соціальної зрілості в загальній теорії соціалізації (Г. Андрєєва, А. Коваленко, В. Москаленко, С. Московічі, Т. Парсонс, Н. Смелзер, Дж. С. Тернер, Т. Шибутані та ін.) та проблеми людини як суб’єкта особистісного й професійного розвитку (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, Г. Костюк, С. Максименко, В. Моляко, Т. Титаренко, М. Фетіскін, О. Шмельов та ін.); становлення особистості при підготовці до професійної діяльності та в її процесі (Б. Ананьєв, Г. Балл, Н. Волянюк, В. Гордієнко, Е. Зеєр, Г. Ложкін, В. Семиченко, Т. Яценко та ін.); висвітлювалися окремі чинники та умови розвитку професійних якостей управлінців (О. Бондарчук, В. Казміренко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, М. Пірен, Д. Френсіс, Ю. Швалб та ін.); розкривалися технології роботи щодо надання психологічної допомоги у розв’язанні проблем професіоналізації, попередження професійного стресу і планування кар’єри управлінців (В. Байдик, О. Бондарчук, І. Ващенко, Л. Джоуелл, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Л. Куренчук, Я. Плужник та ін.).

Визначено, що важливі для професії якості особистості вивчалися науковцями через: професійні здібності (Н. Кузнєцов, М. Паламарчук, С. Ступницька); професійне мислення (М. Кашапов); процес спілкування (М. Васильєв, В. Дуброва, С. Лігер, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, О. Сидоренко, Л. Цвєткова, та ін.); ідентифікацію та її вплив на професійне становлення особистості (Ж. Вірна, Е. Еріксон, Л. Попова, В. Рибалка та ін.), професійне зростання (Н. Повʼякель, Н. Пророк, О. Саннікова, Н. Чепелєва, І. Ханенко та ін.).

Разом із тим, зміст і показники розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників у зіставленні з соціально-психологічними чинниками та умовами такого розвитку ще не знайшли свого достатнього висвітлення.

**Об’єкт дослідження** – процес розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників.

**Предмет дослідження** – соціально-психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити соціально-психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників.

Для досягнення мети було сформульовано такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників у науковій літературі.
2. Розробити структурно-функціональну модель професійно важливих якостей особистості соціальних працівників та провести її операціоналізацію.
3. Виокремити соціально-психологічні чинники і умови розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників.

 4. Розробити соціально-психологічну програму сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників та оцінити її ефективність.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складали: концептуальні положення субʼєктно-діяльнісного (А. Брушлинський, Л. Виготський, М. Журба, Л. Карамушка, А. Коваленко, С. Максименко, В. Москаленко, С. Рубінштейн та ін.) та особистісно-компетентнісного (І. Бех, С. Гарькавець, І. Зязюн, О. Киричук, І. Маноха, В. Моляко, В. Рибалка, Ю. Швалб та ін.) підходів; концепції про розвиток особистості в процесі професійної діяльності (Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Е. Зеєр, В. Зінченко, О. Леонтьєв, В. Мясищев, Л. Пілецька, Л. Снігур, Д. Фельдштейн та ін.); дослідження відповідності особистісних якостей вимогам професії (Б. Ананьєв, О. Бондаренко, А. Борисюк, В. Панок, В. Рибалка, М. Савчин, В. Скребець, М. Тоба, Б. Федоришин та ін.); здобутків вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі державного управління: щодо організаційно-правових засад державного управління (В. Авер’янов, С. Гарькавець, С. Дубенко, Л. Куренчук, Н. Нижник, О. Оболенський та ін.), її культури (Б. Гаєвський, М. Логунова, В. Ребкало, С. Хаджирадєва та ін.); професіоналізму, ділових та особистісних якостей соціальних працівників (І. Нинюк, В. Олуйко, Л. Пашко, Т. Шугурова та ін.); методологічні положення і принципи активних методів соціально-психологічного навчання та допомоги (Г. Балл, О. Блинова, О. Бондарчук, Ю. Бохонкова, В. Бочелюк, Н. Завацька, З. Ковальчук, Н. Шевченко, Т. Яценко та ін.).

Для досягнення поставленої мети та розв’язання завдань використано комплекс **методів дослідження**:

– *теоретичні:* теоретичний аналіз, синтез, порівняння, систематизація наукової літератури, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ вивчення розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників;

– *емпіричні*: спостереження, бесіда, анкетування (орієнтаційна анкета Б. Басса на визначення особистісної спрямованості); психодіагностичні методи: методики вивчення мотиваційного та емоційного профілей особистості (В.  Мільман), діагностики особистості на мотивацію до успіху та уникнення невдач (Т. Елерс), аутопсихологічної компетентності та мотивації професійного розвитку (модифікація О. Бондарчук, Л. Карамушки); опитувальник термінальних цінностей (І. Сенін); методика визначення когнітивної складності в міжособистісних стосунках  (О. Шмельов); методика «Оцінка продуктивності інтервалів життя» (ОПІ) (Є. Головаха, О. Кронік, модифікація К. Гавриловської) та «Каузометрія» (О. Кронік, Є. Головаха, Р. Ахмеров); методики діагностики рівня субʼєктивного контролю (РСК) (Дж. Роттер, в адаптації Є. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда) та оцінки самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер); методика діагностики емоційних бар’єрів в міжособистісному спілкуванні (В. Бойко); опитувальники на виявлення рівня перцептивно-інтерактивної компетентності (М. Фетіскін), комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2) (В. Синявський, Б. Федоришин); методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки (К. Томас, в адаптації Н. Гришиної);

– *методи математичної обробки даних* із їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп’ютерного забезпечення SPSS (версія 20.0).

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що розроблено та операціоналізовано структурно-функціональну модель професійно важливих якостей особистості соціальних працівників із визначенням й систематизацією її складових (мотиваційно-ціннісної, когнітивно-емоційної, комунікативно-адаптивної, конативно-рефлексивної); виокремлено соціально-психологічні чинники та умови розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників; розроблено соціально-психологічну програму сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників із визначенням особливостей їх карʼєрного тʼюторингу та застосуванням активних форм і методів роботи, заснованих на принципах субʼєктно-діяльнісного та особистісно-компетентнісного підходів.

**Теоретичне значення** дослідження полягає: у використанні методології субʼєктно-діяльнісного та особистісно-компетентнісного підходів до побудови структурно-функціональної моделі професійно важливих якостей особистості соціальних працівників; науковому обґрунтуванні соціально-психологічних чинників (макро і мікро рівнів), умов та засобів сприяння розвитку якостей особистості соціального працівника, важливих для його професійної діяльності та карʼєрного зростання.

**Практичне значення** отриманих результатів полягає: в можливості застосування методичного інструментарію для вивчення професійно важливих якостей особистості соціальних працівників; у розробці принципів побудови й змісту соціально-психологічної програми сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників через запровадження інноваційних соціально-психологічних технологій, карʼєрного тʼюторингу працівників, та її апробації. Результати дослідження можуть бути застосовані в системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації соціальних працівників.

**Структура й обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ професійно важливих якостей особистості СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

 **1.1. Теоретичні підходи до вивчення професійно важливих якостей особистості**

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел вказує на те, що науковий інтерес до проблеми професійно важливих якостей особистостіта її професійного зростання був у чималої кількості науковців [1; 6; 7; 8; 11; 17; 28; 39; 40; 44; 78; 102; 108; 147 та ін.]. Аналіз зазначених наукових праць здійснено із метою оцінки стану вивчення проблеми та обґрунтування обраної теоретико-методологічної спрямованості дисертаційного дослідження. Позитивна сторона підсумків огляду стану проблеми науковцями свідчить про наступне.

Поняття професійно важливих якостей було введено у вітчизняну психологію В. Шадріковим. Він розумів під системою професійно важливих якостей індивідуальні якості субʼєкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності, успішність її освоєння. При цьому спочатку професійно важливі якості представлялися системою якостей і особливостей, а не сукупністю окремо взятих характеристик субʼєкта, що беруть участь у виконанні діяльності.

За змістом професійно важливі якості близькі до спеціальних здібностей. Розуміючи під здібностями властивості функціональних систем, що реалізують окремі психічні та психомоторні процеси, вони є складовою професійно важливих якостей, але останні ними не вичерпуються. Таке досить широке трактування професійно важливих якостей пояснюється автором тим, що у функції професійно важливих якостей можуть виступати загальносоматичні (конституціональні) і нейродинамічні властивості організму, властивості психічних процесів, спрямованість особистості, її потреби, інтереси, світогляд і переконання, моральні якості; тобто іншими словами, будь-який параметр субʼєкта діяльності, який впливає на її ефективність.

Проте термін «професійно важливі якості» в науковій літературі трактується неоднозначно. Під ними розуміють: сукупність таких якостей фахівця, які сприяють успішному виконанню професійної діяльності, ефективному розвʼязанню професійних задач, особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню (М. Громкова); індивідуальні якості субʼєкта діяльності, що впливають на її ефективність й успішність опанування (О. Смірнова, В. Шадріков), та є стійкими, суттєвими, рівноцінними і можуть бути оцінені (О. Гура). Більш широкого розуміння надає цьому поняттю В. Толочек, зазначаючи, що до них традиційно відносять широкий спектр різних якостей – від природних задатків до професійних знань, одержуваних у процесі професійного навчання і самопідготовки.

Певний перелік цих якостей для кожної діяльності специфічний (за складом, за необхідністю ступеня вираженості, за характером взаємозвʼязку між ними) і визначається за результатами психологічного аналізу діяльності та складання її професіограми й психограми. На думку В. Шадрікова, професійно важливі якості виступають у ролі внутрішніх психологічних характеристик субʼєкта, в яких відображаються зовнішні специфічні впливи факторів конкретного трудового процесу, які виступають у формі професійних вимог до особистості.

Виокремлено напрямки, в межах яких розробляється проблема розвиткупрофесійно важливих якостей особистості: *нормативний* (удосконалення узагальнених інструкцій, в яких відображено усереднені умови розвитку професійно важливих якостей особистості абстрактного фахівця) (О. Абдулліна, О. Клімов, Ю. Корнілов, Л. Матяш, О. Тихоміров, В. Шадріков та ін.); *функціональний* (визначення та аналіз окремих функції професійної діяльності людини) (Н. Бітянова, Т. Браже, Д. Завалішина, Л. Катаєва, Ю. Поваренков, Т. Шугурова та ін.); *комплексний* (розробка універсальної моделі управління професійним розвитком особистості, побудова проблемно-орієнтовної системи підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення функцій, принципів і механізмів розвитку їх професійно важливих якостей) (І. Ващенко, Б. Вульф, Л. Вязнікова, П. Долгова, В. Зазикін, Е. Зеєр, С. Кандибович, Л. Карамушка, Т. Кудрявцев, С. Степанов та ін.) [9; 83; 86; 99; 102 та ін.]. Кожен напрям проаналізовано з точки зору теоретичних та практичних здобутків і обмежень.

Теоретико-методологічні аспекти управління професійним розвитком персоналу організації проаналізовано І. Бусигіною, О. Виханським, Е. Зеєром, Л. Карамушкою, А. Марковою, О. Наумовим, Ю. Поваренковим, М. Теплинською [23; 28; 87; 100; 138 та ін.]. Автори розробили моделі професійної освіти і розвитку людини, психотехнічні підходи до професійного розвитку [58; 62 та ін.] і підвищення психологічної культури керівника. Зокрема, А. Деркачем розроблено концепцію психолого-акмеологічного моніторингу особистісно-професійного розвитку у системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Автором проаналізовано зміст етапів моніторингу, а також проблеми діагностики окремих компонентів моделі особистісно-професійного розвитку особистості [44; 45].

Теоретичну модель корпоративної безпеки як акмеологічної основи продуктивної життєдіяльності організації, що спирається на ідею гармонізації особистісно-професійного зростання людини і можливості її забезпечення організаційними засобами в континуумі відносин «людина-людина», «людина-організація», презентовано І. Бусигіною [23]. Дослідницею побудовано алгоритм забезпечення корпоративної безпеки, що забезпечує особистісно-професійний саморозвиток і самореалізацію людини в цій організації без екстремальних ситуацій або загроз. До етапів реалізації цього алгоритму автор відносить: підготовчий, проективний і процесуальний. «Професійний розвиток людини і забезпечення організаційних умов, в яких цей розвиток можливий, – зауважує І. Бусигіна, – визначає задоволеність людини своєю професійною працею і закладає базис корпоративної безпеки. Якщо організаційні умови дозволяють, рух людини у професійно-організаційному полі формує корпоративну ідентичність, поєднану з корпоративними цінностями. Як результат, сама динаміка, рух, логіка розвитку організації стає акмеорієнтованою, спрямованою на профілактику загроз і підтримку балансу між зовнішнім й внутрішнім середовищем організації та водночас на поступальний особистісно-професійний розвиток і самореалізацію людини в організації» [23, с. 30].

О. Юдаковим розроблено модель системи управління професійним зростанням особистості. Зокрема, відмінність розробленої дослідником моделі системи управління професійним просуванням керівників загальноосвітніх установ від інших моделей полягає у можливості відображення функціональних суб’єктів управління (міністерства, відомства, управлінський персонал), об’єкта управління (система професійного просування керівників: первинна підготовка (навчання), перепідготовка, підвищення кваліфікації), механізму управління (програми підготовки і підвищення кваліфікації, вимоги до атестації керівних працівників, робота з кадровим резервом, стажування, ротація кадрів, самопідготовка, самоосвіта) і результативних показників (скорочення періоду адаптації персоналу, зниження плинності кадрів тощо). Автор визначає професійне зростання керівників як сукупність засобів і методів посадового просування.

Досліджуючи розвиток професійного зростання фахівця, Е. Зеєр у своїх роботах наголошував на тому, що він залежить від таких сфер професійної діяльності, як мотиваційна і операціональна [88]. До мотиваційної сфери у професійній діяльності автор відносив професійні цінності, ідеали, менталітет, розуміння значимості професії; професійний світогляд, оволодіння етичними нормами професії; професійне призвання, наміри; професійну інтернальність, як пошук у собі успіху та неуспіху; побудову власного сценарію професійного життя; індивідуальність як самобутність професійного світогляду, системи оцінювання; визнання себе як професіонала, прагнення до професійного зростання, мотивацію до різних видів підвищення кваліфікації; задоволеність власною працею, як усвідомлення своїх домагань.

Щодо операційної сфери у професійній діяльності, то її складовими є професійні та психологічні знання про працю; професійна самосвідомість; професійні та психологічні дії, способи, прийоми, уміння, навики, технології; професійні якості, результативність праці, працездатність; досягнення певного статусу у професійній діяльності, розряду, категорії; індивідуальний стиль професійної діяльності; оволодіння декількома видами діяльності у рамках професії; творчий підхід до виконання професійних функцій та завдань [86].

Питання організації кадрової роботи і виховної роботи з молодими фахівцями як резервом керівної ланки, працівниками і керівниками структурних підрозділів різного рівня розкрито в працях Є. Яськова. Просування працівника у професійному або посадовому відношенні від моменту вступу його у сферу трудової діяльності до моменту виходу з неї, – відзначає Є. Яськов, – можливе за наявності двох аспектів: зовнішнього і внутрішнього. Зовнішній аспект розвитку професійно важливих якостей відображує загальну послідовність професій, видів праці і посад, які обіймає працівник впродовж всієї трудової діяльності. Внутрішінй аспект розвитку професійно важливих якостей виявляється у динаміці професійної мотивації і здібностей, реалізованих в індивідуальних професійних рішеннях і вчинках.

У роботах дослідників запропоновано розкривати розвиток професійно важливих якостей та професійне зростання через особистісний потенціал [1; 5; 7; 46; 54; 82; 90; 138; 148 та ін.]. Автори відзначали, що вивчення особистісного потенціалу важливо для цілісного розуміння особистості в її поступальному розвитку. З цього приводу А. Деркач вважає, що поняття «потенціал» змістовно відображує сутність самовираження особистості в професії та особистісно-професійного розвитку і примноження особистісного потенціалу [46].

Схожі міркування віднаходимо і в працях В. Маркова. Автор тлумачить поняття «потенціал» як психологічний конструкт, яким інтегрально можна описати феномен мотивів і здібностей. Так, здібності індивіда відображують вже реалізований потенціал, а мотивація особистості визначає подальші перспективи розвитку потенціалу. На підставі цього В. Марков пропонує визначати особистісний потенціал як самокеровану систему внутрішніх відтворюваних ресурсів особистості, які проявляються в її діяльності, спрямованій на отримання соціально-значимих результатів.

У зв’язку з тим, що людина включена у сферу професійних стосунків через створення суспільно-корисного продукту та можливість самореалізації у професії, то особистісний потенціал особистості розкривається у професійній діяльності через професійну самореалізацію. Відтак, можна говорити про інтегральний взаємозв’язок особистісного потенціалу з професійним потенціалом. Зокрема, В. Марков визначає особистісно-професійний потенціал, як сукупність внутрішніх ресурсів людини, що розкривають її професійно важливі якості, й відносить до складової особистісного потенціалу [137].

Отже, у структурі особистості потенціал постає як індивідуальна система особливим образом організованих внутрішніх і зовнішніх ресурсів людини, що забезпечують різноманітні можливі вектори розвитку і трансформації особистості в процесі її життєвого шляху.

Такі показники зростання особистісного потенціалу, як незалежність; особистісна автономія; внутрішня свобода; життєстійкість у складних обставинах; осмисленість життя; готовність до внутрішніх змін; здатність сприймати нову невизначену інформацію; постійна готовність до дії; особливості планування діяльності; тимчасова перспектива особистості, – наголошувала К. Абульханова-Славська, – можна наразі використовувати для діагностики професійно важливих якостей особистості [1].

Інші науковці особистісний потенціал розглядають як нейтральний ресурс, який може розкритися в різних варіаціях і за різними життєвими сценаріями. Розкриття особистісного потенціалу визначає життєвий шлях особистості, який є унікальним варіантом розкриття і використання особистістю своїх ресурсів, перетворених у можливості.

Особливості особистісного й професійного розвитку в контексті процесу самоактуалізації та самореалізації проаналізовано у працях Р. Ассаджолі, Д. Леонтьєва, А. Маслоу, Г. Оллпорта, К. Роджерса та ін. Зокрема, Р. Ассаджолі розумів особисте зростання, як самореалізацію, самоактуалізацію через переживання свого синтезуючого духовного центру, пробудження, самоздійснення прихованих можливостей людини. К. Роджерс порівнював особистісне зростання з конструктивною організмічною потребою розвиватися й удосконалюватися, змінювати способи сприйняття власного внутрішнього Я. За визначенням Д. Леонтьєва, особистісне зростання людини полягає у невпинному, постійному розвитку комплексу психологічних властивостей, який надає їй можливість приймати рішення і регулювати свою поведінку, враховуючи і оцінюючи ситуацію, але виходячи, насамперед, із своїх внутрішніх уявлень і критеріїв незалежно від умов, у яких розвивається людина [121]. Особистісне зростання, – на думку Г. Оллпорта, – це активний процес функціонування людини, яка здійснює вільні вибори між діалектично пов’язаними цінностями зростання і цінностями здорового регресу. Згідно А. Маслоу, особистісне зростання це рух вперед і вгору, в міру того, як людина піднімається за ієрархією потреб, у результаті чого постійно проходить процес самоактуалізації потенціалу людини.

На думку О. Мірошниченко, особистісне зростання – це наближення людини до розуміння і здійснення сенсу свого життя через набуття особистісного досвіду, який включає в себе самопізнання, довіру, самоприйняття, свободу, природність, демократичність, співпричетність, незалежність та ін. [146].

Виходячи з означеного, джерелом розвитку професійно важливих якостей визнавалися природні потенціали людини, що первісно містили у собі тенденції самореалізації чи самоактуалізації, завдяки яким особистість зростає зсередини, і відбувається становленням власної Я-концепції [19].

Генезис зростання особистості залежно від соціальних джерел впливу досліджувала Л. Анциферова [5]. Розвиток особистості визнавався основним способом її існування. О. Лідерс пропонує під особистісним зростанням розуміти розгортання особливої діяльності переживання особистості під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів, коли вона, здійснивши вчинок, сприймає себе новою, такою, що виходить за межі попередньої данності.

На думку Д. Сьюпера, особистісне зростання – це процес формування цілісної особистості, яка немає нерозвʼязних протиріч між прагненнями, бажаннями та можливостями, між потребами життєдіяльності і моралі, між реальністю і планами тощо. Воно виступає, як важливий засіб подолання кризових ситуацій – особистісний смисл, відчуття внутрішнього усвідомлення своїх думок, почуттів і дій. При цьому особистісне зростання може бути більш повільним у спокійні періоди життя, і, навпаки, більш інтенсивним у складних життєвих ситуаціях, у періоди життєвих криз або при інтенсивній взаємодії з іншими людьми.

Для професійного зростання важливим є сам факт руху. Цілісність, взаємопов’язаність професійного зростання в одному особистісному вимірі сприяє просуванню в інших. Отже, можна говорити, що від умов, у яких проходило особистісне зростання, залежить розвиток професійного зростання.

Усвідомлюючи, що особистість стає професіоналом не відразу, а впродовж усього життя, проходячи досить багато випробувань, повторів і повернень на попередні рівні, а також кризи, А. Маркова досить детально розкриває роль та етапи особистісного зростання у професійному зростанні. Дослідниця зауважує, що кожен шлях суттєво відрізняється один від одного і виділяє рівні професіоналізму та етапи професійного зростання на кожному з них [139]. Це, зокрема:

1. Допрофесіоналізм. На цьому рівні людина здійснює роботу і види праці, не володіючи якостями професіонала, поступово опановує норми і правила професії. Етапами даного рівня є такі:  адаптація до професії (період, коли людина засвоює правила, норми, прийоми, техніки та технології характерні для обраної професії і поставлених професійних завдань). Зазвичай він триває 1-2 роки з початку трудової діяльності, але бувають випадки, коли він розтягується на роки;  самоактуалізація у професії, тобто усвідомлення своїх можливостей, дотримання професійних норм, свідоме посилення своїх позитивних якостей, побудова індивідуального стилю поведінки у професійній діяльності;  вільне володіння професією, що виявляється через гармонізацію людини із професією.

2. Професіоналізм. Цей рівень найбільший за тривалістю. Людина вдосконалює необхідні для виконання роботи норми і правила, формує власні мотиви і цілі, досягає певних професійних злетів, самостверджується. Зрозуміло, що настільки складні перетворення у людині можуть проходити тривало і поступово, а також у різних варіаціях у різних людей.

3. Суперпрофесіоналізм (вищий професіоналізм). На цьому рівні відбувається розквіт фахівця, проявом якого є його високі досягнення і творчі успіхи. Етапність даного рівня можна представити у такий спосіб: вільне володіння професією у формі творчості; освоєння декількох спеціальностей і володіння прийомами переходу від однієї до іншої; творче самопроектування себе як особистості професіонала. Фахівець формує у собі нові, раніше не властиві психологічні та професійні якості.

4. Непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм). Цей рівень схожий з допрофесіоналізмом, коли у людини відсутні необхідні професійні знання і вміння. Зовні особа виглядає досить активною, але при цьому діє неефективно, робить помилки, або виконує роботу, що не відповідає нормам діяльності; виконує завдання, керуючись неправильними морально-етичними орієнтирами, переслідуючи вузько індивідуальні цілі у збиток іншим людям. Все це є свідченням відсутності професіоналізму.

5. Післяпрофесіоналізм. Даний рівень проходить кожен фахівець, який дожив до пенсійного віку. На цьому рівні особа може опинитися просто «професіоналом у минулому», а може залишитися бажаним порадником, наставником, експертом.

Досягти рівня професіоналізму може практично кожна людина, яка розуміє, що професійна творчість суттєво впливає на розвиток її особистого потенціалу. Однак кожен рівень та етап професіоналізму зазначає А. Маркова, висуває неодинакові вимоги до психологічних якостей, мотиваційної сфери та мислення працівника [139]. Дослідниця пропонує наступну типологію фахівців: переконаний; ерудит; самодіагност; майстер; діагност-експерт; творець (новатор, винахідник); дослідник-експериментатор [138]. У подібний спосіб розкриває рівні професіоналізму й Е. Зеєр [86; 88].

Розкриваючи професіоналізм, О. Крушельницька, Д. Мельничук апелюють до таких його етапів: підготовчий період (до 25 років) повʼязаний з одержанням середньої або вищої освіти. У цей період людина здійснює пошук професії, яка б найкраще її задовольняла. Тому може змінити декілька її видів; адаптаційний (25-30 років) – це період освоєння обраної професії, набуття досвіду; етап просування (30-45 років). В цей період іде процес росту, просування по службі, зростає потреба в самоствердженні, досягненні високого статусу; етап збереження (45-60 років) характеризується діями закріплення досягнутих результатів, досягається найвищий рівень вдосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження; завершальний етап (60-65 років) – пошук заміни, передачі знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію [113].

Різноманітні аспекти професійного зростання на різних етапах трудової діяльності вивчали В. Дружинін, А. Маркова, В. Шаповалов та ін. [55; 139]. Так, В. Дружинін пропонував розкривати становлення професіонала і його розвиток через професіоналізацію субʼєкта праці [55]. Автор писав, щоб стати субʼєктом праці, необхідно: 1) досягти високого рівня розвитку здібностей та інших професійно важливих якостей особистості; 2) отримувати задоволення від праці; 3) розвивати систему саморегуляції; 4) засвоювати суспільно вироблені способи діяльності; 5) розвивати навики самооцінки, відчуття самоствердження і самоповаги. Відтак, професіоналізація як процес формування специфічних видів трудової діяльності людини на основі розвитку сукупності професійно орієнтованих психологічних, фізіологічних, поведінкових якостей, забезпечує функцію регуляції становлення і вдосконалення субʼєкта праці.

Варто зазначити, що професіоналізацію субʼєкта праці вчені досліджують за декількома напрямками: як процес його соціалізації; як процес розвитку особистості; як професійну самореалізацію індивіда на життєвій дорозі; як форму активності особистості [55].

Формування особистості фахівця обумовлено активністю особистості та вимогами дійсності. Саме професійна діяльність особистості вносить вагомий внесок у напрямок розвитку особистості та формує риси характеру і зацікавленість працею.

Функціональні блоки психологічної системи діяльності, що впливають на успішну реалізацію поставлених функцій і завдань, та є показниками сформлваності професійно важливих якостей фахівця, можуть бути сформульовані у такий спосіб: мотиви діяльності та її збуджуючі сили (матеріальні, пізнавальні, естетичні); цілі діяльності, що формують її зміст, і виражаються у конкретних результатах; програми діяльності, що відтворюють уявлення про зміст та процеси; інформаційна основа діяльності; процеси прийняття рішень (виявлення проблемної ситуації, висунення гіпотез, вибір найбільш реального варіанту); психомоторні процеси, що реалізують діяльність у формі моторних актів і беруть участь у регуляції діяльності; професійно важливі якості, розвиток яких відбувається у процесі професійної підготовки суб’єкта праці та під час удосконалення кваліфікації [55].

На думку О. Мірошниченко, під розвитком професійно важливих якостей та професійним зростанням слід розуміти індивідуальний особистісний процес розвитку здатності осмислювати свою діяльність і шукати шляхи вдосконалення себе в цій діяльності, будувати свою кар’єру [146].

В. Шаповалов пропонує професійне зростання розкривати через вектори кар’єрного потенціалу особистості, до яких він відносить такі якості індивіда: психофізіологічні (схильності, здібності, здоров’я, працездатність); особистісні (потреби, інтереси, мотиви, особистісні якості); компетентності (кваліфікація, об’єм і якість знань, вмінь і навичок); життєві і кар’єрні орієнтації (соціальні і професійні цінності, рівень зазіхань).

Наукові пошуки Л. Вілкової, Н. Желаєвської, М. Сафонової, Е. Шейна [26; 78] були спрямовані на дослідження особистісних детермінант професійного зростання фахівця. Зокрема Н. Желаєвська,пропонує вивчатипрофесійне зростання фахівця через професійну відповідальність. У сучасному світі надзвичайно зросла необхідність у прийнятті відповідальних рішень в ситуаціях невизначеності, зумовлених дефіцитом або надлишком вхідної інформації, – пише дослідниця [78]. Тому від того, на скільки фахівець буде усвідомлювати професійну відповідальність, яка надає «можливість оцінювати і контролювати не лише власне професійне становлення на момент професійного вибору, а й охоплює процеси професійного прогнозування, цілепокладання і формування життєвих і професійних планів у найближчому і віддаленому майбутньому», це буде позначатися на його професійному зростанні [78, с. 43]. Завдяки професійній відповідальності, – відзначає автор, – формується мотиваційно-ціннісна позиція, розвиваються такі здібності як цілепокладання, планування, прогнозування, важливі якості фахівця. Тобто професійна відповідальність забезпечує можливість особистості свідомо і цілеспрямовано організовувати свою особисту й професійну життєдіяльність певним для неї способом, взаємодіючи з різними обставинами, а не просто слідуючи за її подіями.

М. Сафонова зазначає, що коли переважає ділова спрямованість у структурі особистості та характері професійної поведінки, гармонійне поєднання особистісних якостей, ціннісних, кар’єрних орієнтацій і вибір адекватної сфери професійної діяльності, яка дозволяє максимально повно їх реалізувати, то це стає основою для досягнення кар’єрного успіху.

Досліджуючи особистісні детермінанти кар’єризму менеджерів середньої ланки, Л. Вілкова відносить до них зміст мотивів життєдіяльності (кар’єрних, професійних і нонконформізм), що впливають на виразність кар’єризму, а також структуру провідних мотивів особистості [26].

Згідно з Е. Шейном, професійне зростання фахівця слід розкривати через реалізацію людиною уявлень про себе в процесі розвитку кар’єри. Поступова актуалізація образу Я навколо потреб і мотивів, талантів і цінностей отримала назву процесу знаходження якоря кар’єри, який, стабілізуючись, починає діяти як провідна сила у кар’єрі. Якорь – це група потреб, цінностей і мотивів, що сприймаються, і талантів, пов’язаних із кар’єрою, від реалізації яких людина хотіла б в найменшому ступені відмовитися при здійсненні тих або інших професійних виборів.

За останні роки з’явилося чимало наукових праць, в яких відображено умови, від яких залежить професійне зростання фахівця у різних сферах професійної діяльності. Так, визначено умови професійного зростання у вчителів на післявузівському етапі, персонала установ середньої професійної освіти, офіцерів [57], керівників органів і установ виправної системи [41], персонала податкової системи [79], керівників органів внутрішніх справ [47; 47; 198], соціальних працівників [4; 44; 109; 115; 136; 138], муніципальних керівників [91] та ін. Автори констатували, що результати функціонування будь-якої організації, в першу чергу, залежать від її керівника. Це пов’язано з тим, що керівник приймає рішення, які зачіпають інтереси всіх членів організації, її ресурси, спрямовуючи їх на досягнення загальних цілей. Особливе місце, яке займають керівники у системі управління організацією, визначає вимоги до їх професійної підготовки, відбору, розстановки та просування по службі.

Досліджуючи професійне зростання персоналу установ середньої професійної освіти, І. Подорога визначила умови, що цьому сприяють, а саме корпоративні семінари як нова модель навчання на робочому місці; модульна побудова змісту навчального матеріалу в експериментальних програмах; використання андрагогічних технологій навчання; надання можливостей слухачу як особистості і фахівцю для самореалізації.

Загалом профеійне зростання працівника визначається не лише як просування за посадовими сходинками, а й як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. Отже, можливо говорити про розвиток професійно важливих якостей як процес і результат системних перетворень професійного розвитку особистості, що включає взаємопов’язані прогресивні зміни професіоналізму діяльності особистості, нормативності діяльності й поведінки, продуктивну Я-концепцію.

Показано, що в якості методологічного підходу до вивчення та розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників доцільно використовувати особистісно-компетентнісний підхід, який вимагає роботи над розвитком власної особистості та конструю­вання й здійснення життя як індивідуально-особистісного життєвого проекту (І. Бех, С. Гарькавець, І. Зязюн, О. Киричук, С. Максименко, І. Маноха, В. Моляко, В. Рибалка, Ю. Швалб та ін.) [35; 132; 133 та ін.].

Виходячи з означеного, проведений теоретичний аналіз свідчить про те, що проблема розвитку професійно важливих якостей фахівця вивчалася в межах різних напрямків: нормативного, функціонального та комплексного.

Визначено основні теоретико-методологічні підходи до проблеми розвитку професійно важливих якостей: *особистісно-компетентнісний* (конструю­вання й здійснення життя як індивідуально-особистісного життєвого проекту та робота над розвитком власної особистості); *організаційної безпеки* (забезпечення гармонізації особистісно-професійного зростання і можливості її забезпечення організаційними засобами в континуумі відносин «людина-людина», «людина-організація»); *системного управління* (відображення функціональних суб’єктів та об’єктів управління, його механізмів й результативності показників); *трансметодичний* (визначення психоло­гічного потенціалу особистості в напрямку підвищення аутопсихологічної компетентності й відповідальності за професійно-посадове зростання, конструктивне вирішення протиріч, що виникають на професійному шляху); *психолого-акмеологічний* (врахування умов особистісно-професійного розвитку у системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації).

**1.2. Соціально-психологічний аналіз особливостей професійної діяльності соціальних працівників**

У психологічній науці концептуальні основи вивчення проблеми психологічного аналізу професійної діяльності закладені в працях Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтьєва, Б. Ломова, С. Рубінштейна [32; 106; 120; 127] та ін. Значна кількість робіт присвячена проблемам психології управлінської діяльності. Здійснений аналіз джерел з означеного питання показав наявність досліджень, в яких особлива увага приділяється теоретичним і практичним аспектам сутності управлінської діяльності та її функціям (Н. Драгомирецька, Л. Карамушка, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін.) [101; 132].

В. Шадріков розглядає трудову діяльність як типову функціональну систему. Діяльність представлена в єдності трьох аспектів: предметно-дійового, фізіологічного (як функція людського організму), психологічного (як досягнення свідомо поставленої мети, пов’язане із проявом усіх психічних функцій, морально-вольовою сферою особистості, інтелектом тощо). Основними функціональними блоками психологічної системи діяльності учений вважає мотиви діяльності; цілі діяльності; програму діяльності; інформаційну основу діяльності; прийняття рішень; підсистему діяльнісно важливих якостей. Виділені блоки не є онтологічно автономними, вони взаємопов’язані, включені один в одного і пронизують всю діяльність людини [118].

Функціональний підхід характеризується виділенням «структурних компонентів» трудової діяльності, відповідно до яких у якості ключових виділяють функціональні компоненти професійної діяльності. Це – стійкі базові зв’язки основних структурних компонентів, що виникають у процесі діяльності суб’єктів, зумовлюють розвиток і удосконалення професійної системи, її стійкість і життєздатність. А. Деркач, Н. Кузьміна виділяють такі: гностичний; проекційний; конструктивний; комунікативний; організаторський компоненти [43; 114].

Є. Клімов зазначає, що при усій різноманітності концепцій їх авторами витриманий загальний методологічний підхід – виділені три рівні організації діяльності: окрема (особлива) діяльність, дія, операція. Основними ознаками психологічної класифікації професій та її структурними компонентами є предмет праці, мета, знаряддя та умови праці [102].

## Аналіз професійної діяльності соціальних працівників здійснюється через призму структури професійної діяльності: соціально задані цілі та уявлення про результат праці, предмет праці, засоби праці, трудові функції, виробниче середовище тощо. Теоретико-емпіричну базу дослідження склали чинні нормативно-правові документи та дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців у галузі державного управління щодо соціальної природи державної служби (Г. Атаманчук, Ю. Старілов, О. Турчинов та ін.), організаційно-правових засад державного управління (В. Авер’янов, А. Деркач, С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенський та ін.); культури державного управління (Б. Гаєвський, М. Логунова, В. Ребкало, С. Хаджирадєва та ін.); професіоналізму, ділових та особистісних якостей соціальних працівників (І. Нинюк, В. Олуйко, Л. Пашко, М. Пірен, С. Серьогін та ін.) [34; 42; 43; 47; 56; 118; 125; 126].

Констатовано, що вивчення соціально-психологічних особливостей професійної діяльності державних службовців, зокрема соціальних працівників ґрунтувалося на дослідженнях теоретичних і практичних аспектів сутності управлінської діяльності та її функцій (Н. Драгомирецька, Л. Карамушка, В. Малиновський та ін.); психології управління (І. Ващенко, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін.); здобутків вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі державного управління: щодо організаційно-правових засад державного управління (В. Авер’янов, С. Гарькавець, С. Дубенко, Л. Куренчук, Н. Нижник, О. Оболенський та ін.), її культури (Б. Гаєвський, М. Логунова, В. Ребкало, С. Хаджирадєва та ін.); професіоналізму, ділових та особистісних якостей соціальних працівників (І. Нинюк, В. Олуйко, Л. Пашко, Т. Шугурова та ін.). Визначено структуру професійної діяльності соціальних працівників через соціально задані цілі та уявлення про результат діяльності, її предмет, засоби, професійні функції та професійне середовище (О. Борисова, А. Деркач, Є. Клімов, В. Толочек, В. Шадріков, Є. Яськов) [18; 34; 35; 42; 43; 48; 49; 50; 102; 101; 118; 126; 132].

Професійна діяльність соціальних працівників є динамічною, поліструктурною багаторівневою ієрархічною системою. Державна служба – це професія у сфері державного (соціального) управління, що є способом свідомого регулювання відносин між людьми, де особлива роль належить державному службовцю [41; 56; 118]. Якщо державну службу розглядати з позицій субʼєктно-діяльнісного підходу, то її основна функція – це управління, яке поєднує в собі управління людьми, діловою інформацією, технологічними процесами. Воно охоплює всі дії й умови, які породжують техніко-організаційні, виробничі, психолого-педагогічні, соціально-психологічні та інші зв’язки людей [126; 142]. Українські науковці у галузі державного управління (В. Авер’янов, С. Дубенко, Н. Нижник, Л. Пашко) вважають, що державна служба існує для реалізації соціальної сутності держави, виконання її основного призначення – надання державними службовцями високопрофесійних управлінських послуг громадянам своєї держави [42; 43; 50].

Діяльність соціальних працівників складається із сукупності процесів, які здійснюються за певними технологіями. Це передбачає існування постійної взаємодії службовців із соціальним середовищем, яка спрямовується на досягнення свідомо поставленої цілі, відтворення соціальних процесів, самореалізацію кожного службовця. Діяльність включає формування цілі, використання матеріальних та ідеальних засобів, досягнення результатів, розумові та фізичні зусилля працівників для досягнення поставленої мети й сам процес діяльності [150].

В. Толочек виділяє такі основні психологічні ознаки праці: усвідомлене передбаченнясоціально цінного результату; усвідомлення обов’язковості досягнення соціально фіксованої мети; свідомий вибір, застосування, удосконалення чи створення знарядь, засобів діяльності; усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей і відносин. Професія об’єднує у собі представників різних спеціальностей, які займають різні трудові пости й конкретні робочі місця. Основними складовими трудового поста є соціально задані цілі та уявлення про результат праці; заданий предмет праці (вихідні матеріали, об’єкти, процеси – предметні, інформаційні, соціальні, біологічні); система засобів праці; система професійних службових обов’язків (заданих трудових функцій); система прав працівників; виробниче середовище (предметні та соціальні умови праці).

З огляду на це, професійна діяльність соціальних працівників є працею у контексті виконання функцій організації, вирішення тих завдань, соціальна значущість яких привела до утворення даної державної структури. Державний службовець як суб’єкт праці бере участь у певній фазі, стадії суспільного виробництва соціальних послуг. Суттєвою умовою праці є знання або передбачення державним службовцем характеру соціальної активності людей, прямих і опосередкованих відносин між людьми на різних етапах виробництва, іноді навіть опосередкованої часом і простором міжособистісної взаємодії людей як суб’єктів [118]. Так, у силу об’єктивної складності, не усі результати діяльності соціального працівника можуть бути представлені у бажані для нього терміни. Соціально задані цілі та уявлення про результати праці фіксуються через зразки відповідної роботи, їх документальний опис, зображення, формулювання загальних вимог до них. Проте не завжди схожі цілі й результати можуть бути документально зафіксованими, виражатися у державних стандартах. Це стосується державної служби, де важливий не тільки найближчий, а й віддалений у часі ефект. Так, зміст праці соціального працівника не може бути адекватно відображений ні займаною посадою, ні затраченим робочим часом, ні безпосередніми результатами, що відображаються у річних звітах. Найбільш адекватно результати праці соціального працівника як суб’єкта праці часто виражаються в інтегральних неформалізованих характеристиках, таких як державний підхід, активна життєва позиція, професійна компетентність [118].

Предмет праці та вихідні матеріали фіксуються документами і традиціями у професіях, пов’язаних із матеріальним виробництвом, де предметом праці є певна предметна область, набір взаємопов’язаних ознак і властивостей об’єктів, процесів, явищ. Предметом праці соціального працівника є «стан упорядкованості соціальних процесів» а результатом праці – «рівень упорядкованості процесів» [129]. Засобами праці у діяльності соціального працівника є нормативно-правові (закони та підзаконні акти), інструктивно-методичні (інструкції, розпорядження, методичні рекомендації) документи, технічні засоби для отримання, обробки і передачі інформації, а також внутрішні засоби праці, представлені через особистісний потенціал («алгоритми діяльності», професійні знання, уміння, навички, когнітивні схеми, стереотипи виховання, мислення тощо) та системами вербального та невербального спілкування [129]. Як зазначає В. Толочек, співвідношення зовнішніх і внутрішніх засобів праці, як правило, характеризується «зворотною пропорцією»: чим менше виражені або представлені зовнішні засоби праці, тим більш складними та диференційованими є внутрішні засоби.

Трудові функції, як виконавські, так і управлінські, часто перерозподіляються всередині трудового колективу у масштабі однієї управлінської структури. Вони зовнішньо спостережувані і приховані (мисленнєва переробка інформації, вольові зусилля щодо саморегуляції психічного і функціонального станів). Так, наприклад, керівник колективу може зберігати зовнішній спокій, не демонструвати своїх сумнівів, приймаючи певне рішення, спокійно реагувати при несправедливій оцінці його праці вищестоящим керівництвом тощо. Трудові функції (обов’язки) соціальних працівників відображені у нормативних документах – посадових інструкціях, приписах [118].

У сфері управлінської діяльності у зв’язку із зростанням складності й значущості рішень, що приймаються, спостерігається ускладнення технологічного ланцюга: керівник – заступник – секретар – помічник – радник – експерт – керівник середньої ланки – керівник низової ланки – виконавець. Подібне об’єднання у межах однієї професії представників різних спеціальностей не формальне, воно відтворює специфіку діяльності на даному робочому місці [81].

Сьогодні розвиток багатьох професій має виражений інтеграційний характер. Він проявляється у формуванні схожих технологічних ланцюгів як у виробництві товарів і послуг, у менеджменті, так і у державному управлінні. В. Толочек дає типовий розподіл основних робочих функцій між суб’єктами праці, який властивий і системі державної влади: керівник (стратегічне управління); заступники і керівники підрозділів (управління окремими структурами, процесами, розробка програм діяльності, підтримка функцій організації); технічний виконавець (ведення службової документації); спеціалісти у певній області (виконавці, консультанти, експерти); керівники нижньої ланки (оперативне управління); оперативна координація діяльності і контроль (оперативні чергові); рядові виконавці.

Л. Пашко головними складовими управління як специфічного виду соціальної діяльності визначає планування, що проявляється у визначенні цілей та завдань організації шляхом їх реалізації; організацію (упорядкування, регулювання) діяльності працівників; управління персоналом.

На думку Л. Орбан-Лембрик, управління як системне утворення поєднує в собі такі структурні компоненти: мету, управлінську діяльність, управлінський процес, учасників управлінського процесу, взаємини, засоби й умови досягнення мети, соціокультурне та етнопсихологічне середовище, результат.

Згідно теорії державного управління, складовими діяльності соціальних працівників є:

**-** мотивяк стійка особистісна властивість, внутрішня рушійна сила, яка зсередини спонукає людину до певних дій.Спонуками до діяльності можуть бути матеріальні потреби, духовні та культурні. Мотивація діяльності соціального працівника базується на задоволенні життєвих потреб, в основі яких лежить заробітна плата, набуття спеціального статусу, пенсійне забезпечення. Незалежно від міри усвідомлення мотиву діяльності він є вирішальним чинником у досягненні поставленої мети. Рівень мотивації людини визначається за допомогою трьох факторів: переконаності, відданості, перетворення;

**-** мета є тим чинником, що об’єднує людей, стимулює їх до праці, інтегрує групу в єдине ціле. Метою державної служби є ефективне забезпечення реалізації державної політики та управлінських рішень, здійснення регулятивних та обслуговуючих функцій в інтересах усього суспільства і окремих громадян;

**-** планування діяльності державних службовців, що сприяє організації їх діяльності в часі та просторі, забезпечує зв’язок між діями, координує взаємозв’язки і проявляється у визначенні цілей та завдань організації шляхом їх реалізації;

**-** перероблення поточної інформації, оперативного образу (концептуальної моделі);

**-** прийняття рішення, дії;

**-** перевірка результатів;

**-** корекція дій [118; 134].

До основних (фахових) функцій соціальних працівників належать управлінсько-організаційна та культурно-виховна (соціалізуюча). Управлінсько-організаційна функція є основною, що суттєво відрізняє соціальних працівників від лікарів, вчителів, юристів тощо. Це пов’язано з тим, що вирішення державних, господарських, адміністративних проблем викликає узгодженість, оптимальність функціонування соціальних процесів [34; 38].

Для аналізу професійної діяльності соціального працівника розглянемо професіограму керівника середнього рівня управління в системі соціальних закладів [46]:

- соціально-економічна характеристика професії. Ця категорія працівників зайнята в органах виконавчої влади. Потреба в кадрах обмежена, незважаючи на поширену географію професії. Формами організації праці є індивідуальна праця.

- виробнича характеристика професії. Робочі місця соціальних працівників розташовані у приміщенні. Знаряддями праці є електронно-обчислювальна техніка, оргтехніка. Предметом праці виступають матеріальні та трудові ресурси, нормативні документи, засоби комунікації та інформації, економічні та статистичні звіти, довідники.

- мета праці полягає в організації управління структурним підрозділом у складі органу виконавчої влади, підвищення ефективності праці підлеглих, економічне зростання організації, міста чи галузі.

- основними виробничими операціями є: керівництво робочими групами, відповідальність за їхню діяльність, виконання лідерських функцій, управління груповими динамічними процесами, мотивування окремих працівників і всієї групи, участь у виконанні всіх функцій управління.

- за ступенем складності та напруженості – напружена розумова праця. Обмежень за віком та статтю немає. Ненормований робочий день. Завантаженість слухового, зорового, рухового аналізаторів. Напружене мислення, воля, пам’ять, увага. Медичними протипоказаннями є захворювання, пов’язані з порушенням психіки.

На умови праці соціального працівника активно впливають соціально-політичні та економічні форми відносин між людьми, державою і недержавними структурами (комерційними фірмами), політичними партіями, рухами, засобами масової інформації та ін., які зазнають постійних змін. Рівень складності управлінської діяльності є одним з перших у суспільстві, який вимагає від людини професійної спеціалізації і кваліфікації, тобто набуття нею спеціальних знань, умінь і навичок.

Так, професійні й ділові якості соціальних працівників Л. Куренчук визначає з урахуванням таких трьох блоків [118]:

- особистісного (активність, ділова спрямованість, комунікативність, мотивація, вміння приймати правильні рішення). Він забезпечує розгляд певних загальних рис у процесі виконання предметної діяльності за напрямком функціональної спрямованості органу виконавчої влади, які використовуються у специфічній формі й різних пропорціях для розв’язання кожного «галузевого» завдання. Головними серед них є аналітичні, прогнозно-планові, нормотворчі, бюджетно-фінансові, координаційні та організаційно-розпорядчі, управлінські, інформаційно-комунікаційні, контрольно-наглядові, адміністративно-юрисдикційні, соціальні та ціннісно-орієнтаційні, соціально-педагогічні, сервісні;

- інтелектуального (компетентність, аналітичність мислення). Інтелектуальний блок дає можливість оцінити ділові і професійні риси соціальних працівників на основі аналізу специфічної професійної компетентності державного службовця. Вона включає політичну, правову (юридичну), економічну, соціологічну, психолого-педагогічну, комунікативну, управлінську компетентність;

- ділового, що пов’язаний з психофізіологічними особливостями та особливостями нервової системи (сила і лабільність нервових процесів у розумово-мовній діяльності, працездатність, стійкість до стресів, емоційна стійкість). Він може бути визначений за допомогою характеристик особистого трудового потенціалу, зокрема критеріями «ставлення до себе в справах», «ставлення до підлеглих та співробітників», «ставлення до справи», «темперамент», «вольові якості», «фізичні здібності», «знання» (рівень освіти), «навички та уміння», «досвід».

Якщо поглянути на виокремлені блоки ґрунтовніше, можна помітити, що кожен із цих блоків пронизаний комунікативною, перцептивною і інтерактивною функціями спілкування, спрямованими на вирішення професійних завдань. Так, особистісний блок соціального працівника забезпечує спрямованість та активність в комунікативному обміні інформацією, цілями, потребами, що стосуються професійної діяльності. Саме завдяки комунікативній активності і спрямованості налагоджується необхідна інтеракція комунікантів й утворюється їх перцептивний образ як фахівця. Інтелектуальний блок забезпечує ресурс для комунікативного обміну, достатню базу знань і досвіду для розуміння співрозмовника та налаштування з ним повноцінної взаємодії. Діловий блок забезпечує спілкування професіоналізмом, фаховістю, розумінням горизонтальної й вертикальної управлінської взаємодії, визначення соціально-психологічних параметрів співрозмовника тощо.

Як зазначає К. Гавриловська, успішність управлінської діяльності, зокрема професійної діяльності державних службовців, визначається впливом багатьох чинників. Одним із найбільш значущих, на її думку, є рівень мотивації соціальної самореалізації особистості. Оскільки процес соціальної самореалізації передбачає перебування особи у нормативних ситуаціях, вона розглядає цей феномен у його зв’язку з процесом нормативно-правової регуляції поведінки особистості. Особистість у цьому процесі є як об’єктом, так і суб’єктом регуляції. Як об’єкт нормативно-правової регуляції, особистість слід розглядати з погляду здатності її через свою поведінку реалізовувати причетність до тієї чи іншої соціальної цілісності. У якості суб’єкта активності особистість сприймає систему правових норм, за власним бажанням і зі свідомим наміром вступає у взаємодію з ними (перебуває у нормативно-правових ситуаціях), у доступних межах їх аналізує, намагається пересвідчитися у їх відповідності власним життєвим інтересам та планам. Активність особистості соціального працівника як суб’єкта нормативно-правової регуляції визначається насамперед здатністю рефлексувати своє перебування у нормативних ситуаціях, здійснювати вибір типу поведінки у них цілеспрямовано та усвідомлено. Активність особистості у правовому полі визначається тим, наскільки особистість усвідомлює себе у взаємодії із системою правових норм, це насамперед – внутрішня активність. Мотивація соціальної самореалізації спрямовує особистість на досягнення соціально значущих цілей. Шляхи досягнення таких цілей до певної міри встановлені і регламентовані державою. Тому у процесі їх досягнення особистість змушена збільшити частоту свого перебування у нормативних ситуаціях. Швидкість досягнення мети залежить від того, наскільки успішними і адекватними будуть її дії у таких ситуаціях. Таким чином, державний службовець з переважаючою мотивацією соціальної самореалізації проявлятиме більшу активність у взаємодії із системою правових норм держави [33].

Аналіз поняття професійно важливих якостей працівників місцевих органів виконавчої влади, особливостей їх професійної діяльності та використання теоретико-методологічних положень субʼєктно-діяльнісного та особистісно-компетентнісного підходів дозволив розробити та обґрунтувати структурно-функціональну модель розвитку їх професійно важливих якостей та виокремити такі її складові: *мотиваційно-ціннісну* (сукупність мотивів, цінностей і цілей успішної професійної діяльності державного службовця); *когнітивно-емоційну* система специфічних знань працівника державної служби, його когнітивних здібностей та емоційних особливостей); *комунікативно-адаптивну* (сукупність комунікативних, організаційних схильностей і параметрів соціальної адаптивності) та *конативно-рефлексивну* (система вмінь й здатностей до моніторингу результатів своєї діяльності, професійного та особистісного розвитку, конструктивність поведінки).

Визначено, що розвиток професійно важливих якостей особистості соціальних працівників органів місцевого самоврядування є складним процесом, прогресивний чи регресивний напрям якого в цілому можна оцінювати за особливостями функціонального поєднання окремих складових, що починають виявляти себе у режимі взаємодії стосовно досягнення мети професійної діяльності.

Встановлено, що проблеми розвитку професійно важливих якостей особистості соціального працівника можуть виявлятися в різного роду професійних деструкціях та професійних деформаціях.

**Розділ 2**

**Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей розвитку професійно важливих якостей особистості СОЦІАЛЬНИХ працівників**

**2.1. Обґрунтування методик та організація дослідження**

Респондентів було розподілено на групи залежно від статі, віку, стажу професійної діяльності, при цьому склад груп відповідав як логіці професійного розвитку, так і представленості у генеральній сукупності відповідно до реалій сьогодення. Вибірка формувалася за змістовним критерієм, критеріями еквівалентності та репрезентативності. Відповідність змістовому критерію визначалася тим, що підбір вибірки відповідав предмету і основним гіпотезам дослідження, що реалізувалося у відборі працівників місцевих органів виконавчої влади. Критерій еквівалентності виражався у нормальному розподілі отриманих результатів серед усіх досліджуваних. Ступінь нормального розподілу отриманих показників визначався за Z-критерієм нормальності Колмогорова-Смірнова. Критерій репрезентативності визначався за формулою В. Паніотто:

 **(2.1)**

n=1/ ∆² + 1/N,

де N – об’єм генеральної вибірки, n – об’єм вибіркової сукупності, ∆ - величина допустимої помилки – у нашому дослідженні вона становить 5% як нормальний рівень репрезентативності.

Для вирішення поставлених завдань дослідження використано комплекс методів, зокрема емпіричних: спостереження, бесіда, анкетування (орієнтаційна анкета Б. Басса на визначення особистісної спрямованості); психодіагностичні методи: методики вивчення мотиваційного та емоційного профілей особистості (В.  Мільман), діагностики особистості на мотивацію до успіху та уникнення невдач (Т. Елерс), аутопсихологічної компетентності та мотивації професійного розвитку (модифікація О. Бондарчук, Л. Карамушки); опитувальник термінальних цінностей (І. Сенін); методика визначення когнітивної складності в міжособистісних стосунках (О. Шмельов); методика «Оцінка продуктивності інтервалів життя» (ОПІ) (Є. Головаха, О. Кронік, модифікація К. Гавриловської) та «Каузометрія» (О. Кронік, Є. Головаха, Р. Ахмеров); методики діагностики рівня субʼєктивного контролю (РСК) (Дж. Роттер, в адаптації Є. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда) та оцінки самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер); методика діагностики емоційних бар’єрів в міжособистісному спілкуванні (В. Бойко); опитувальники на виявлення рівня перцептивно-інтерактивної компетентності (М. Фетіскін), комунікативних та організаторських схильностей (КОС-2) (В. Синявський, Б. Федоришин); методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки (К. Томас, в адаптації Н. Гришиної).

Добір методик проводився з метою операціоналізації розробленої теоретичної моделі професійно-важливих якостей особистості соціальних працівників за визначеними складовими: (мотиваційно-ціннісною, когнітивно-емоційною, комунікативно-адаптивною, конативно-рефлексивною).

На початку дослідження із метою визначення особистісної спрямованості соціальних працівників органів місцевого самоврядування ми скористалися орієнтаційною анкетою. Орієнтаційна (орієнтовна) анкета вперше опублікована Б. Бассом. У цей час використовується для визначення особистісної спрямованості. Методика дозволяє виділити такі види спрямованості особистості: на себе, на спілкування, на співпрацю, на справу й на відповідні взаємини з оточуючими. Анкета складається з 27 пунктів-суджень, за кожним із яких можливі три варіанти відповідей, співвідносних із трьома видами спрямованості особистості. Респондент має обрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще одну, яка, навпаки, найбільш далека від його думки або ж найменш відповідає реальності.

**Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряму винагороду й задоволення відносно роботи та співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертованість.**

**Спрямованість на спілкування (О) – прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на перешкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності й емоційних взаєминах із людьми.**

**Спрямованість на справу (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.**

Поряд із зазначеною анкетою нами застосовувався метод довірчої бесіди, який дозволив нам отримати додаткову інформацію за всіма зазначеними вище параметрами. За допомогою цього методу майже в половині випадків ті моменти, у яких (за результатами аналізу анкетування) спостерігалися захисні відповіді, були значно уточнені.

З метою визначення мотиваційного та емоційного профілей особистості соціальних працівників в дослідженні застосовувалася методика В.  Мільмана.

Зауважимо, що проблема мотивації професійної діяльності соціальних працівників завжди була актуальною, але й до сьогоднішнього дня залишається однією з найменш вивчених у соціальній психології. Разом із тим, важливість цієї проблеми не підлягає сумніву, оскільки питання про розвиток мотивів і потреб тісно пов’язане з питанням про професійний розвиток особистості в цілому. У зв’язку з цим важливими є дослідження мотиваційної регуляції професійної діяльності, що можуть показати, наскільки ефективність та якість такої діяльності, а також становлення особистості у професійному плані залежать від того чи є вона суб’єктом цих процесів. Людина як суб’єкт однієї діяльності (у нашому випадку професійної) не перестає бути одночасно й суб’єктом інших діяльностей (комунікативної та ін.). Цілісність суб’єкта, розгляд його в контексті всіх життєвих процесів відстоював С. Рубінштейн, а в зарубіжній психології – А. Маслоу. Очевидно, що й мотиваційна сфера людини має певні цілісні компоненти, які однотипно проявляються у різних сферах діяльності, засвідчуючи цілісність і зрілість особистості. З таких позицій у соціальній психології бракує методик дослідження мотивації. Одним із небагатьох винятків є саме методика В. Мільмана, яка побудувана на засадах, близьких до теоретичних позицій Б. Ананьєва, Г. Костюка, К. Роджерса, С. Рубінштейна [2; 106]. .

 Застосування методики діагностики мотиваційної структури особистості В. Мільмана [143] дозволяло діагностувати мотиваційний (МП) і емоційний (ЕП) профілі особистості соціальних працівників. Шкали мотиваційного профілю:

- П – підтримання життєзабезпечення,

- К – комфорт,

- С – соціальний статус,

- О – спілкування,

- Д – загальна активність,

- ДР – творча активність,

- ОД – суспільна корисність.

Кожна з сьоми мотиваційних шкал представлена ​​в чотирьох підшкалах:

- Ож – житейські мотиви, що стосується всієї сфери життєдіяльності,

- Рб – професійні мотиви, що належать тільки до професійної сфери;

- Ід – «ідеальний» стан мотиву, рівень спонукання, спрямування;

- Р – «реальний» стан, те, наскільки випробовуваний розцінює даний мотив задоволеним в даний час, а також, скільки зусиль ним для цього витрачається.

Шкали емоційного профілю:

- Ест – спрямованість на емоційні переживання стенічного типу;

- Еаст – спрямованість на емоційні переживання астенічного типу;

- Фст – стенічний тип переживання та поведінки в стані фрустрації;

- Фаст – астенічний тип переживання фрустрації.

На основі співвідношення показників усіх шкал, що виводяться в результаті тестування можна виділити певні типи мотиваційного та емоційного профілю.

Типи мотиваційного профілю:

 Прогресивний – характеризується помітним перевищенням рівня розвиваючих мотивів над рівнем мотивів підтримки: (Д + ДР + ОД) - (П + К + С)≥5 балів. Даний тип переважає в осіб, що досягли успіху в професійній діяльності. Також характерний для особистості з соціально спрямованою позицією.

 Регресивний – протилежний прогресивному і характерний перевищенням загального рівня мотивів підтримки над розвиваючими мотивами. У найбільш виразному вигляді відбивається в послідовному зниженні профільної лінії зліва направо.

 Імпульсивний – характеризується різкими перепадами профільної лінії з трьома вираженими піками, найчастіше за шкалами «К», «О», «ДР», але можуть бути й інші співвідношення. Критерій піку – кількісне значення цієї шкали на 2 або більше балів перевищує сусідні з ним; якщо це крайня шкала («П» або «ОД»), то для того щоб вважатися піком вона має перевищувати сусідню («К» або «ДР») не менше, ніж на 4 бали. Відображає значну диференціацію і, можливо, конфронтацію різних мотиваційних факторів всередині загальної структури особистості.

 Експресивний – характеризується помітними перепадами профільної лінії з наявністю двох піків: частіше за інших зустрічаються поєднання піків за шкалами «К» і «ДР». У цьому типі відбивається певна вибіркова диференціація мотиваційних чинників окремо по групах підтримуючих (П, К, С) і розвиваючих (Д, ДР, ОД) мотивів, названих так у звʼязку з тим, що виявляється певна кореляція з експресивним типом акцентуації особистості (за Л. Гройсманом), тобто з прагненням субʼєкта до підвищення рівня самоствердження.

 Сплощений – характеризується досить плоским, маловиразним профільним малюнком без виразних підйомів і спусків; наявність одного піку в цьому випадку не міняє сплощеного характеру профілю в цілому. Відображає недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості.

 Типи емоційного профілю:

 Стенічний – характеризується домінуванням стенічності як в емоційних уподобаннях (Ест вище Еаст), так і у фрустраційній поведінці (Фст вище Фаст). Відображає схильність субʼєкта до активних, діяльних емоційних переживань і стійку, конструктивну, керовану позицію у важких ситуаціях. Чітко корелює з «прогресивним» мотиваційним профілем й успішністю в діяльності. Більше виражений у чоловіків порівняно з жінками.

 Астенічний – характеризується перевищенням астенічності в показниках емоційної переваги (Еаст вище Ест) і фрустраційної поведінки (Фаст вище Фст). Відображає схильність субʼєкта до гомеостатичного комфорту, емоційних переживань гедоністичного типу, а також – невміння керувати собою у важких ситуаціях, дратівливість, схильність до прояву різного роду захисних механізмів. Чітко корелює з «регресивним» мотиваційним профілем. Часто зустрічається у жінок.

 Змішаний стенічний – характеризується стеничністю фрустраційної поведінки (Фст вище Фаст) і астенічних емоційних переваг (Еаст вище Ест). Висловлює певну різноспрямованість всередині емоційної сфери. Найбільш характерний для молоді. Корелює з характеристиками «імпульсивного» мотиваційного профілю.

 Змішаний астенічний – характеризується стенічною емоційністю (Ест вище Еаст) і одночасно астенічною фрустраційною поведінкою (Фаст вище Фст). Зустрічається рідко.

 При інтерпретації результатів зазвичай будується два профілі: для житейської мотивації і для професійної.

Здійснюючи діагностику особистості на виявлення мотивації до успіху, Т. Елерс виходив із положення, що особистість, у якої переважає мотивація до успіху, хоче мати середній або низький рівень ризику. Їй властиво уникати високого ризику. Маючи сильну мотивацію до успіху, людина покладає надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього.

Дослідження мотивації досягнення були розпочаті Д. Мак-Клелландом, який за допомогою загальновідомого тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності прояву мотивації досягнення.

Роботи Дж. Аткінсона, Х. Хекхаузена та інших учених продемонстрували, що існує як мінімум три принципових мотиваційних вектори, які у вирішальній мірі визначають характер взаємозалежності діяльнісної активності та мотивації досягнення: індивідуальні суб’єктивні уявлення про ймовірність особистісного успіху й складності завдання, що стоїть перед індивідом; ступінь значущості для суб’єкта цього завдання й, у зв’язку з цим, сили прагнення підтримати й підвищити самооцінку; схильність даної конкретної особистості до адекватного приписування собі самій, іншим людям та обставинам відповідальність за успіх і невдачу.

Із точки зору Д. Мак-Клелланда, мотивація досягнення може розвиватися й у зрілому віці, у першу чергу, за рахунок навчання. Як підкреслює Л. Джуелл, вона може розвиватися в контексті трудової діяльності, коли люди безпосередньо відчувають усі переваги, пов’язані з досягненнями.

Адекватна мотивація досягнення може закономірно формуватися й конструктивно реалізовуватися лише в рамках системи відносин, які характеризуються рисами справжнього співробітництва і, насамперед, гармонійного поєднання: позитивного санкціонування за успіхи й підтримки в разі невдачі.

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації до успіху використовувався нами для діагностики, виокремленої Х. Хекхаузеном, мотиваційної спрямованості особистості на його досягнення. Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які випробуваному необхідно дати один із 2 варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест належить до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації уникнення невдач визначає, наскільки сильно особистість орієнтована на захист, тобто до стратегії уникнення невдач. Особистість, у якої переважає мотив уникнення невдач, надає перевагу малому, або, навпаки, надмірно великому ризику, де невдача не загрожує престижу. У неї, як правило, високий рівень захисту й страху перед нещасними випадками. І вона частіше потрапляє в подібні неприємності. Домінування в людини мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки та рівня домагань. Повторювані невдачі можуть призвести до стану звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе й до хронічної боязні невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення. Люди з низьким рівнем мотивації до успіху виявляють невпевненість у собі, обтяжуються виконуваної роботою. Виконання важких завдань викликає в них дискомфорт.

Дослідження Д. Мак-Клелланда свідчать, що люди з високим рівнем самозахисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють у неприємні ситуації, ніж ті, які мають високу мотивацію на успіх. Ф. Буркард стверджує, що установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ступінь передбачуваного ризику;

- основна мотивація;

- досвід невдач на роботі.

Дослідження мотивації особистісного розвитку й професійного вдосконалення працівників місцевих органів виконавої влади проводилося за допомогою однойменного опитувальника для фахівців у модифікації О. Бондарчук, Л. Карамушки [17; 98]. Відповідно до цієї методики на основі процедури ранжування визначалася вираженість для соціальних працівників таких груп мотивів: соціальні мотиви (виконувати обовʼязок перед суспільством; використовувати технології, процедури зв’язків із громадськістю для запровадження прозорості в діяльності органів влади; підвищення ефективності функціонування інформаційної безпеки держави); престижні мотиви (зробити кар’єру в області державної служби; добитися визнання завдяки впровадженню нових підходів до інформаційних технологій; вносити пропозиції до нормативно-правової бази, управлінських рішень і програм діяльності); прагматичні мотиви (здобути більше матеріальних можливостей та пільг; розширювати коло спілкування з професіоналами в галузі державної служби; підвищення якості професійної діяльності сучасним вимогам); власне професійні мотиви (більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо активізації діяльності відповідно до сучасних вимог новітніх технологій; організовувати та планувати професійну діяльність на основі сучасних вимог); мотиви особистісного розвитку у професійній діяльності (пізнавати свої особистісні якості та усвідомлювати їх вплив на процеси професійної діяльності; сприяти самоактуалізації в професійній діяльності; забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення; здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності).

 Вивчення життєвих цілей соціальних працівників проводилося із використанням особистісного опитувальника термінальних цінностей, розробленого І. Сеніним. Опитувальник грунтується на двох припущеннях: по-перше, що життєві сфери, які в тій чи іншій мірі представлені в житті кожної людини, мають для різних людей різний ступінь значущості, а по-друге, що в кожній з них реалізуються різні для кожної людини бажання і прагнення, які є одним із компонентів спрямованості її особистості. Тест заснований на теоретичних положеннях М. Рокича про структуру цінностей особистості. Методика дозволяє оцінити загальну вираженість кожної з восьми термінальних цінностей: власний престиж, високе матеріальне становище, креативність, активні соціальні контакти, розвиток себе, досягнення, духовне задоволення, збереження власної індивідуальності.

 Визначається також і їх представленість у різних сферах життя людини: сфера професійного життя, сфера навчання і освіти, сімейного життя, суспільного життя, сфера захоплень.

 Таким чином, опитувальник може оцінити 40 показників виразності кожної з 8 цінностей в кожній з 5 сфер життя – всього 53 показника. Опитувальник складається з 80 тверджень, кожне з яких випробуваний оцінює за 5-бальною шкалою Ліккерта (1 – не має ніякого значення, 2 – невелике значення, 3 – певне значення, 4 – важливо, 5 – дуже важливо). Отримані оцінки в балах по таблицях норм переводяться в стени. Результати подаються у формі індивідуального профілю, окремо для шкал термінальних цінностей і життєвих сфер. Також можливе отримання даних за співвіднесенням вираженості цінності в кожній життєвій сфері, але цей показник не стандартизований.

 Стандартизація проводилася на вибірці з 345 випробовуваних у віці від 20 до 45 років. При інтерпретації отриманих даних враховувалося, що в першу чергу інтерпретації підлягають показники, які виходять за межі діапазону від 4 до 7 стенів, тому всі показники, що знаходяться в цьому діапазоні, можна вважати близькими до середнього значення.

 Інтерпретація даних за шкалами термінальних цінностей:

 1.Власний престиж. Високий бал за цим показником відображає прагнення людини до визнання, поваги, схвалення з боку інших, як правило, найбільш значущих осіб, до чиєї думки вона прислухається найбільшою мірою і на чию думку вона орієнтується, в першу чергу, у своїх судженнях, вчинках і поглядах. Піддослідні, які отримують високий бал за цим показником, часто бувають сильно зацікавлені в думках оточуючих про себе, оскільки потребують соціального схвалення своєї поведінки.

 2.Високе матеріальне становище. Високий бал за цим показником відображає прагнення людини до можливо більш високого рівня матеріального добробуту. Такі люди часто бувають переконані в тому, що матеріальний достаток є головною умовою життєвого благополуччя. Високий рівень матеріального добробуту для таких людей часто виявляється підставою для розвитку почуття власної значущості й підвищеної самооцінки.

 3.Креативність. Високий бал за цим показником відображає прагнення людини до реалізації своїх творчих можливостей, внесенню різних змін в усі сфери свого життя. Випробовувані з високим балом за цим показником у всьому прагнуть уникати стереотипів і урізноманітнити своє життя. Такі люди зазвичай досить швидко втомлюються від повільного ходу свого життя і завжди намагаються внести в нього щось нове.

 4.Активні соціальні контакти. Високий бал за цим показником свідчить про прагнення людини до встановлення сприятливих взаємовідносин із іншими людьми. Для таких людей, як правило, дуже значимі всі аспекти людських взаємин, вони часто бувають переконані в тому, що найцінніше у житті – це можливість спілкуватися і взаємодіяти з іншими людьми.

 5.Розвиток себе. Високий бал за цим показником відображає зацікавленість людини в обʼєктивній інформації про особливості свого характеру, свої здібності, інші характеристики своєї особистості. Такі люди, як правило, прагнуть до самовдосконалення, вважаючи при цьому, що потенційні можливості людини майже не обмежені і що, в першу чергу, в житті необхідно домагатися найбільш повної їх реалізації.

 6.Досягнення. Високий бал за цим показником свідчить про прагнення людини до осягнення конкретних і відчутних результатів у різні періоди життя. Такі люди, як правило, ретельно планують своє життя, ставлячи конкретні цілі на кожному її етапі й вважаючи, що головне – домогтися цих цілей. Крім того, часто велика кількість життєвих досягнень служить для таких осіб підставою їх високої самооцінки.

 7.Духовне задоволення. Високий бал за цим показником відображає прагнення людини до отримання морального задоволення у всіх сферах свого життя. Такі люди, як правило, вважають, що головне – це робити те, що цікаво і що приносить внутрішнє задоволення.

 8.Збереження власної індивідуальності. Високий бал за цим показником свідчить про прагнення людини до незалежності від інших людей. Такі люди, як правило, вважають, що найважливіше в житті – це зберегти неповторність і своєрідність своєї особистості, своїх поглядів, переконань, свого стилю життя, прагнучи якомога менше піддаватися впливу масових тенденцій.

 Інтерпретація даних за шкалами життєвих сфер.

 1.Сфера професійного життя. Високий бал за цим показником свідчить про високу значимість для людини сфери її професійної діяльності. Такі люди віддають багато часу своїй роботі, включаються до вирішення всіх виробничих проблем, вважаючи при цьому, що професійна діяльність є головним змістом життя людини.

 2.Сфера навчання і освіти. Високий бал за цим показником відображає прагнення людини до підвищення рівня своєї освіченості, розширення кругозору. Такі люди вважають, як правило, що найголовніше в житті – це вчитися і отримувати нові знання.

 3. Сфера сімейного життя. Високий бал за цим показником свідчить про високу значимість для людини всього того, що повʼязане з життям її сімʼї. Такі люди віддають багато сил і часу вирішенню проблем своєї сімʼї, вважаючи, що головне в житті – це благополуччя в родині.

 4. Сфера суспільного життя. Високий бал за цим показником відображає високу значимість для людини проблем життя суспільства. Такі люди, як правило, швидко залучаються до суспільно політичного життя, вважаючи, що найголовніше для людини – це її суспільно-політичні переконання.

 5. Сфера захоплень. Високий бал за цим показником вказує на те, що основне місце в житті людини займають її захоплення, хобі. Такі люди, як правило, віддають своєму захопленню весь вільний час і вважають, що без захоплення життя людини багато в чому неповноцінне.

 Інтерпретація даних за шкалами термінальних цінностей всередині життєвих сфер.

1. Сфера професійного життя.

 - власний престиж – виражається в прагненні людини мати роботу або професію, яка високо цінується в суспільстві. Випробуваний, який одержує високий бал за цим показником, як правило, дуже зацікавлений в думці інших людей щодо своєї роботи чи професії і прагне домогтися визнання в суспільстві шляхом вибору найбільш соціально схвалюваної роботи чи професії;

 - високе матеріальне становище – виражається в прагненні людини мати роботу або професію, яка гарантує високу зарплату, інші види матеріальних благ. Випробувані з високим балом за цим показником часто бувають схильні до зміни отриманої спеціальності, якщо вона не приносить бажаного рівня матеріального благополуччя;

 - креативність – виражається в прагненні внести елемент творчості в сферу своєї професійної діяльності. Піддослідним із високим балом за цим показником швидко стає нудно від звичних способів організації роботи і методів її проведення, тому для них характерно постійне бажання вносити в роботу різні зміни й удосконалення;

 - активні соціальні контакти – виражається в прагненні до колегіальності в роботі, встановленні сприятливих взаємин із колегами по роботі. Для досліджуваних із високим балом за цим показником значимі фактори соціально-психологічного клімату колективу, атмосфера довіри та взаємодопомоги серед колег;

 - розвиток себе – виражається в прагненні до найбільш повної реалізації своїх здібностей у сфері професійного життя і до підвищення своєї професійної кваліфікації. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерна особлива зацікавленість в інформації про свої професійні здібності та можливості їх розвитку.

 - досягнення – виражається в прагненні досягати конкретних і відчутних результатів у своїй професійній діяльності, часто для підвищення самооцінки. Випробувані з високим балом за цим показником, як правило, відчувають більше задоволення від результатів своєї роботи, ніж від її процесу. Для них також характерне ретельне планування своєї роботи;

 - духовне задоволення – виражається в прагненні мати цікаву, змістовну роботу або професію. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерне бажання якомога глибше пізнати предмет своєї праці, вони, як правило, відчувають найбільше задоволення від самого процесу роботи і меншою мірою орієнтуються на її результати;

 - збереження власної індивідуальності – виражається в прагненні за допомогою своєї професійної діяльності якимось чином «виділитися з натовпу». Випробувані з високим балом за цим показником, як правило, намагаються мати роботу або професію, яка могла б підкреслити своєрідність і неповторність їх особи (наприклад, вибрати незвичайну, рідкісну, малопоширену професію).

 2.Сфера навчання і освіти:

 - власний престиж – виражається в прагненні людини мати такий рівень освіти, який високо цінується в суспільстві. Піддослідні, які отримують високий бал за цим показником, відрізняються особливою зацікавленістю в думці інших людей щодо рівня своєї освіти або того рівня освіти, якого вони хочуть досягти;

 - високе матеріальне становище. Виражається в прагненні людини мати такий рівень освіти, який гарантує високу зарплату та інші види матеріальних благ. Випробовувані з високим балом за цим показником характеризуються бажанням підвищувати рівень своєї освіти, якщо існуючий її рівень не приносить бажаного матеріального благополуччя.

 - креативність. Виражається в прагненні знайти щось нове в досліджуваній дисципліні, внести свій внесок у певну галузь знань. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерне бажання глибше проникнути в предмет вивчення з метою відкрити в ньому щось раніше не вивчене.

 - Активні соціальні контакти. Виражаються в прагненні людини ідентифікувати себе з певною соціальною групою. Випробувані, що набрали високий бал за цим показником, відрізняються бажанням досягти певного рівня освіти, щоб увійти в більш тісні контакти з людьми, що належать до якої-небудь соціальної групи.

 - Розвиток себе. Виражається в прагненні людини підвищувати рівень своєї освіти задля розвитку своїх здібностей. Випробувані з високим балом за цим показником характеризуються особливою зацікавленістю в інформації про свої здібності в навчанні та про можливості їх розвитку.

 - Досягнення. Виражаються в прагненні людини домагатися як конкретних результатів свого освітнього процесу (наприклад, захист дисертації), так і інших життєвих цілей, досягнення яких залежить від рівня освіти. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерне ретельне планування всіх етапів освітнього процесу з постановкою конкретних цілей на кожному етапі, а крім того, прагнення підвищити свою самооцінку.

 - Духовне задоволення. Виражається в прагненні дізнатися якомога більше про досліджувану дисципліну, цікавлячись, в першу чергу, її змістом. Випробовувані з високим балом за цим показником відрізняються сильною пізнавальною потребою, прагненням підвищувати рівень своєї освіти, бажанням глибше проникнути в предмет вивчення своєї галузі знання.

 - Збереження власної індивідуальності. Виражається в прагненні людини так побудувати свій освітній процес, щоб він максимально відповідав всім особливостям її особистості. Випробовувані, що набрали високий бал за цим показником, відрізняються бажанням бути оригінальними при отриманні освіти, намагаючись не порушувати своїх життєвих принципів.

 3.Сфера сімейного життя.

 - Власний престиж. Виражається в прагненні людини так будувати своє сімейне життя, щоб забезпечити собі визнання з боку оточуючих. Піддослідні, які отримали високий бал за цим показником, дуже часто бувають зацікавлені в думці інших людей про різні аспекти свого сімейного життя.

 - Висока матеріальне становище. Виражається в прагненні до найбільш високого рівня матеріального достатку своєї сім'ї. Випробувані з високим балом за цим показником вважають, як правило, що сімейне благополуччя полягає насамперед у гарній забезпеченості сімʼї.

 - Креативність. Виражається в прагненні до всякого роду змін у своєму сімейному житті й внесенню в неї чогось нового. Випробувані з високим балом за цим показником відрізняються тим, що постійно намагаються урізноманітнити життя своєї сімʼї (наприклад, змінити обстановку в квартирі, придумати незвичайний вид сімейного відпочинку тощо).

 - Активні соціальні контакти. Виражаються у високій значимості для людини певної структури взаємин у сімʼї. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерне прагнення до того, щоб кожен член його сімʼї займав якусь соціальну позицію і виконував строго певні функції.

 - Розвиток себе. Виражається в прагненні людини змінювати на краще різні особливості своєї особистості в сімейному житті. Випробуваних із високим балом за цим показником відрізняє їх висока зацікавленість в інформації про себе (характер, здібності, особливості особистості тощо).

 - Досягнення. Виражаються в прагненні до того, щоб у сімейному житті домагатися будь-яких реальних результатів (наприклад, якомога раніше навчити своїх дітей читати, писати і т.п.). Випробувані, що набрали високий бал за цим показником, часто бувають зацікавлені в інформації про сімейне життя інших людей, оскільки хочуть переконатися в вагомості досягнень свого сімейного життя в порівнянні з досягненнями сімейного життя інших.

 - Духовне задоволення. Виражається в прагненні до глибокого взаєморозуміння з усіма членами сімʼї, духовної близькості з ними. Випробовувані з високим балом за цим показником у подружжі найбільше цінують справжню любов і вважають її головною умовою сімейного благополуччя.

 - Збереження власної індивідуальності. Виражається в прагненні будувати своє життя, орієнтуючись лише на власні погляди, бажання, переконання. Випробовувані з високим балом за цим показником часто намагаються зберегти свою незалежність навіть від членів своєї сімʼї (наприклад, проводячи свою відпустку окремо від них) з тим, щоб підкреслити свою індивідуальність.

 4.Сфера суспільного життя.

 - Власний престиж. Виражається в прагненні дотримуватися найбільш поширених поглядів на суспільно-політичне життя. Випробувані з високим балом за цим показником можуть досить активно брати участь у розмовах на суспільно-політичні теми, однак при цьому вони, як правило, виражають не свою власну думку, а думку своїх авторитетів.

 - Високе матеріальне становище. Виражається в прагненні займатися громадською діяльністю заради матеріальної винагороди за неї. Для досліджуваних, які набрали високий бал за цим показником, характерна активна участь у громадській діяльності лише в тому випадку, якщо вона може приносити грошову винагороду та інші види матеріальних благ.

 - Креативність. Виражається в прагненні внести різноманітність у свою громадську діяльність. Випробувані з високим балом за цим показником, як правило, швидко відгукуються на будь-які зміни, що відбуваються в суспільно-політичному житті. Займаючись громадською діяльністю, вони намагаються змінювати звичні методи її проведення, вносити в неї щось нове.

 - Активні соціальні контакти. Виражаються в прагненні реалізувати свою соціальну спрямованість через активне громадське життя. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерне бажання зайняти таке місце в структурі суспільного життя, яке забезпечувало б більш тісний контакт з певним колом осіб і надавало б можливість взаємодіяти з ними в суспільному житті.

 - Розвиток себе. Виражається в прагненні якомога повніше реалізувати і розвивати свої здібності у сфері суспільного життя. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерна особлива зацікавленість в інформації про свої здібності у сфері суспільного життя й можливості їх розвитку.

 - Досягнення. Виражаються в прагненні домагатися насамперед реальних і конкретних результатів у своїй суспільно-політичній діяльності, проте часто це відбувається заради більш високої самооцінки. Випробувані з високим балом за цим показником, як правило, чітко планують свою громадську роботу, ставлять конкретні цілі на кожному етапі й прагнуть будь-якими методами їх досягти.

 - Духовне задоволення. Виражається в прагненні через громадську діяльність реалізувати своє щире бажання зробити життя суспільства як можна більш благополучною. Випробувані, що набрали високий бал за цим показником, відрізняються тим, що отримують найбільше задоволення не від результатів своєї громадської діяльності, а від її процесу.

 - Збереження власної індивідуальності. Виражається в прагненні не потрапити під вплив суспільно-політичних поглядів інших людей. Для досліджуваних із високим балом за цим показником найціннішою є та суспільно-політична позиція, яку не займає ніхто, крім них, а часто такі випробувані взагалі не мають жодних суспільно-політичних поглядів, оскільки для цього вони занадто зайняті собою.

 5.Сфера захоплень.

 - Власний престиж. Виражається в прагненні у вільний час займатися тим, що може служити підставою його високої оцінки іншими людьми. Випробуваний з високим балом за цим показником схильний орієнтуватися на думку значущих для нього осіб щодо того, як проводити вільний час, і намагається проводити його так, як це роблять вони.

 - Високе матеріальне становище. Виражається в прагненні у вільний час займатися тим, що може принести матеріальну користь. Захоплення піддослідних, які отримали високий бал за цим показником, часто носять прагматичний характер (наприклад, коли продукти захоплення можна продати, обміняти тощо).

 - Креативність. Виражається в прагненні людини захоплюватися таким заняттям, яке надає широкі можливості для творчості, внесення різноманітності в сферу свого захоплення. Випробувані з високим балом за цим показником завжди намагаються змінити що-небудь в предметі свого захоплення, внести в нього щось нове.

 - Активні соціальні контакти. Виражаються в прагненні людини реалізувати свою соціальну спрямованість за допомогою свого захоплення. Піддослідні, які отримали високий бал за цим показником, схильні захоплюватися тими заняттями, що мають колективний характер, для них характерне бажання знайти однодумців і взаємодіяти з ними у своєму захопленні.

 - Розвиток себе. Виражається в прагненні людини використовувати своє хобі для кращої реалізації своїх потенційних можливостей. Випробовувані з високим балом за цим показником часто не обмежуються лише одним видом захоплення і намагаються спробувати свої сили в різних заняттях.

 - Досягнення. Виражаються в прагненні людини ставити конкретні цілі у сфері свого захоплення і досягати їх. Для досліджуваних із високим балом за цим показником характерна висока зацікавленість в інформації про досягнення інших людей в їх захопленнях, оскільки ці випробовувані хочуть переконатися в достатній вагомості власних досягнень.

 - Духовне задоволення. Виражається в прагненні людини мати таке захоплення, якому можна віддати весь вільний час, намагаючись глибше проникнути в сам предмет захоплення. Випробовувані, що набрали високий бал за цим показником, як правило, отримують більше задоволення від процесу свого заняття, ніж від його результатів.

 - Збереження власної індивідуальності. Виражається в прагненні людини до того, щоб захоплення допомагало підкреслити, висловити свою індивідуальність. Випробувані з високим балом за цим показником можуть захоплюватися дуже рідкісним, незвичайним заняттям, створювати у своєму захопленні речі, яких не має ні в кого іншого і т.п.

Основною сферою застосування тесту автор вважає психологічне консультування, насамперед професійне. З іншого боку, виявлення особливостей ціннісної орієнтації – завжди інформація про особу, тому опитувальник буде корисний і при індивідуальній та груповій психологічній, психотерапевтичній та психокорекційній роботі. Наявність валідних вибірці показників підвищує його практичну цінність.

У нашому дослідженні взаємозвʼязок мотиваційно-ціннісної та когнітивно-емоційної складових розвитку професійно важливих якостей особистості розглядалися не абстрактно, а в певному професіознавчому контексті – у працівників місцевих органів виконавчої влади.

Зауважимо, що поняття когнітивної складності в соціальній психології і психології особистості є по-своєму унікальним. Будучи введено в якості одного з показників виявленої при заповненні репертуарної решітки системи конструктів, воно незабаром вийшло за експериментальні межі. Вперше поняття когнітивної складності було введено Дж. Бієр.

Дж. Бієр визначив когнітивну складність як «... здатність конструювати соціальну поведінку на основі численних параметрів. Випробуваний з більшим ступенем когнітивної складності володіє більш диференційованою системою вимірювань для сприйняття поведінки інших в порівнянні з випробуваним із меншим ступенем когнітивної складності» [228, с. 119]. Основним показником численності параметрів конструювання соціальної поведінки при цьому вважається число незалежних конструктів, що виділяються при інтерпретації репертуарної решітки. Поняття когнітивної складності досить швидко набуло широкої популярності в науковому середовищі, наслідком чого стали численні дослідження впливу когнітивної складності на когнітивні й поведінкові особливості людини. Зокрема, було виявлено, що випробовувані з більш високою когнітивної складністю ефективніші в комунікативній діяльності, більш стійкі до впливу з боку інших людей, ефективніше використовують наявну і засвоюють нову інформацію, використовують більш чіткі категорії сприйняття і категоризації, легше розбираються в суперечливих текстах та інформації, демонструють вищу креативність, є більш ефективними керівниками, особливо в ситуаціях динамічної зміни, а також більшою мірою здатні дивитися на світ очима інших людей. У дослідженнях було показано, що у людей з високою когнітивної складністю більш диференційована структура самооцінки і більш висока захищеність від генералізації стресу на всі сфери життя [110].

Значно менша одностайність спостерігається серед дослідників щодо способів розрахунку показників когнітивної складності. Спочатку запропонована Дж. Бієр методика полягала в підрахунку кількості збігів між рядами решітки. Загальна кількість збігів приймалася як обернено пропорційне кількості незалежних конструктів і, отже, рівню когнітивної складності. Дещо пізніше Д. Банністер ввів поняття інтенсивності звʼязків між конструктами і запропонував розраховувати її як суму попарних коефіцієнтів кореляції між кожним виділеним конструктом: КІ = YM-10. Інтенсивність звʼязків між конструктами, з одного боку, обернено пропорційна когнітивній диференційованості (кількості незалежних конструктів), проте, з іншого боку, свідчить про «жорсткості» системи конструктів (тобто здатності системи конструктів генерувати однозначні передбачення) на противагу її «пухкості». Таким чином, інтенсивність можна трактувати і як позитивний, і як негативний показник. Останнім часом зʼявилися дані, що ставлять під серйозний сумнів можливість використання «показника інтенсивності» для діагностики когнітивної складності. Відомо, що показник інтенсивності високо (вище 0,95) корелює з відсотком дисперсії, пояснюючи перший виділений при факторному аналізі репертуарної решітки фактор. Тим не менше, якщо протестувати отримані в кожному конкретному випадку показники інтенсивності і пояснювальної дисперсії на значущу відмінність від випадкової, то зʼясовується, що в 40% випадків вони не збігаються (інтенсивність значимо відрізняється від випадкової, а відсоток пояснювальної дисперсії – ні, і навпаки). Ф. Франселла, Д. Банністер демонструють, що середнє значення гетерогенних коефіцієнтів кореляції може збігатися із середнім значенням гомогенних кореляцій, і, отже, показник інтенсивності неможливо використовувати як надійний засіб у визначенні когнітивної складності.

Пропонувалися й інші способи підрахунку когнітивної складності. В якості прикладів можна навести роботи X. Бонаріуса і Е. Ландфілда. Тим не менш, зі зростанням числа досліджень з даної проблематики зʼявлялося все більше число фактів, які свідчать про те, що когнітивну складність не можна розглядати як цілісний феномен. У багатьох роботах було показано, що кореляція між різними показниками когнітивної складності не є яскраво вираженою і лінійною. На даний момент найбільш поширеною є думка, що для вираженості когнітивної складності необхідна не тільки когнітивна диференціація (число різних конструктів), а й також інтегрованість (ступінь ієрархічної впорядкованості конструктів) і особливо артикулювання (ступінь звʼязності та структурованості) системи конструктів.

 Як відомо, традиційно когнітивну складність розглядають у контексті когнітивного стилю особистості, який, в свою чергу, трактується як індивідуальний спосіб отримання та переробки інформації про впливи довкілля [110], що забезпечує раціональний контроль афективних спонукань і визначає особливості прийняття рішень, спілкування, міжособистісної взаємодії, творчого розв’язання проблем управлінській діяльності тощо [36; 111]. Визначення когнітивної складності в міжособистісних стосунках  проводилося нами за допомогою відповідного опитувальника О. Шмельова.

З метою визначення особливостей функціонування показників когнітивно-емоційної складової ми скористалися методикою «Оцінки продуктивності інтервалів життя» (ОПІ) (Є. Головаха, О. Кронік), що застосовувалася нами для вимірювання динаміки субʼєктивної продуктивності життя у самосвідомості досліджуваних на основі самооцінки [36; 37]. ОПІ є методикою експрес діагностики субʼєктивної картини життєвого шляху особистості. Процедура ОПІ полягає в наступному. Пропонується оцінити всі пʼятиріччя життя з народження до очікуваної тривалості життя за десятибальною шкалою за ступенем насиченості важливими подіями. Результати методики ОПІ дозволяють проаналізувати більше десяти показників – психобіографічних характеристик. Здебільшого розглядаються такі показники: реалізованість (R), психологічний вік (ПВ), коефіцієнт дорослості (КВ), середня зміна оцінок, очікувана тривалість життя, кількість десяток.

Показник реалізованості визначається через співвідношення насиченості важливими подіями прожитих років і очікуваної людиною сумарною насиченістю життя в цілому. Чим більше питома вага минулого в картині життя, тим вище реалізованість, тим більше значущих подій життя вже відбулося. Показник може приймати значення від 0 до 100%. З роками показник реалізованості, зазвичай, зростає. Психологічний вік (ПВ) обчислюється за формулою: ПВ = R х ОТЖ / 100%, де R – реалізованість, ОТЖ – очікувана тривалість життя. Психологічний вік є мірою психологічного минулого, подібно до того, як хронологічний вік – міра хронологічного минулого. Відповідність хронологічного і психологічного віку свідчить про вміння людини знайти прийнятний для себе темп життя, урівняти домагання з можливостями. Завищений ПВ повʼязаний з песимістичною і збідненою життєвою перспективою. Занижений – про нереалізованість, відсутність значущих досягнень в самореалізації. Оптимальним є збіг психологічного та хронологічного віку або трохи занижений психологічний вік, який вказує на наявність значущих життєвих очікувань і ще нереалізований творчий потенціал. Коефіцієнт дорослості – співвідношення психологічного і хронологічного віку; зручний для порівняння психологічного віку людей різних хронологічних віків, що перебувають в одній групі. При KД<100% людина психологічно молодше, при КД>100% – старше, при KД=100% відповідає своїм рокам. Середня зміна оцінок вказує наскільки життя субʼєктивно протікає із злетами і падіннями. Кількість десяток – відсутність максимальних 10-бальних оцінок спостерігається у людей, які більше довіряють своєму розуму, ніж почуттям. Велика кількість «десяток» (3 і більше) ставлять люди, схильні до ірраціонального сприйняття людського буття, більше довіряють своїм почуттям, ніж розсудливому мисленню [37].

Каузометрія призначалася для глибинної діагностики субʼєктивної картини життєвого шляху і психобіографічних характеристик досліджуваних; проводилася в індивідуальній формі та займала 1-2 години. Каузометрія містить основні й додаткові процедури [111]. Наведемо ті процедурні етапи, які були важливими для інтерпретації отриманих даних.

Процедурні етапи каузометричного опитування: формування списку найбільш важливих подій свого минулого, сьогодення і майбутнього; датування подій; ранжування їх за важливістю «для себе», тобто визначення особистої значущості подій; позначення сфер приналежності подій; причинно-наслідковий аналіз міжподієвих звʼязків – виявлення уявлень опитуваного про структуру причинно-наслідкових звʼязків між подіями його життя; цільовий аналіз міжподієвих звʼязків – виявлення уявлень опитуваного про інструментально-цільові звʼязки (типу «засіб-мета») між подіями його життя.

За результатами каузометричного опитування розглядалися одинадцять психобіографічних характеристик: насиченість, цілеспрямованість, раціональність, конфліктність, стратегічність, впевненість, задоволеність, емоційність, почуття реальності (реалістичність), психологічний вік і коефіцієнт дорослості [111]. Психобіографічні характеристики обчислювалися окремо для психологічного минулого, сьогодення, майбутнього і для життя в цілому.

Насиченість показує відсоток наповненості картини життя мотиваційними звʼязками (причинні й цільові звʼязки між значимими подіями життя). Цілеспрямованість вказує відсоток цільових звʼязків у загальній сумі всіх наявних звʼязків (і причинних, і цільових). Впевненість вказує відсоток однозначних, категоричних відповідей про наявність певного звʼязку між подіями життя. Раціональність характеризує ступінь відповідності цілей і засобів їх досягнення передбачуваним результатам й причин вчинків (у відсотках). Стратегічність визначає масштабність життєвих задумів, переконаність у їх здійсненні. Почуття реальності відображає ступінь збігу ранжування подій за мотиваційним статусом (характеризує інтенсивність звʼязків конкретної події з усіма іншими) з їх субʼєктивним ранжуванням за важливістю «для себе» (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена). Задоволеність вказує на те, якою мірою людина бачить своє життя в приємних асоціаціях (у відсотках). Емоційність – показує наскільки людина бачить своє життя в полярних емоціях (у відсотках). Каузометричний психологічний вік і каузометричний коефіцієнт дорослості за змістом аналогічні психологічному віку і коефіцієнту дорослості, обчислювані за методикою ОПІ.

Для інтерпретації результатів дослідження важливо відзначити те, що методика ОПІ вимірює усвідомлювані, а каузометрія менш усвідомлювані і неусвідомлювані параметри картини життя [110, с. 180-182]. ОПІ виявляє узагальнені уявлення особистості про своє життя. Дане узагальнене представляє усвідомлений рівень, тобто те, що людина може вербалізувати, навіть обгрунтувати. Каузометрія конкретизує уявлення і виявляє те, що на узагальненому рівні не було представлено, тобто вона виявляє раніше не завжди усвідомлене. Однак, виявлення (конкретизація узагальненого) неусвідомленого автоматично не приводить до реального усвідомлення людиною прихованого змісту узагальнених уявлень. Тому поняття «узагальнене» вказує на поняття «усвідомлене», а поняття «конкретне» – на поняття «неусвідомлене». Свідоме як і несвідоме за змістом багатогранне. Зміст «свідомого» не завжди може бути усвідомлено людиною. Більш того, якщо вербально озвучене, адекватно не проявляється в її поведінці, діяльності, то дане вербальне не є проявом усвідомленого. За винятком можуть бути випадки, коли людина свідомо (усвідомлено) вирішила приховати мотиви своєї поведінки. Така неузгодженість свідчить про захисні психологічні механізми, про наявність конфліктів, криз, в цілому про смисложиттєві колізії в житті людини. Таким чином, неусвідомленим може бути і зміст свідомого. Під терміном «усвідомлене» розуміється те, що людина раціонально може пояснити, і воно логічно включено в її поведінку. «Усвідомлене» – це частина свідомого і несвідомого внутрішнього світу людини, яке узгоджено проявляється в різних аспектах її життя.

За допомогою методики дослідження рівня субʼєктивного контролю (розробленої на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера в адаптації Є. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда), яка призначена для діагностики інтернальності-екстернальності, нами визначався узагальнений показник індивідуального рівня субʼєктивного контролю, інваріантний до часткових показників діяльності (шкала загальної інтернальності) [10]. Локус контролю є центральним конструктом теорії соціального навчання (Дж. Роттера), в центрі уваги якой лежить прогноз поведінки людини в складних ситуаціях. Локус контролю можна розглядати як межу особистості в значенні індивідуальних відмінностей, проте Дж. Роттер вважав, що екстернали і інтернали не є «типи», конструкт необхідно розглядати як континуум, що має на одному кінці виражену екстернальність, а на іншому – інтернальність. Більшість індивідуумів перебуває між двома екстремумами. Локус контролю як стійка властивість людини – схильність приписувати відповідальність за результати своєї діяльності – формується в ході її соціалізації. «Наскільки компетентними і ефективними ми відчуваємо себе, залежить від того, як ми пояснюємо невдачі», – вважає Д. Майєрс [131, с. 64]. Вчений, посилаючись на дослідження американських психологів, відзначає, що «люди, які звинувачують у своїх соціальних труднощах інших, часто більш нещасні, ніж ті, хто в змозі визнати свої помилки» і, нарешті, локус контролю «є особливою особистісною характеристикою, залежно від якої індивіди діляться на тих, хто більш чутливий до зовнішніх дій, і тих, чия поведінка визначається внутрішньою стратегією» [131, с. 90].

Локус контролю, характерний для індивіда, універсальний щодо будь-яких подій та ситуа­цій, з якими йому доведеться постати. Той самий тип контролю характеризує поведінку цієї осо­бистості й при невдачах, і при досягненнях, при­чому це стосується різних галузей соціального життя. Конформна та поступлива поведінка більш властива людям із екстернальним локусом. Інтернали, на відміну від екстерналів, менш схильні під­порядковуватись тиску інших, чинять протидію, коли відчувають, що ними маніпулюють, реагують сильніше ніж екстернали на втрату особистої сво­боди. Люди з інтернальним локусом контролю кра­ще працюють наодинці, ніж під наглядом або при відеозапису. Для екстерналів характерне прагнен­ня до постійного спілкування. Інтернали надають перевагу недирективним ме­тодам психокорекції, екстернали субʼєктивно більш орієнтовані на зовнішній контроль.

Опитувальник РСК складається з 44 пунктів. Він містить пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність у міжособистісних та сімейних стосунках, а також пункти, які вимірюють РСК щодо хвороби і здоровʼя.

Для збільшення спектра можливих застосувань опитувальник сконструйований у двох варіантах, які відрізняються форматом відповідей досліджу­ваних. Варіант А використовують для дослід­ження. Він потребує відповіді за 6-ти бальною шкалою (–3, –2, –1, +1, +2, +3), в якій відповідь «+3» означає «повністю згоден», «–3» – «зовсім не згоден» із цим пунктом. Варіант Б призначений для психодіагностики. Він потребує відповіді за бінарною шкалою «згоден-не згоден».

Інтерпретація даних за шкалами методики проводиться у такий спосіб.

Шкала загальної інтернальності (Із). Висо­кий показник за цією шкалою відповідає високо­му рівню субʼєктивного контролю над будь-яки­ми значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті бу­ли результатом їхніх дій. Таким чином, вони від­чувають власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Низький по­казник за шкалою Із відповідає низькому рівню субʼєктивного контролю. Такі досліджувані не ба­чать звʼязку між своїми діями та значущими для них подіями в житті, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток та вважають, що біль­шість їх – результат випадку або дій інших лю­дей.

Шкала інтернальності в галузі досягнень (Ід). Високі показники за цією шкалою відповіда­ють високому рівню субʼєктивного контролю над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього того, що було і є у їхньому житті, і що вони здатні успішно досягати своєї мети в майбутньому. Низь­кі показники за шкалою Ід свідчать про те, що лю­дина приписує свої успіхи, досягнення та радощі зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

Шкала інтернальності в галузі невдач (Ін). Високі показники за цією шкалою свідчать про розвинене відчуття субʼєктивного контролю сто­совно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях. Низькі показники Ін доводять, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

Шкала інтернальності у сімейних стосунках (Іс). Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальною за події, які відбуваються в її подружньому житті. Низькі Іс вказують на те, що субʼєкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, які виникають у його сімʼї.

Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Ів). Високий Ів підтверджує те, що лю­дина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в стосунках у колективі, у своєму просуванні тощо. Низький Ів вказує на те, що досліджуваний схильний припи­сувати важливіше значення зовнішнім обставинам – керівництву, співробітникам, везінню-невезінню.

Шкала інтернальності стосовно здоровʼя і хвороб (Іх). Високі показники Іх свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоровʼя: якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з низьким Іх вважає здоровʼя та хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде внаслідок дій інших людей, насамперед лікарів.

Дослідження самооцінок людей із різними типа­ми субʼєктивного контролю довело, що люди з низьким РСК вважають себе егоїстич­ними, нерішучими, залежними, несправедливими, метушливими, ворожими, невпевненими, нещи­рими, несамостійними, дратівливими; люди з високим РСК – добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними, спокійними. Таким чином, РСК повʼязаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою, соціальною зрілістю та самостійністю особистості. Тест призначений для індивідуального та групо­вого дослідження. Застосування опитувальника РСК придатне для вирішення низки соціально-психологічних та медико-психологічних проблем. Рівень субʼєктивного контролю підвищується в процесі психокорекційного впливу на особистість, тому можливе застосування РСК для оцінювання ефективності методів психологічної корекції.

Зметою визначення особливостей функціонування показників комунікативно-адаптивної складової проводилася оцінка самоконтролю соціальних працівників у спілкуванні за допомогою тесту, розробленого американським психологом М. Снайдером. За даними методики стало можливим визначити рівні комунікативного контролю в міжособистісній взаємодії працівників місцевих органів виконавчої влади:

- низький (0-3 бали), що вказує на стійкість поведінки, небажання за потрібне змінюватися залежно від ситуацій, здатність до щирого саморозкриття в спілкуванні, прямолінійність.

- середній (4-6 балів), що вказує на нестриманість у своїх емоційних проявах, проте наявна повага до думки оточуючих, її урахування.

- високий (7-10 балів), що вказує на легкість входження в будь-яку роль, гнучкість реагування на зміну ситуації, передбачення враження, яке справляється на оточуючих.

За М. Снайдером, люди з високим комунікативним контролем, постійно стежать за собою, добре знають, де і як себе вести, управляють вираженням своїх емоцій. Разом із тим у них утруднена спонтанність самовираження, вони не люблять непрогнозованих ситуацій. Їх позиція: «Я такий, який я є в даний момент». Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні й відкриті, у них більш стійке Я, що мало піддається змінам в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії.

Вивчаючи феномен комунікативної компетентності ми скористалися методикою «Діагностика емоційних бар’єрів в міжособистісному спілкуванні» (В. Бойко). Методика містить 25 тверджень, які надають можливість зрозуміти, в якій мірі у респондентів присутні емоційні проблеми в спілкуванні (див. додаток Л). Методика діагностики барʼєрів у встановленні емоційних контактів спрямована на виявлення рівня емоційної ефективності в спілкуванні й виявлення типу емоційних перешкод.

Серед емоційних барʼєрів В. Бойко виділяє пʼять підгруп: невміння керувати емоціями, неадекватний прояв емоцій, нерозвиненість емоцій, домінування негативних емоцій, небажання зближуватися з людьми на емоційній основі.

Респонденту пропонується відповісти на кожне твердження відповіддю «так» чи «ні», а потім за допомогою підсумку відповідних балів виявити перешкоди в установленні емоційних контактів.

Визначаються такі рівні емоційної ефективності в спілкуванні:

- перший рівень (0-2 бали) – невміння оцінити себе з точки зори інших, нещирість у відповідях;

- другий рівень (3-5 балів) – емоції зазвичай не заважають спілкуватися з колегами;

- третій рівень (6-8 балів) – окремі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні;

- четвертий рівень (9-12 балів) – емоції в деякій мірі ускладнюють взаємодію з колегами;

- пʼятий рівень (13 і більше балів) – емоції явно заважають встановлювати контакти.

Розглядаючи компетентність як сукупність умінь і навичок, що необхідні для ефективного спілкування викристалізовується міра комунікативної компетентності працівника органів місцевого самоврядування, яка виявляється у ступені успішності використання засобів впливу та створення позитивного враження на інших людей. Відповідні вміння формуються на основі знань про сутність процесу спілкування, його види, фази і закономірності розвитку, про комунікативні методи і прийоми, та яким впливом, можливостями і обмеженнями вони наділені. Це також знання про те, які методи є найбільш ефективними стосовно різних людей і ситуацій. До цієї сфери відносяться і знання щодо рівня розвитку особистих комунікативних умінь та ефективних методів використання.

Комунікативна здатність трактується наразі двояко: як природна здібність людини до спілкування і як комунікативна продуктивність. Оскільки в процесі спілкування людина мислить, переживає емоційно, у неї виникають відповідні бажання, тобто сприймати особистість в цілому, а не її окремі аспекти, тому відповідно мова йде про виділення елементарних системних умінь як складових комунікативної компетентності. Є такі характеристики спілкування, які виявляються у однієї і тієї ж людини в різних контекстах і характеризують специфічний для неї «профіль» комунікативної компетентності.

Методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант М. Фетіскіна) дозволяла виявити рівень комунікативної інтерактивності респондентів, ступінь вираженості тієї чи іншої шкали за показниками (високим, середнім і низьким), шкалами: взаємопізнання, взаєморозуміння, взаємовпливу, соціальної автономності, соціальної адаптивності, соціальної активності.

1. Взаємопізнання − адекватна оцінка особистісних особливостей партнерів по взаємодії.

2. Взаєморозуміння − рівень конфліктності, вираженість загальних інтересів, уміння розуміти точку зору опонента, іншої людини.

3. Взаємовплив − рівень ознаки поглядів, вчинків інших представників групи, самокорекції, саморефлексії.

4. Соціальна автономність − ознака особистісної позиції в спільних діях і організація або участь в спільній діяльності.

5. Соціальна адаптивність − благополуччя взаємовідносин, задоволеність своїм становищем в групі, гнучкість в поведінці, контактність серед колективу і з внутрішнім оточенням.

6. Соціальна активність ‒ спрямованість соціальної орієнтації, головні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності.

За допомогою вищезазначеної методики виявлялася й особистісна готовність до формування інтегративних критеріїв інтерактивної компетентності в межах соціальної групи стабільного і тимчасового типу.

Наведена методика містить шість груп тверджень (див. додаток М), що спрямовані на особливості міжособистісної взаємодії, які потрібно оцінити за п’ятибальною системою.

У професіях, які за своїм змістом повʼязані з активною взаємодією людини з іншими людьми, в якості стрижневих виступають комунікативні та організаторські схильності, без яких не може бути забезпечений успіх в роботі. Визначити особливості комунікативних та організаторських схильностей соціальних працівників стало можливим за методикою КОС-2 В. Синявського, Б. Федоришина. За результатами відповідей випробуваного виявлялися якісні особливості його комунікативних і організаторських схильностей.

Підраховується кількість співпадаючих з ключем відповідей по кожному розділу методики, потім обчислюються оціночні коефіцієнти окремо для комунікативних і організаторських схильностей за формулою:

 К = 0,05хС,

 де К – величина оцінного коефіцієнта,

С – кількість відповідей, що співпадають з ключем.

Оціночні коефіцієнти можуть варіювати від 0 до 1. Показники, близькі до 1 свідчать про високий рівень комунікативних і організаторських схильностей, близькі до 0 – про низький рівень. Первинні показники комунікативних і організаторських схильностей можуть бути представлені у вигляді оцінок, що свідчать про різні рівні досліджуваних схильностей.

Досліджувані, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей.

Досліджувані, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе сковано; обмежують свої знайомства; відчувають труднощі у встановленні контактів з людьми і при виступі перед аудиторією; погано орієнтуються в незнайомій ситуації; не відстоюють свої думки, важко переживають образи; прояв ініціативи у громадській діяльності вкрай знижений, у багатьох справах вони воліють уникати прийняття самостійних рішень.

Для досліджуваних, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують роботу, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Комунікативні та організаторські схильності необхідно розвивати й удосконалювати.

Досліджувані, що отримали оцінку 4, відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації.

Досліджувані, що отримали вищу оцінку – 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативності і організаторських схильностей. Вони відчувають потребу в комунікативній і організаторській активності, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе у новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вона була прийнята. Наполегливі в діяльності.

Визначення особливостей функціонування показників конативно-рефлексивної складової проводилося нами з використанням методики діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, створеної та розробленою К. Томасом й адаптованої Н. Гришиною [196]. Зауважимо, що на ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовували термін «розв’язання конфліктів», який означає, що конфлікт можна й потрібно розв’язувати, або елімінувати. Отже, метою розв’язання конфліктів вважали якийсь ідеальний безконфліктний стан, коли люди працюють у повній гармонії. Однак останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Причиною цього, на думку К. Томаса, є дві обставини: усвідомлення марності зусиль із повної елімінації конфліктів і підтвердження позитивних функцій конфліктів. Тому, згідно з підходом К. Томаса, наголос слід перенести з елімінування конфліктів на управління ними. Отже, потрібно сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей; які з них більш продуктивні чи деструктивні; як можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основні виміри в якої кооперація (пов’язана з увагою людини до інтересів інших людей, які втягнені в конфлікт) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно до цих вимірів К. Томас виділяє такі способи регулювання конфліктів:

1) змагання (конкуренція);

2) пристосування;

3) компроміс;

4) уникнення;

5) співробітництво.

На думку К. Томаса, у разі уникнення конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху. За таких форм поведінки, як конкуренція, пристосування та компроміс або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співробітництва обидві сторони виявляються у виграші.

У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К. Томас описує кожний з п’яти наведених можливих варіантів. У різних поєднаннях їх згруповано в 30 пар. У кожній з поданих пар потрібно не більш ніж за 15-20 хвилин обрати те судження, яке найтиповіше характеризує власну поведінку.

Із метою статистичної обробки дані дослідження було опрацьовано за допомогою математичних методів з їхньою подальшою якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів дослідження здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 20.0).

**2.2. Аналіз показників мотиваційно-ціннісної та когнітивно-емоційної складових професійно важливих якостей особистості соціальних працівників**

На *першому етапі* емпіричного дослідження проведено операціоналізацію запропонованої моделі професійно важливих якостей особистості соціальних працівників за показниками її складових (мотиваційно-ціннісної, когнітивно-емоційної, комунікативно-адаптивної, конативно-рефлексивної).

Аналіз сформованості професійно важливих якостей особистості соціальних працівників органів місцевого самоврядування ми розпочали з визначення параметрів функціонування мотиваційно-ціннісної складової.

Особливості прояву мотиваційно-ціннісної складової професійно важливих якостей особистості соціальних працівників виявлялися за допомогою діагностичного інструментарію, що містив методики, які дозволили проводити дослідження за кожним з означених показників. Для визначення спрямованості особистості соціального працівника як першого показника мотиваційно-ціннісної складової його професійно важливих якостей була використана стандартизована методика – орієнтаційна анкета Б. Басса. Вибір цієї методики був зумовлений можливістю виявити такі види спрямованості особистості як-от: спрямованість на себе, спрямованість на спілкування і спрямованість на справу.

Результати, що отримані за методикою Б. Басса свідчать про те, що спрямованість на себе, яка характеризується орієнтацією особистості на пряму винагороду і задоволення безвідносно до результатів діяльності, агресивністю в досягненні статусу, владністю, схильністю до суперництва, дратівливістю, тривожністю, інтровертованістю, виявили 21,7% досліджуваних. Таку спрямованість особистості трактуємо як найменш цінну щодо впливу на успішність її діяльності в органах місцевого самоврядування.

Спрямованість на спілкування продемонстрували більшість респондентів – 42,5%. Для них характерним є прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтованість на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба у прихильності й емоційних відносинах з оточуючими.

 Спрямованість на справу виявили 35,8% досліджуваних, які проявляють зацікавленість у вирішенні ділових проблем, прагнення до найкращого виконання роботи, орієнтацію на ділову співпрацю, здатність відстоювати власну думку в інтересах справи, корисної для досягнення спільної мети. Таку спрямованість трактуємо як найбільш цінну щодо здійснення професійної діяльності.

Діагностика мотиваційної структури особистості здійснювалася за методикою В.  Мільмана «Діагностика мотиваційної структури особистості». Продуктивність застосування цієї методики для вивчення професійно важливих якостей особистості соціальних працівників в напрямку мотиваційної регуляції їх професійної діяльності обумовлена тим, що така діяльність може бути ефективною лише за умови її тісного зв’язку з загальножиттєвою мотивацією, з особистісними цінностями людини. Виокремлення мотивів «дефіциту» і мотивів «росту» найбільшою мірою характеризує розвиток професійно важливих якостей особистості, її професійного зростання від переважання мотивів життєзабезпечення, які є дефіцитними і незадоволення яких викликає психологічне напруження, до мотивів росту, які пов’язані з творчою діяльністю і незадоволення яких, як і стан напруження, з цим пов’язаний, сприймається особистістю як нормальний процес. Більше того, саме це напруження веде до розвитку мотивів росту, сприяє формуванню мотивів самореалізації й самоактуалізації, а відтак безпосередньо пов’язано з можливістю досягнення професійної успішності.

Проведені порівняльні дослідження за методикою В. Мільмана показали відмінності у структурі мотиваційної сфери досліджуваних І та ІІ груп. Вивчалися дві групи мотивів: мотиви споживання (життєзабезпечення, комфорту, соціального статусу) і мотиви продукування (загальної активності, творчої активності, суспільної корисності). Перевірялося припущення, що переважання продуктивних мотивів над мотивами споживання свідчить про прогресивні тенденції у розвитку мотивації і веде до досягнення успіхів у професійній діяльності державних службовців.

Було встановлено, що у досліджуваних І групи з високим рівнем успішності в карʼєрному зростанні переважають високі показники мотивів професійної діяльності, а також достатньо високі показники загальножиттєвої мотивації. Показники мотивації професійної діяльності вищі за показники загальножиттєвих мотивів, що показує прогресивні тенденції у розвитку мотиваційної регуляції професійної діяльності. Досліджувані ІІ групи мали нижчі показники мотивації. У них мотиви споживання домінували над мотивами особистісного росту, що свідчить про регресивний мотиваційний профіль в обох сферах: загальножиттєвої та професійної мотивації.

Результати обробки методики представлено в табл. 2.1-2-2 та на рис. 2.1-2.4.

*Таблиця 2.1*

**Структура мотиваційного профілю в І групі**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Підшкали** **мотивації****Шкали****мотивації** | **ЗЖ –****загально життєва мотивація** | **РБ –** **мотивація роботи та навчання** | **ІД –** **ідеальний стан****мотиву** | **РЕ –** **реальний****стан** **мотиву** |
| r | бал | r | бал | r | бал | r | бал |
| П – підтримка життєзабезпечення | 6 | 5,2 | 7 | 5,3 | 7 | 5,2 | 6 | 5,2 |
| К – комфорт | 1 | 11,5 | 1 | 10,5 | 1 | 11,3 | 1 | 10,9 |
| С – соціальний статус | 4 | 7,6 | 5 | 6,3 | 5 | 6,5 | 5 | 7,2 |
| О – спілкування | 3 | 9,4 | 3 | 8,6 | 3 | 8,8 | 3 | 9,7 |
| Д – загальна активність | 2 | 10,8 | 2 | 10,1 | 2 | 10,2 | 2 | 10,4 |
| ДР – творча активність | 7 | 4,3 | 6 | 5,6 | 6 | 5,7 | 7 | 4,2 |
| ОД – суспільна користь | 5 | 6,2 | 4 | 6,8 | 4 | 6,8 | 4 | 6,3 |

Як видно з табл. 2.1, для респондентів І групи провідні типи загальножиттєвої і робочої мотивації збігаються – це мотивація комфортного і активного життя. Загальножиттєва і робоча мотивація спілкування у цій групі перебувають на третьому ранговому місці. Звертають увагу низькі значення за шкалами П – підтримка життєзабезпечення і ДР – творча активність, але збіг значень ідеального і реального стану мотивів свідчить про адекватність такої значущості й гармонійність осіб за цим типом мотивації.

**Рис. 2.1. Профілі загальножиттєвої мотивації роботи у І групі**

**Рис. 2.2. Профілі загальножиттєвої мотивації роботи і навчання у ІІ групі**

Зазначимо, що така специфіка простежується за всіма типами мотивів у І групі респондентів, що добре видно на рис. 2.1, 2.3.

Відсутність суттєвої різниці у профілях загальножиттєвої («ЗЖ») і робочої («Р») мотивацій свідчить про гармонійність та рівномірність розвитку мотиваційної сфери в цілому.



**Рис. 2.3. Профілі ідеального і реального стану мотивів у І групі**



**Рис. 2.4. Профілі ідеального і реального стану мотивів у ІІ групі**

Структура мотиваційного профілю в ІІ групі наведена в табл. 2.2.

*Таблиця 2.2*

**Структура мотиваційного профілю в ІІ групі**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Підшкали** **мотивації****Шкали****мотивації** | **ЗЖ****загально життєва мотивація** | **РБ****мотивація роботи та навчання** | **ІД****ідеальний стан****мотиву** | **РЕ****реальний****стан****мотиву** |
| r | бал | r | бал | r | бал | r | бал |
| П – підтримка життєзабезпечення | 6 | 5,1 | 6 | 5,4 | 6 | 5,2 | 6 | 5,6 |
| К – комфорт | 3 | 8,3 | 3 | 7,6 | 3 | 7,2 | 3 | 8,3 |
| С – соціальний статус | 5 | 6,7 | 5 | 6,4 | 4 | 6,8 | 5 | 6,5 |
| О – спілкування | 1 | 9,7 | 2 | 8,6 | 1 | 8,9 | 1 | 9,9 |
| Д – загальна активність | 2 | 8,7 | 1 | 9,7 | 2 | 8,1 | 2 | 9,2 |
| ДР – творча активність | 7 | 3,3 | 7 | 3,2 | 7 | 3,3 | 7 | 3,6 |
| ОД – суспільна користь | 4 | 5,4 | 4 | 6,8 | 5 | 5,6 | 4 | 6,3 |

Як видно з табл. 2.2, провідними типами загальножиттєвої і робочої мотивації в ІІ групі є спілкування і загальна активність. Наступні за важливістю загальножиттєві мотивації – це комфорт і суспільна користь (третє і четверте рангове місце). Зазначимо, що в цій групі респондентів існує певна неузгодженість між загальножиттєвою мотивацією і мотивацією навчання, за шкалами О – спілкування, Д – загальна активність і ОД – суспільна користь. Причому в першому випадку значення загальножиттєвої мотивації вищі за значення показників мотивації роботи і навчання, що свідчить про те, що вмотивованість на спілкування є актуальною для респондентів у цей час. Натомість респонденти прагнуть підвищувати рівень власної загальної активності, про що свідчать більші значення показників мотивації роботи і навчання, ніж значення показників загальножиттєвої мотивації (див рис. 2.2).

Ще одна неузгодженість між показником шкали ОД – суспільна користь загальножиттєвої мотивації і мотивації роботи та навчання свідчить про дисбаланс прагнення підвищувати рівень суспільної користі роботи і вимогами поточного життєзабезпечення. Але, незважаючи на відмінності, збіг значень ідеального і реального стану мотивів (рис. 2.3) свідчать про збалансованість мотиваційної сфери і гармонічну насиченість. Міжгрупове порівняння за шкалами мотивації показує, що існують значні відмінності за профілями підшкал «ЗЖ», «РБ», «ІД» та «РЕ» (див. рис. 2.3).

Розподіл респондентів за типом мотиваційного профілю наведено у табл. 2.3.

*Таблиця 2.3*

**Розподіл респондентів за типом мотиваційного профілю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип профілю | І група | ІІ група |
| n | % | N | % |
| Прогресивний  | 32 | 57,1 | 8 | 12,5 |
| Регресивний | 4 | 7,2 | 25 | 39,1 |
| Імпульсивний | 7 | 12,5 | 24 | 37,5 |
| Експресивний | 13 | 23,2 | 6 | 9,3 |
| Сплощений | - | 0,0 | 1 | 1,6 |
| Всього | 56 | 100 | 64 | 100 |

Встановлено, що у І групі респондентів половина респондентів (57,1%) має прогресивний тип мотиваційного профілю. Ці респонденти характеризуються помітним переважанням мотивів розвитку – шкали Д, ДР і ОД над мотивами підтримки – шкали П, К, С.

Отриманий результат досить очікуваний: цей тип мотивації є характерним для успішних у роботі і навчанні людей, а також особистостей з яскраво вираженою соціальною спрямованістю. Майже п’ята частина респондентів (23,2%) має експресивний тип мотиваційного профілю, у якому відбивається вибіркова диференціація мотиваційних факторів за групами мотивів підтримки (П, К, С) і мотивів розвитку (Д, ДР, ОД). Характерною рисою суб’єктів з експресивним типом мотиваційного профілю є прагнення самоствердження.

Імпульсивний тип мотиваційного профілю притаманний 12,5% респондентам цієї групи. Цей тип мотиваційного профілю характеризується різкими перепадами профільної лінії з вираженими піками. Такий тип мотиваційного профілю свідчить про значну диференціацію і конфронтацію різних мотиваційних факторів у загальній структурі особистості.

Порівняно небагато респондентів мають регресивний тип мотиваційного профілю (7,2%), який характеризується перевагою загального рівня мотивів підтримки над мотивами розвитку. Респондентів зі сплощеним типом мотиваційного профілю в цій групі не виявлено.

Переважаючими типами мотиваційного профілю в ІІ групі респондентів є регресивний та імпульсивний типи (39,1% і 37,5% відповідно). Майже однакова кількість респондентів у цій групі має прогресивний і експресивний типи мотиваційного профілю.

Порівняння груп за типом мотиваційного профілю здійснювалося за допомогою критерію Фішера. Результати порівняння представлено в табл. 2.4. Результати аналізу доводять, що між групами існують статистично значущі відмінності. Так, у І групі суттєво переважає кількість респондентів із прогресивним типом мотиваційного профілю і навпаки кількість респондентів із регресивним профілем тут статистично значуще менша.

*Таблиця 2.4*

**Статистична значущість відмінностей у групах порівняння за типом мотиваційного профілю (φ критерій Фішера)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип профілю** | **Групи** | **Φ** |
| І  | ІІ  |
| Прогресивний  | 57,1 | 12,5 | 1,72\*\* |
| Регресивний | 7,2 | 39,1 | 2,03\* |
| Імпульсивний | 12,5 | 37,5 | 2,16 \* |
| Експресивний | 23,2 | 9,3 | 2,07\* |
| Сплощений | 0,0 | 1,6 |  1,70 |

*Примітка.\*φ – значуща вірогідність розходжень між відсотковими долями у двох групах - показники при p ≤ 0,04; \*\*φ при p ≤ 0,01.*

У подальшому за передбаченою методикою В. Мільмана процедурою визначався розподіл респондентів за типом емоційного профілю. Результати представлено в табл. 2.5.

*Таблиця 2.5*

**Розподіл респондентів за типом емоційного профілю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип профілю** | **І група** | **ІІ група** |
| n | % | n | % |
| Стенічний | 34 | 60,7 | 13 | 20,3 |
| Астенічний | 6 | 10,8 | 20 | 31,2 |
| Змішаний стенічний | 12 | 21,4 | 22 | 34,4 |
| Змішаний астенічний | 4 | 7,1 | 9 | 14,1 |
| Всього | 56 | 100 | 64 | 100 |

Отримані результати вказують, що переважаючим типом емоційного профілю в І групі є стенічний тип (60,7%), який характеризується домінуванням стенічності в емоційних перевагах і у фрустраційній поведінці, цей профіль віддзеркалює тенденцію до конструктивної, керованої позиції у складних ситуаціях. Цей тип стійко корелює з прогресивним мотиваційним профілем і успішністю в діяльності (r=0,64). Змішаний стенічний тип емоційного профілю мають 21,4% респондентів. Для них характерною є вираженість фрустраційної поведінки і астенічність емоційних переваг, а також певна різновекторність в емоційній сфері. Незначна частина респондентів (10,8%) мають астенічний емоційний профіль, що характеризує їх як схильних до гомеостатичного комфорту, емоційних переживань гедоністичного типу, прояву захисних механізмів різного роду. Суб’єкти з таким типом емоційного профілю не вміють керувати власною поведінкою й емоціями, вони дратівливі та швидко знесилюються. Решта 7,1% респондентів цієї групи мають змішаний астенічний тип мотиваційного профілю. Для них характерною є стенічна емоційність з одночасною астенічною фрустраційною поведінкою. У ІІ групі респондентів більшість досліджуваних має змішаний стенічний (34,4%) та астенічний (31,2%) типи профілю, порівняно з І групою тут зменшується частка респондентів зі стенічним емоційним профілем (20,3%) і збільшується зі змішаним астенічним профілем (14,1%). Звертає на себе увагу той факт, що в усіх групах порівняння частка респондентів зі змішаним астенічним типом порівняно невелика, що можна пояснити досить рідкісним поєднанням стенічної емоційності й астенічної фрустраційної поведінки. Порівняння груп за типом емоційного профілю здійснювалося за допомогою φ критерій Фішера (див. табл. 2.6).

*Таблиця 2.6*

**Порівняння за типом емоційного профілю у групах (критерій Фішера)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип** **профілю** | **Групи** | **φ** |
| І  | ІІ  |
| Стенічний | 60,7 | 20,3 | 2,25\*\* |
| Астенічний | 10,8 | 31,2 | 1,98\* |
| Змішаний стенічний | 21,4 | 34,4 | 0,44 |
| Змішаний астенічний | 7,1 | 14,1 | 1,56\* |

*Примітка. \*φ – значуща вірогідність розходжень між відсотковими долями у двох групах – показники при p ≤ 0,05; \*\*φ при p ≤ 0,01.*

Отже, вивчення параметрів функціонування мотиваційно-ціннісної складової показало, що більшість респондентів І групи (57,1%) мають прогресивний тип мотиваційного профілю (φ=1,72; р≤0,04), який вказує на перевищення рівня розвиваючих мотивів над рівнем мотивів підтримки і соціально спрямовану позицію особистості, та експресивний тип (23,2%), що вказує на їх прагненням до підвищення рівня самоствердження (φ=2,07; р≤0,01). Натомість по ІІ групі переважають протилежні типи мотиваційного профілю – регресивний (39,1%) (φ=2,03; р≤0,01) та імпульсивний (37,5 %) (φ=2,16; р≤0,01).

Загалом можна відзначити, що мотиваційні профілі досліджуваних І групи демонструють тенденцію до розвитку, на відміну від профілей респондентів ІІ групи. Досягати ж успіхів у розвитку професійно важливих якостей особистості та її професійному зростанні можна лише за умови, коли професійна діяльність спонукається мотивами, які безпосередньо пов’язані з її змістом, тобто мотивами освоєння узагальнених способів дій, мотивами власного особистісного зростання, власного вдосконалення.

Загальна спрямованість мотиваційної сфери досліджуваних вивчалася за методиками діагностики на мотивацію до успіху та до уникнення невдач Т. Елерса. Результати обробки методик Т. Елерса представлено в табл. 2.7.

*Таблиця 2.7*

**Рівень мотивації досягнення успіху в групах**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні мотивації** **успіху** | **Кількість респондентів у групах порівняння** |
| **І група** | **ІІ група** |
| N | % | n | % |
| Низький | 6 | 10,7 | 18 | 28,2 |
| Середній  | 20 | 35,7 | 31 | 48,4 |
| Помірно високий  | 12 | 21,4 | 7 | 10,9 |
| Високий | 18 | 32,2 | 8 | 12,5 |
| Всього | 56 | 100 | 64 | 100 |

Як видно з табл. 2.7, рівень мотивації досягнення успіху в групах респондентів значно відрізняється. Так, у І групі помірно високий та високий рівень мотивації досягнення успіху є переважаючим у більшої половини респондентів (53,6%). Також третина респондентів має середній рівень мотивації успіху. У цій групі найменший відсоток респондентів із низьким рівнем мотивації успіху (10,7%).

У ІІ групі середній рівень мотивації успіху є переважаючим у 48,4% респондентів. Порівняно з попередньою групою тут значно зменшується доля респондентів із помірно високим рівнем мотивації успіху (10,9%). Натомість зростає рівень респондентів із низьким рівнем мотивації успіху – 28,2% осіб.

Для з’ясування різниці у розподілі респондентів за рівнем мотивації досягнення успіху був застосований φ критерій Фішера. Результати порівняння представлено в табл. 2.8.

*Таблиця 2.8*

**Порівняння рівня мотивації досягнення успіху в групах**

**(φ критерій Фішера)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Рівні мотивації****успіху** | **Групи** | **Φ** |
| І | ІІ |
| Низький | 10,7 | 28,2 | 2,31\* |
| Середній  | 35,7 | 48,4 | 0,05 |
| Помірно високий  | 21,4 | 10,9 | 2,25\* |
| Високий | 32,2 | 12,5 | 2,07\* |

*Примітка. \*φ – значуща вірогідність розходжень між відсотковими долями у двох групах – показники при p ≤ 0,01.*

Аналізуючи розподіл респондентів за рівнем мотивації успіху, можна зробити висновок, що в І групі спостерігається переважно помірно високий, високий і середній рівень мотивації досягнення успіху, у ІІ групі –спостерігається значна поляризація респондентів за рівнем мотивації досягнення успіху – домінуючими тут є середній і низький рівні.

Результати обробки методики Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдачі» представлено в табл. 2.9.

*Таблиця 2.9*

**Рівень мотивації уникнення невдачі в групах**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні мотивації****уникнення невдачі** | **Кількість респондентів у групах порівняння** |
| І група | ІІ група |
| n | % | n | % |
| Низький | 6 | 10,7 | 11 | 17,2 |
| Середній  | 28 | 50,0 | 15 | 23,4 |
| Помірно високий | 12 | 21,4 | 26 | 40,6 |
| Високий | 10 | 17,9 | 12 | 18,8 |
| Всього | 56 | 100 | 64 | 100 |

Аналіз отриманих даних вказує, що в І групі половина респондентів має середній рівень мотивації уникнення невдачі. Помірно високий рівень мотивації уникнення невдачі притаманний 21,4% респондентам. Полярні (низький і високий) рівні мають по 10,7% та 17,9% респондентів відповідно. У ІІ групі респондентів переважаюча більшість має помірно високий рівень уникнення невдачі (40,6%). У четвертої частини респондентів спостерігається середній рівень мотивації уникнення невдачі (23,4%). Високий рівень цього типу мотивації презентує 18,8 % респондентів. У 17,2% респондентів – низький рівень мотивації уникнення невдачі.

Для з’ясування різниці в розподілі респондентів за рівнем мотивації уникнення невдачі застосовувався φ критерій Фішера. Результати порівняння представлено в табл. 2.10.

Зауважимо, щомотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації надії на успіх зазвичай більші, ніж при слабкій. До того ж досліджуваним, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.І навпаки, при високій мотивації до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху – досягнення мети.

*Таблиця 2.10*

**Порівняння рівня мотивації уникнення невдачі в групах**

**(φ критерій Фішера)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Рівні мотивації****уникнення невдачі** | **Групи** |  |
| **І** | **ІІ** | **φ** |
| Низький | 10,7 | 17,2 | 0,85 |
| Середній  | 50,0 | 23,4 | 2,19\*\* |
| Помірно високий  | 21,4 | 40,6 | 1,6\* |
| Високий | 17,9 | 18,8 | 1,58\* |

*Примітка. \*φ – значуща вірогідність розходжень між відсотковими долями у двох групах - показники при p ≤ 0,05; \*\*φ при p ≤ 0,01.*

У процесі порівняльного аналізу визначалася значущість для досліджуваних мотивів особистісного розвитку у професійній діяльності загалом, а також особливості їх прояву залежно від віку та статі. На основі узагальнення даних визначено рівні мотивації особистісного розвитку як характеристики мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності працівників місцевих органів виконавчої влади. Високий рівень визначався в разі значущості для респондентів мотивів особистісного та професійного розвитку, їх високого місця в ієрархії мотивів професійної діяльності тощо. Низький рівень – у разі низької значущості мотивів особистісного та професійного розвитку, їх найнижчої позиції в ієрархії мотивів професійної діяльності. В усіх інших випадках було констатовано середній рівень сформованості мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності державних службовців. На першому етапі визначено ієрархію груп мотивів мотивації професійної діяльності соціальних працівників та місце в цій ієрархії мотивів особистісного розвитку (табл. 2.11).

*Таблиця 2.11*

**Місце мотивів особистісного розвитку у мотивації професійної діяльності працівників місцевих органів виконавчої влади**

|  |  |
| --- | --- |
| **Групи мотивів** | **Середні бали** |
| Престижні мотиви  | 8,2 |
| Мотиви особистісного розвитку | 7,8 |
| Професійні мотиви | 6,9 |
| Прагматичні мотиви | 6,6 |
| Соціальні мотиви | 4,5 |

Як видно з табл. 2.11, найбільш вираженими у мотивації професійної діяльності є мотиви престижу, а найменш вираженими серед усіх груп мотивів є соціальні мотиви. Переважання мотивів престижу в даному випадку можна, на наш погляд, пояснити наступним. Мотиви престижу повʼязані з почуттями власної гідності, честолюбством, самолюбством. Людина намагається здобути певний статус у суспільстві, хоче довести навколишнім, що вона чогось варта, прагне, щоб її поважали та цінували. На сьогоднішній день державні службовці є професіоналами, що мають попит на ринку праці, що й зумовлює високий рівень мотивації престижу. Власне професійні мотиви (як спонукання до активності змістом і процесом діяльності, а не зовнішніми чинниками) мають середній рівень вираженості у мотивації професійної діяльності структурі досліджуваних. Отже, можна стверджувати, що в основному соціальних працівників приваблює сама діяльність, подобається її виконання, є зацікавленість її змістом. Водночас, викликає тривогу той факт, що соціальні мотиви професійної діяльності є недостатньо вираженими. Адже соціальні мотиви, пов’язані з усвідомленням суспільного значення діяльності, з почуттям обов’язку, відповідальності перед групою або суспільством узагалі. У роботах вітчизняних дослідників О. Винославської та О. Ковальчук наголошується, що важливим компонентом мотивації професійної діяльності є соціальна відповідальність, оскільки, вони «повинні працювати згідно стандартів професійної етики, яка вимагає дотримання принципів етичних норм, особливо при здійсненні нових відкриттів та впровадженні нових технологій» [27, с. 88]. Відповідальність, чесність, неупередженість, справедливість – це основні якості соціально відповідальної особистості, діяльність якої має здійснюватись на користь здоров’я, безпеки та благополуччя людства. Нажаль, ми спостерігаємо, що суспільно значущі мотиви, які пов’язані з ідентифікацією з суспільством, почуттям обов’язку та відповідальності, не є важливими у спонуканні до діяльності, зокрема у досліджуваних ІІ групи. Щодо групи мотивів особистісного розвитку, то вона займає друге місце в ієрархії мотивів професійної діяльності. Водночас, різні мотиви даної групи мають різний рівень вираженості у соціальних працівників (табл. 2.12).

*Таблиця 2.12*

**Вираженість мотивів особистісного розвитку в професійній діяльності працівників місцевих органів виконавчої влади**

|  |  |
| --- | --- |
| **Мотиви особистісного розвитку** | **Середні бали** |
| Забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення | 9,8 |
| Сприяти самоактуалізації в професійній діяльності | 9,1 |
| Пізнавати свої особистісні якості та усвідомлювати їх вплив на процеси професійної діяльності | 8,4 |
| Здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності | 5,7 |

Як видно з табл. 2.12, найбільш вираженим є мотив «особистісного зростання та самовдосконалення», водночас, набагато менш вираженим є мотив «здатність до саморегуляції та самоконтролю». Отже, можливо зробити висновок, що мотивація особистісного розвитку як характеристика мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності соціальних працівників має проблемний характер, оскільки, з одного боку, вони розуміють важливість особистісного зростання для професійної діяльності, а з іншого – недостатньо усвідомлюють, що особистісне зростання забезпечується через саморегуляцію та самоконтроль. На наступному етапі нашого дослідження за результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості мотивації особистісного розвитку залежно від віку та статі досліджуваних. Насамперед, виявлено гендерно-вікові особливості мотивів особистісного розвитку загалом. Середні значення групи мотивів особистісного розвитку є майже однаковими для досліджуваних першої вікової групи як чоловічої, так і жіночої статі. Але з віком у соціальних працівників жіночої статі, показники зростають у порівнянні з результатами респондентів чоловічої статі (на рівні тенденції). Отже, можливо зробити висновок, що спрямованість на саморозвиток та самовдосконалення більше характерна для досліджуваних жіночої статі, старших за віком. Щодо окремих мотивів, які входять до групи мотивів особистісного розвитку працівників місцевих органів виконавчої влади, за результатами дисперсійного аналізу встановлено (на рівні слабкої тенденції), що мотив «пізнавати свої якості та усвідомлювати їх вплив на процеси професійної діяльності» найбільш виражений у молодшій віковій групі як у респондентів чоловічої так і жіночої статті, а з віком ці показники знижуються.

Виявлено гендерно-вікові відмінності у вираженості мотиву «забезпечення особистісного зростання, самовдосконалення, самоосвіта, духовне збагачення». Мотив «забезпечення особистісного зростання, самовдосконалення, самоосвіта, духовне збагачення» більше виражений у респондентів чоловічої статі. Але у процесі діяльності цей мотив поступово втрачає для них свою привабливість. Для держслужбовців жіночої статі, навпаки, мотивація забезпечення особистісного зростання з віком набуває більш високого значення (на рівні тенденції). Зростання з віком мотивації особистісного розвитку досліджуваних жіночої статі констатовано і для мотиву «сприяти самоактуалізації в професійній діяльності». Так, найменшим є вираженість даного мотиву у жінок молодшої вікової групи, але з віком значущість мотиву самоактуалізації значно зростає. У чоловіків, навпаки, ми спостерігаємо тенденцію до зниження мотивації до самоактуалізації, що може бути спричинено тим, що чоловіки в цьому віці більше зорієнтовані на прагматичні мотиви професійної діяльності (p≤0,05). Натомість дещо інші результати встановлено для респондентів різної статі щодо мотиву «здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності», який різко зростає у чоловіків старших за віком. Водночас, даний мотив втрачає свою актуальність для досліджуваних жіночої статі старших за віком (на рівні тенденції). На наступному етапі емпіричного дослідження на основі узагальнення даних щодо мотивації особистісного розвитку визначено рівні мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності досліджуваних (табл. 2.13).

*Таблиця 2.13*

**Рівні мотиваційного компоненту автопсихологічної компетентності в професійній діяльності працівників місцевих органів виконавчої влади**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні мотиваційного компоненту** | **Кількість (у %)** |
| Високий | 28,3 |
| Середній | 54,2 |
| Низький | 17,5 |

Як видно з табл. 2.13, лише 28,3% досліджуваних характеризуються високим рівнем мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності. Найбільш вираженим є середній рівень мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності соціальних працівників (54,2%), а 17,5% досліджуваних взагалі мають низький рівень його розвитку, що актуалізує необхідність його розвитку.

Отже, за результатами дослідження мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності респондентів можливо зробити висновки: мотивація професійної діяльності досліджуваних має дисгармонійний характер з переважанням мотивації престижу і недостатнім рівнем розвитку соціальних мотивів. Водночас, мотиви особистісного розвитку займають досить високе місце, з тенденцією до зростання з віком, особливо у соціальних працівників жіночої статті. Серед усіх мотивів особистісного розвитку особливо вираженим є мотив «забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення», натомість, респонденти недостатньо усвідомлюють можливості його забезпечення, про що свідчить недостатній рівень прояву мотиву «здійснення саморегуляції та самоконтролю». Це спричинює недостатній рівень мотиваційного компоненту аутопсихологічної компетентності і визначає необхідність його розвитку у процесі їх професійної діяльності.

Встановлено, що мотиви аутопсихологічної компетентності в професійній діяльності мають менше значення для досліджуваних по вибірці, ніж широкі соціальні та власне управлінські. Тобто, при позитивному ставленні до професійного вдосконалення, важливість його підвищення вони пов’язують, насамперед, із необхідністю оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі, посиленням впливу на підлеглих. Тільки 17,5 % осіб розглядають професійне вдосконалення як умову власного професійного і особистісного зростання.

Визначено особливості ціннісного ставлення респондентів до особистісного і професійного розвитку залежно від статі, віку, стажу професійної діяльності. Зʼясовано, що досліджувані чоловіки більше цінують матеріально забезпечене життя, свободу, цікаву роботу, впевненість у собі, ділову ефективність, а у жінок вагомішими виявилися цінності професійної самореалізації, розвитку, прагнення до досконалості тощо. З віком і зі збільшенням стажу професійної діяльності у чоловіків цінності професійної реалізації і продуктивності життя зростають, тоді як для жінок більшої ваги набувають цінності престижу й самодостатності (р≤0,05).

Емпіричне дослідження термінальних цінностей за сферами життя проводилося за методикою І.  Сеніна (ОТеЦ). Інтерпретація даних здійснювалася на декількох рівнях. При інтерпретації на аналітичному рівні, аналізу підлягали бали, отримані респондентами за окремими шкалами термінальних цінностей і життєвих сфер. Аналізу підлягали як підсумкові бали за шкалами термінальних цінностей і життєвих сфер, так і бали за шкалами термінальних цінностей усередині життєвих сфер, що стало можливим завдяки оригінальності структури методики І.  Сеніна, де кожне твердження відповідає двом діагностичним конструктам.

При інтерпретації даних на структурному рівні аналізу піддавалися ієрархічна структура термінальних цінностей респондентів на профільній сітці. Результати за методикою ОТеЦ І.Сеніна наведено в табл. 2.14.

*Таблиця 2.14*

**Розподіл термінальних ціннісних орієнтації за сферами життя в І групі**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Сфери життяТермінальніЦінності | Професійне життя | Навчанняй освіта | Сімейне життя | Суспільнежиття | Захоплення | Середнійбал |
| mean | σ | mean | σ | mean | σ | mean | Σ | mean | Σ | mean | σ |
| Власний Престиж | 6,17 | 2,01 | 6,86 | 2,03 | 6,43 | 1,34 | 7,47 | 1,59 | 5,21 | 3,35 | 6,44 | 2,06 |
| Креативність | 5,12 | 2,44 | 5,32 | 2,58 | 5,72 | 2,21 | 4,35 | 3,03 | 5,45 | 3,37 | 5,19 | 2,73 |
| Високий рівень матеріального забезпечення | 7,24 | 1,46 | 6,23 | 2,66 | 7,85 | 1,33 | 7,52 | 1,68 | 5,35 | 2,32 | 6,83 | 1,89 |
| Активні соціальні Контакти | 6,22 | 1,35 | 5,31 | 1,91 | 7,32 | 2,01 | 7,45 | 2,12 | 4,54 | 2,24 | 6,17 | 1,93 |
| Саморозвиток | 6,31 | 1,36 | 6,57 | 2,33 | 7,24 | 1,12 | 6,21 | 2,43 | 4,22 | 3,21 | 6,09 | 2,09 |
| Досягнення | 7,52 | 2,78 | 6,21 | 3,12 | 6,24 | 2,26 | 6,65 | 2,34 | 5,53 | 3,74 | 6,43 | 2,85 |
| Духовне Задоволення | 5,21 | 3,24 | 5,24 | 3,41 | 7,16 | 1,21 | 5,25 | 2,32 | 5,24 | 3,41 | 5,62 | 2,72 |
| Збереження індивідуальності | 5,11 | 2,79 | 5,11 | 2,54 | 5,35 | 1,24 | 5,06 | 2,44 | 4,11 | 3,55 | 4,95 | 2,51 |
| Середній бал | 6,11 | 2,18 | 5,85 | 2,57 | 6,66 | 1,59 | 6,25 | 2,24 | 4,95 | 3,15 | 5,85 | 2,21 |

Структурний рівень інтерпретації дозволив визначити особливості побудови, внутрішньої організації ціннісної сфери особистості, яка згідно з теоретичними уявленнями має складний, поліметричний характер, і саме тому вона аналізувалася як єдина система не лише на аналітичному, а й на структурному рівні.

Аналіз середньогрупових значень стандартних відхилень за термінальними цінностями показує, що диференціація респондентів доволі висока. Найбільшою вона є для термінальної цінності «Досягнення» і «Креативність». Найбільш диференційованими виявилися респонденти й за такими термінальними цінностями, як «Духовне задоволення» і «Збереження індивідуальності». Найбільшу міру однорідності вибірки спостерігаємо для термінальної цінності «Власний престиж», «Активні соціальні контакти», «Високий рівень матеріального забезпечення», «Саморозвиток», що свідчить про одностайність респондентів у цій групі у визначенні значущості цих термінальних цінностей.

З аналізу показників стандартних відхилень (σ) за сферами життя, наведених у табл. 2.14, видно, що І група респондентів як за сферами життя, так і за термінальними цінностями. У той же час, значення стандартних відхилень для окремих цінностей за деякими життєвими сферами свідчать про досить значну генералізацію групи. Так, найбільш диференційованою група виявилася за сферою захоплень, де значення середнього бала стандартного відхилення – σ – сягає значення 3,15. За цією сферою життя найбільш диференційованими респонденти виявилися за такими термінальними цінностями, як «Досягнення», «Збереження індивідуальності» і «Духовне задоволення», «Креативність» Лише за цінностями «Власний престиж», «Активні соціальні контакти», «Високий рівень матеріального забезпечення» і «Активні соціальні контакти» вибірка доволі однорідна.

Іншою життєвою сферою, за якою спостерігаємо значну диференціацію респондентів ІІ групи, є «Навчання і освіта», де середньогрупове значення σ дорівнює 2,57. Розподіл значень σ всередині цієї життєвої сфери свідчить про значну неоднорідність респондентів у наданні значущості певним термінальним цінностям. Так, за такими цінностями, як «Духовне задоволення» і «Досягнення» спостерігається доволі значна диференціація респондентів. Значення стандартних відхилень решти термінальних цінностей у середині життєвої сфери «Навчання і освіта» можна інтерпретувати як середні. Середні показники стандартних відхилень за рештою життєвих сфер мають середні значення в межах 2,18–2,57.

Результати розподілу термінальних цінностей респондентів ІІ групи наведено в табл. 2.15.

*Таблиця 2.15*

**Розподіл термінальних ціннісних орієнтації за сферами життя в ІІ групі**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Сфери життяТермінальніЦінності | Професійне життя | Навчанняй освіта | Сімейне життя | СуспільнеЖиття | Захоплення | Середнійбал |
| mean | σ | mean | σ | mean | σ | mean | Σ | mean | σ | mean | σ |
| Власний Престиж | 7,31 | 3,97 | 5,41 | 3,88 | 5,23 | 3,12 | 7,19 | 2,84 | 5,53 | 3,46 | 6,13 | 3,45 |
| Креативність | 5,31 | 2,46 | 5.46 | 2,47 | 4,73 | 2,66 | 4,78 | 3,47 | 4,84 | 3,21 | 5,02 | 2,85 |
| Високий рівень матеріального забезпечення | 6,51 | 3,12 | 5,21 | 2,96 | 7,46 | 2,35 | 6,57 | 2,73 | 5,48 | 2,33 | 6,25 | 2,69 |
| Активні соціальні Контакти | 5,87 | 2,79 | 5,36 | 1,92 | 6,52 | 2,84 | 6,59 | 2,61 | 5,68 | 2,54 | 6,00 | 2,54 |
| Саморозвиток | 6,18 | 3,44 | 5,06 | 2,87 | 6,34 | 2,52 | 5,34 | 2,22 | 4,89 | 3,24 | 5,56 | 2,86 |
| Досягнення | 6,14 | 2,46 | 6,33 | 3,57 | 5,25 | 2,75 | 5,23 | 2,69 | 5,53 | 3,43 | 5,69 | 2,98 |
| Духовне Задоволення | 5,96 | 2,68 | 6,02 | 2,54 | 5,47 | 1,74 | 5,02 | 2,47 | 6,81 | 2,61 | 5,85 | 2,41 |
| Збереження індивідуальності | 6,57 | 2,46 | 5,22 | 2,25 | 5,68 | 2,17 | 4,92 | 2,43 | 5,55 | 3,21 | 5,59 | 2,97 |
| Середній бал | 6,23 | 2,92 | 5,51 | 2,81 | 5,84 | 2,52 | 5,71 | 2,68 | 5,54 | 3,00 | – | – |

Аналіз середніх балів за сферами життя дає уявлення про пріоритети респондентів цієї групи. Так, найбільшого значення респонденти надають суспільному і професійному життю. Високі бали за кожною термінальною цінністю в поєднанні з низькими значеннями стандартних відхилень (σ) можна інтерпретувати як властиві цій групі особливості. У сфері суспільного життя для них важливими є власний престиж, який вони найшвидше вбачають у високому рівні матеріального забезпечення і активних соціальних контактах. У сфері професійного життя респонденти цієї групи найціннішими вважають досягнення високого рівня матеріального забезпечення, активні соціальні контакти, що добре узгоджується з попередньо описаними цінностями в суспільному житті.

Аналіз середньогрупових значень стандартних відхилень за термінальними цінностями в ІІ групі показує, що найбільша диференціація респондентів у цій групі спостерігається за такими життєвими сферами, як «Захоплення», «Професійне життя» і «Навчання і освіта». Респонденти виявилися значно диференційованими за такими термінальними цінностями, як «Власний престиж», «Досягнення», «Саморозвиток» і «Креативність».

Інші показники балів стандартних відхилень у цій групі тяжіють до середніх значень, що свідчить про доволі високу варіативність респондентів у визначенні пріоритетності термінальних цінностей у різних сферах життя. Так, наприклад, найбільший середньогруповий показник має термінальна цінність «Власний престиж» у сфері професійного життя (7,31), але значення σ на рівні 3,97 свідчить про те, що ця цінність визнається визначальною далеко не всіма респондентами цієї групи. Високі показники цінності «Збереження індивідуальності» в межах цієї сфери життя свідчать про відчуття респондентами певної загрози індивідуальності при реалізації професійної діяльності. Лише деякі респонденти схильні вбачати у професійному житті джерело саморозвитку, досягнень і духовного задоволення. Також не для всіх респондентів у цій групі характерно розглядати професійне життя як чинник високого рівня матеріального забезпечення. Зворотна тенденція спостерігається за термінальними цінностями «Активні соціальні контакти» і «Креативність», де відносно низькі середньогрупові бали при високих показниках стандартних відхилень свідчать про те, що дана категорія цінностей є значущою для певної кількості респондентів. У сфері сімейного життя для значної кількості респондентів, але не для всіх, високий рівень матеріального забезпечення й активні соціальні контакти є визначальними термінальними цінностями. За рештою термінальних цінностей середньогрупові бали мають середні значення.

Наступною за значущістю є сфера суспільного життя. Зазначимо, що в межах цієї сфери життя спостерігається доволі значний розкид середньо групових значень із збереженням тенденції високої диференціації респондентів. Так, лише деяка частина респондентів прагне досягнення власного престижу у сфері суспільного життя. Це ж стосується і прагнення активних соціальних контактів і високого рівня матеріального забезпечення. Для незначної частини респондентів характерне прагнення соціальних змін і перетворень, про що свідчить порівняно низький середньогруповий бал (4,78) при високому значенні стандартного відхилення (σ = 3,47). Неоднозначні респонденти цієї групи й у визначенні значущості термінальних цінностей за життєвими сферами «Захоплення» і «Навчання і освіта». Загалом середньогрупові бали тут невисокі, у той час як значення стандартних відхилень порівняно великі.

 Отже, аналіз професійно важливих якостей досліджуваних виявив розбіжності у структурі їх ціннісних орієнтацій. Встановлено, що у сфері суспільного життя важливими для респондентів І групи є власний престиж (38±2 бали) та активні соціальні контакти (36±3 бали). У сфері професійного життя респонденти цієї групи найціннішими вважають досягнення високого рівня матеріального забезпечення (44±2 бали). Досліджувані ІІ групи найбільшого значення надають сферам сімейного життя (63±2 бали), професійного життя (59±2 бали) та захоплень (54±1 бал). Диференціація між групами спостерігається й за такою життєвою сферою, як навчання й освіта, якій віддають ціннісну перевагу більшість респондентів І групи (φ=1,61; р≤0,05).

 Аналіз результатів дослідження когнітивної складності працівників місцевих органів виконавчої влади, під якою слідом за Дж. Бієрі ми розуміли здатність конструювати соціальну поведінку на основі певних параметрів, дозволив констатувати високий рівень її розвитку лише у 32,5% досліджуваних. 54,2 % досліджуваних мають середній, а 13,3 % – низький рівень когнітивної складності.

При цьому середній та низький її рівень притаманні респондентам ІІ групи. Досліджувані І групи з більшим ступенем когнітивної складності володіють більш диференційованою системою вимірювань для сприйняття поведінки інших в порівнянні з досліджуваними ІІ групи із меншим ступенем когнітивної складності.

Результати дослідження рівня когнітивної складності за методикою О. Шмельова, спрямованої на вимір даної якості у сфері міжособистісного сприйняття, наведено у табл. 2.16.

*Таблиця 2.16*

**Рівні когнітивної складності працівників місцевих органів виконавчої влади**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні когнітивної складності** | **Кількість досліджуваних (у %)** |
| Низький | 13,3  |
| Середній | 54,2  |
| Високий | 32,5 |

 Наявність серед соціальних працівників органів місцевого самоврядування осіб із низьким рівнем когнітивної складності викликає тривогу, оскільки когнітивно-прості особистості виявляють більшу догматичність суджень, нетерпимість до когнітивного дисонансу, неможливість інтегрувати суперечливу інформацію, більшу схильність до ефекту «ореолу», ригідність (φ=1,85; р≤0,03), тобто якості, наявність яких у даних осіб зумовлює значні професійні проблеми щодо досягнення цілей професійної діяльності. І хоча в останній час дослідники констатують загальну тенденцію до зниження когнітивної складності, тим більше необхідним є розвиток когнітивної складності соціальних працівників з тим, щоби вони не тільки самі могли бачити себе в усьому розмаїтті взаємин зі світу, але й могли сприяти цьому і для всіх суб’єктів в своїй професійній дільності.

Виявлено особливості когнітивної складності соціальних працівників залежно від статі, віку, стажу роботи. Щодо статі соціальних працівників було констатовано (на рівні тенденції) дещо більшу когнітивну складність в міжособистісних стосунках жінок, ніж чоловіків. Щодо стажу досліджуваних було виявлено, що когнітивна складність зростає зі стажем, тобто у молодих працівників органів місцевого самоврядування, як це підтверджується результатами інших досліджень щодо управлінців (О. Бондарчук, Л. Карамушка), когнітивна складність нижче [17; 98].

 З метою вивчення мотивації соціальної самореалізації соціальних працівників ми скористалися методикою «Оцінка п’ятирічних інтервалів» у модифікації К. Гавриловької [33]. За її даними, про високий ступінь прагнення реалізації соціального потенціалу свідчить фіксація, як найбільш значущих, таких подій соціального життя, що передбачають впливи на соціальне макросередовище, зміни статусу, соціальну боротьбу. Відповідаючи на запитання методики, досліджувані мають пригадати найбільш значущі події зі свого життя, ті, що зафіксувалися у пам’яті. Якщо ці значущі події пов’язані із соціальним зростанням, отже, внутрішній досвід респондентів, значущий досвід, вартий запам’ятовування пов’язаний насамперед з їх соціальною самореалізацією.

Рівень мотивації соціальної самореалізації отримували за допомогою індексу, який визначається співвідношенням між кількістю вказаних життєвих подій узагалі та кількістю подій публічного життя. Просте число подій публічного життя, безвідносно до загального переліку значущих подій на життєвому шляху особистості, було би неінформативним (К. Гавриловська). Чим більшою є питома вага ситуацій соціального життя особистості, тим більш важливими респондент їх вважає для себе, тим більше він на них спрямований. Відповідно у таких досліджуваних прагнення до соціальної самореалізації було вищим [33].

 Констатовано, що 26,6% респондентів ІІ групи виявляють недостатню усвідомленість подій свого життєвого шляху, неадекватно оцінюють їх значущість. Натомість у досліджуваних І групи завдяки збільшеній адекватності усвідомленості життєвого шляху переважає здатність переживати теперішній час в усій його повноті, відчувати нерозривність минулого, теперішнього, майбутнього, відзначається компетентність у часі та незалежність цінностей і вчинків, прагнення керуватися власними цілями, свобода вибору за відсутності конфронтації до оточуючих (φ=2,04; р≤0,01).

Встановлено, що джерелами неоптимальної життєвої програми респондентів ІІ групи є нездатність ефективно поєднувати процеси цілепокладання та цілездійснення, звужений діапазон сприйняття можливостей самореалізації, категоричність суджень про ймовірність звʼязків між подіями життя й нездатність відображати негативні звʼязки між такими подіями (φ=1,91; р≤0,03). Від І групи респондентів ІІ групи також вірогідно відрізняли недостатня продуманість засобів досягнення цілей, наявність вузького спектру самореалізації, розрахованої на найближче майбутнє, відсутність гнучкості (φ=1,52; р≤0,05). Одним із чинників, що викликає такі ускладнення поведінки досліджуваних, можуть бути емоційні бар’єри у спілкуванні.

Для конкретизації видів емоційних бар’єрів у спілкуванні було визначено ступінь їх вираження окремо за кожною шкалою (див. табл. 2.17).

*Таблиця 2.17*

**Види перешкод у встановленні емоційних контактів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Види емоційних перешкод** | **Ступінь вираження (середньогруповий показник у балах)** |
| **І група** | **ІІ група** |
| 1. | Невміння управляти емоціями, дозувати їх | 5 | 9 |
| 2. | Неадекватний прояв емоцій | 5 | 10 |
| 3. | Негнучкість, нерозвиненість, невиразність емоцій | 4 | 9 |
| 4. | Домінування негативних емоцій | 6 | 12 |
| 5. | Небажання зближуватися з людьми на емоційній основі | 4 | 12 |

Як зазначалося вище, державні службовці ІІ групу визнають емоційну тривогу та певні труднощі у встановленні емоційних контактів у великій аудиторії, зокрема під час публічних виступів. Визначено наявність барʼєрів у встановленні емоційних контактів та вірогідне підвищення показників (до 9-12 балів) за шкалами: «Невміння керувати емоціями», «Неадекватний прояв емоцій», «Домінування негативних емоцій», «Небажання емоційно зближуватися» у досліджуваних ІІ групи. Натомість показники рівнів емоційної ефективності у спілкуванні респондентів І групи не перевищують 7 балів, що відповідає нормативним показникам.

Отже, переважну більшість емоційних перешкод, що виникають у встановленні емоційних контактів, які породжують успішну комунікативну взаємодію, становлять неправильне управління емоціями, а також їх неадекватний прояв, що свідчить про негативний вплив цих перешкод на взаємодію з партнером по спілкуванню, наявність дезорганізуючих реакцій і станів.

**РОЗДІЛ 3**

**Соціально-психологічні засади сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості СОЦІАЛЬНИХ працівників**

**3.1. Принципи побудови та зміст соціально-психологічної програми сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників**

Для реалізації завдань розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників було обрано тренінгову форму роботи. Соціально-психологічний тренінг – це особлива форма групової роботи з власними можливостями, обмеженнями, принципами, правилами і проблемами. За своєю сутністю він є формою навчання, набуття нових навичок, засвоєння інших психологічних можливостей. Особливість такої форми навчання полягає в тому, що той, хто навчається, займає в ній активну позицію, а набуття навичок відбувається в процесі проживання, особистого досвіду, поведінки.

Груповий соціально-психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються для формування навиків самопізнання й саморозвитку особистості [13]. Тренінг є багатофункціональним методом спеціальних змін психологічних феноменів суб’єкта з метою гармонізації професійного призначення людини. Практика доводить, що тренінгові заняття в аспекті розвитку професійно важливих якостей збагачують особистісний потенціал суб’єкта діяльності та спрямовані на вирішення таких завдань: засвоєння й розширення знань про професійну діяльність; удосконалення особистісних й професійних якостей; формування професійної мотивації; розвиток професійних компетенцій.

Зʼясовано, що соціально-психологічний тренінг як метод активного навчання є ефективним засобом психологічного впливу, що дозволяє вирішити широке коло задач щодо розвитку професійно важливих якостей особистості державних службовців, їх особистісного та професійного зростання. Основними завданнями тренінгового навчання є розвиток індивідуально-професійних якостей особистості; формування позитивної професійної мотивації; рефлексія та розвиток соціальної адаптованості; формування навиків самопізнання й саморозвитку особистості; розвиток навиків міжособистісної взаємодії; інтеграційність професійної орієнтації.

Н. Пов’якель констатує, що тренінгові технології сприяють розвитку міжособистісної взаємодії учасників процесу. В експериментальному дослідженні проблеми конфліктної взаємодії суб’єктів діяльності та шляхів її регуляції під час тренінгових занять дослідницею виявлено зростання особистісних якостей досліджуваних, які детермінують конструктивний характер взаємодії, таких як згода, співпраця, взаємопідтримка, довіра.

Джерелом професійного розвитку на етапі професійного зростання є особистісний розвиток. У реалізації особистісноорієнтованого професійного навчання важливе місце належить соціально професійній спрямованості, компетентності, мотиваційним компонентам, ціннісним орієнтаціям, професійно важливим якостям і психофізіологічним властивостям особистості. Спеціальним чином організоване навчання передбачало сприяння формуванню субʼєктної позиції особистості державного службовного щодо професійного просування; підтримку особистісно-професійного розвитку; оптимізацію ставлення до себе як до професіонала; розширення рівня орієнтованості у професійному полі; актуалізацію особистісних ресурсів; допомогу в прийнятті професійного статусу; прогнозування можливих труднощів, повʼязаних із професійною діяльністю. Результатом використання такого виду навчання передбачалися такі новоутворення в психіці: рефлексія, професійна самосвідомість, професійні установки, готовність самореалізації в професійній діяльності, психологічна перебудова особистості від професійного самовизначення до самореалізації у професійній діяльності. Головним завданням є розвиток особистісних (емоційно-вольова саморегуляція, ціннісні орієнтації, відповідальність за власні вчинки) та професійних якостей суб’єкта діяльності, але швидкість цього розвитку залежить перш за все від бажання та активності самих працівників державної служби.

Зауважимо, що найважливішою соціально-психологічною умовою групового навчання виступає використання діалогізації навчального процесу, впровадження проективних, проблемних форм навчання, творчої співпраці. Забезпечення відповідних умов підвищує позитивний рівень соціальної взаємодії учасників групи, працездатність, соціально-професійну мотивацію, знижує рівень тривожності та має особистісно-орієнтоване спрямування.

У плануванні суб’єктом професійного та життєвого шляху, як зазначають М. Сурякова та Н. Шевченко, привертає на себе увагу творчий аспект. Як зауважили вчені, активізуючою умовою професійного вдосконалення виступає впровадження розвивальної програми. В уявленні людини не існує готової моделі власного спрямування, а тому розв’язання завдань, пов’язаних із професійною самореалізацією, можливе через застосування розвивальних впливів на розвиток усвідомлення професійних очікувань особистості. Внаслідок цього вчені пропонують впроваджувати соціально-психологічні технології, спрямовані на активізацію інтересу до професійної діяльності, рефлексію (усвідомлення власних думок, почуттів), формування системи уявлень відносно професійної діяльності та розвиток соціальної взаємодії. Головною умовою при цьому виступає формування в свідомості суб’єкта професійної праці аспекту об’єктивної реальності та визначення особливостей формування поведінкових актів в майбутній професійній діяльності.

Критеріями ефективної організації соціально-психологічної роботи є параметри особистісного (розвиток соціальної та професійної ідентичності, оптимістичної соціальної позиції) та професійного розвитку.

Для реалізації вищезазначених критеріїв в аспекті розвивальних впливів застосовувалася система тренінгових занять з розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади. Дослідники-практики визначають тренінг як незамінний елемент системи професійного навчання та розвитку особистості [122]. Даний вид навчання базується на партисипаторному підході (принцип участі). Це означає, що весь колектив є учасником організованого процесу навчання, спрямованого на оволодіння знаннями та способами інтелектуальної і практичної діяльності. У результаті такої роботи учасник рухається у напрямку розвитку професійно важливих якостей на основі групової взаємодії.

Переваги групової форми роботи: можливість отримати зворотний зв’язок і підтримку від інших учасників, що мають подібні проблеми або досвід; присутність рівноправних партнерів, а не лише тренера, створює атмосферу комфорту; досвід участі в групах допомагає у розв’язанні проблем у сфері міжособистісних стосунків і може переноситись за межі групи у зовнішній світ; у групі її членам можна бути не лише учасником подій, але й спостерігачем, що дозволяє ідентифікувати себе з іншими (активними) учасниками і використовувати результати своїх спостережень при оцінці власних емоцій та вчинків; нарешті, сприяння особистісному зростанню. Кожна спроба саморозкриття або самозміни члена групи викликає схвальну реакцію з боку інших її учасників, що сприяє підвищенню самооцінки особистості.

Здійснений у дослідженні аналіз психологічних підходів до засобів та формувальних впливів на розвиток професійно важливих якостей особистості надав можливість створити соціально-психологічну програму його сприянню.

Запропонована програма містила авторську розробку соціально-психологічного тренінгу (вправи, орієнтовані на розвиток певної професійно важливої якості, відповідно до визначених складових розробленої моделі, з арсеналу технік гештальт-терапії, когнітивної терапії, арт-терапії тощо). Поряд із цим вона вбрала в себе тренінгові започаткування (тренінги осо­бистісної зрілості, соціаль­ної та комунікативної компетенції, толерантності, формування психологічної готовності працівників організацій до різних видів діяльності й навчання) вітчизняних і зарубіжних учених (О. Бондарчук, С. Віттманн, Г. Горбань, Л. Карамушка, О. Любімов, К. Фопель, Р. Хінш, В. Чікер, Л. Шайгерова, О. Шарова, О. Штепа та ін.), модифіковані нами відповідно до предмету дослідження.

Основними принципами побудови соціально-психологічної програми розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади, були: принципи екологічності, достатності психологічного втручання, динамічності, диференційованого прогнозування, перспективності. Зокрема, принцип еквівалентності полягав у тому, що процес розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників включає цілісну систему соціальних та професійних відносин, при якій і середовище й сама особистість, що змінюється, беруть участь у конструюванні власного професійного шляху; принцип динамічності розглядає розвиток професійно важливих якостей особистості працівників державної служби як поетапний пролонгований процес з формуванням відповідних новоутворень на кожному етапі; принцип диференційованого прогнозування полягав у визначенні змістовних і формальних аспектів розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників відповідно до ступеня їх адаптації в професії, соціального статусу, відчуття приналежності до професійної спільноти, емоційної насиченості та міцності професійних контактів; принцип перспективності полягав у створенні для особистості соціальних працівників позитивної професійної картини майбутнього відповідно до постійного оновлення життєвого та професійного контексту.

Структурна організація занять відбувалася зі збереженням всіх ознак тренінгових форм роботи (принципи функціонування групи, спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи у самопізнанні, просторова організація, вербалізована рефлексія, обʼєктивізація почуттів і емоцій, клімат психологічної довіри тощо).

Власне групова діяльність з розвитку професійно важливих якостей соціальних працівників будувалася на принципах: моделювання (у тренінгу моделюються різні реальні ситуації, в яких учасники демонструють різноманітні форми поведінки); новизни (оригінальність вправ, що вводяться в тренінг, постійна зміна партнерів у грі); дослідницький принцип (група самостійно знаходить вирішення поставлених питань); зворотного зв’язку (забезпечується за допомогою перегляду відеозапису й висловлювання думок іншими учасниками групи); діагностики (тренер повинен постійно з’ясовувати стан групи та окремих її членів); цілепокладання (тренер повинен заздалегідь визначити цілі групи і трансформувати їх у процесі роботи залежно від різних чинників групової діяльності); активності (передбачає постійну активність членів групи); довіри й конфіденційності (відкритість і щирість членів групи, умова не розголошувати інформацію про події, що відбуваються в групі); принцип «тут і тепер» (концентрація уваги на подіях, що відбуваються в процесі роботи тренінгової групи); персоніфікації (конкретика у висловлюваннях, заборона на безособові висловлювання); експлікація почуттів (опис вражень і почуттів під час демонстрування зворотного зв’язку).

На початку тренінгу тренер обговорював із учасниками їх очікування стосовно програмних заходів, а в кінці проводив рефлексію занять і аналіз отриманих якостей. Одна з основних функцій тренера полягала в управлінні груповим процесом. Операції, що забезпечують цю функцію, зводилися до створення позитивного психологічного клімату в групі; пробудження інтересу й мотивації учасників до виконання всіх завдань тренінгу; рефлексія, спонукання членів групи до роздумів про те, що думають про них інші, до ретроспективного аналізу своєї поведінки; створення бар’єрів для певного типу поведінки, зокрема для негативної критики один одного.

Програма складалася з 4-х взаємоповʼязаних блоків: підготовчого, діагностичного, формувально-розвивального та підсумково-консультаційного.

**3.2. Оцінка ефективності заходів формувально-розвивального впливу**

Про ефективність впроваджених психокорекційних заходів свідчить статистично достовірна різниця в показниках низького (φ=2,07; p≤0,01), помірно високого (φ=2,14; p≤0,05), високого рівнів мотивації досягнення успіху (φ=2,49; p≤0,01) та в показниках середнього (φ=2,25; p≤0,01), помірно високого (φ=1,91; p≤0,05) й високого рівнів мотивації уникнення невдач (φ=2,83; p≤0,01) в ЕГ та КГ до початку та після формувального експерименту.Порівняльний аналіз рівнів мотивації досягнення успіху та уникнення невдач за методикою Т. Елерса наведений в табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Порівняльний аналіз рівнів мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач за методикою Т. Елерса**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні** **мотивації** | **Міжгрупове порівняння** |
| **ЕГ до ЕГ після** | **КГ до КГ після** |
| **до** | **після** | **Φ** | **До** | **після** | **φ** |
| Рівні мотивації досягнення успіху |
| Низький | 35,4 | 15,6 | 2,07\*\* | 38,5 | 30,8 | 0,59 |
| Середній  | 45,6 | 37,5 | 1,00 | 34,6 | 38,5 | 0,45 |
| Помірно високий  | 9,2 | 21,9 | 2,14\*\* | 15,4 | 19,2 | 0,56 |
| Високий | 9,8 | 25,0 | 2,49\*\* | 11,5 | 11,5 | - |
| Рівні мотивації уникнення невдач |
| Низький | 2,3 | 4,9 | 0,86 | 9,4 | 10,2 | 0,15 |
| Середній  | 19,6 | 66,7 | 2,25\*\* | 28,1 | 31 | 0,36 |
| Помірно високий  | 38,8 | 23,5 | 1,91\* | 43,7 | 38,6 | 0,57 |
| Високий | 39,3 | 4,9 | 2,83\*\* | 18,8 | 20,2 | 0,19 |

*Примітка. \*φ – значуща вірогідність розходжень між відсотковими долями у двох групах – показники при p ≤ 0,05; \*\*φ при p ≤ 0,01.*

Програмні заходи сприяли змінам в ієрархічних позиціях сфер життя. У респондентів ЕГ зафіксовано статистично значуще (p≤0,05) підвищення цінностей в сфері професійного життя (9-10 стенів), власного престижу, саморозвитку, досягнень, за якими спостерігалася найбільша диференціація між групами на етапі 1-го діагностичного зрізу.

Наочно зміни у ціннісних орієнтаціях досліджуваних після участі у корекційній програмі наведено на рис. 3.1.

Зафіксовано статистично значущі відмінності (р≤0,01) між результатами 1-го та 2-го зрізів, які відображають значущість для досліджуваних мотивів професійного та особистісного розвитку. Якщо до початку експерименту серед респондентів ЕГ лише 15,8% осіб виявили високий рівень значущості цих мотивів, то після експерименту таких респондентів стало вже 51,7%, тоді як кількість осіб із низьким рівнем значущості зазначених мотивів розвитку зменшилася з 39,2% до 11,7%.



**Рис. 3.1. Результати порівняльного аналізу ієрархічних позицій сфер життя**

Для порівняння результатів до та після експерименту (залежна вибірка) використовувався Т-критерій Вілкоксона. Зазначимо, що чим менший показник цього критерію, тим більші розбіжності.

Визначено, що проведення корекційних заходів сприяло підвищенню оцінки продуктивності життя в теперішній час (2,68 проти 3,18 балів; р≤0,03 за критерієм Вілкоксона відповідно до та після формувального впливу), що свідчить про появу довгострокових планів, розширення часової перспективи, актуалізації потреби в самореалізації.

Встановлено вірогідне зниження показників за шкалами: «Невміння керувати емоціями» (T=362; p<0,001), «Неадекватний прояв емоцій» (T=217; p<0,001), «Нерозвиненість емоцій» (T=294; p<0,001), «Домінування негативних емоцій» (T=487; p<0,001), «Небажання емоційно зближуватися» (T=208; p<0,001). Порівняння показників діагностики емоційних бар’єрів в міжособистісному спілкуванні в ЕГ на етапах І та ІІ діагностичних зрізів наведено у табл. 3.2.

*Таблиця 3.2*

**Порівняння показників діагностики емоційних бар’єрів в міжособистісному спілкуванні в ЕГ (n=30)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники** | **І зріз** | **ІІ зріз** | **T** | **p** |
| Невміння керувати емоціями | 2,29 | 1,93 | 362 | ≤0,001 |
| Неадекватний прояв емоцій | 2,14 | 1,93 | 217 | ≤0,001 |
| Негнучкість, нерозвиненість емоцій | 2,01 | 1,85 | 294 | ≤0,001 |
| Домінування негативних емоцій | 1,81 | 1,28 | 487 | ≤0,001 |
| Небажання емоційно зближуватися | 2,09 | 1,8 | 208 | ≤0,001 |

За даними методики «Дослідження рівня суб’єктивного контролю» (РСК) Дж. Роттера (адаптація Є. Бажина, К. Голинкіної, О. Еткінда), можна констатувати, що загальна інтернальність підвищилася (T=89; p=0,049).

Якщо розглядати окремі показники інтернальності, то визначено, що більшість з них підвищилася у таких сферах:

* досягнень (T=296; p≤0,001),
* міжособистих стосунків (T=109; p≤0,006),
* діловій сфері (T=78,5; p≤0,015),
* інтернальності у сфері невдач (T=94; p≤0,049),
* сім’ї (T=206; p≤0,008).

Порівняння показників РСК в експериментальній групі наведено у табл. 3.3.

*Таблиця 3.3*

**Порівняння показників РСК в експериментальній групі (n=30)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники** | **І зріз** | **ІІ зріз** | **T** | **p** |
| Загальна інтернальність | 3,42 | 7,98 | 89 | 0,049 |
| У сфері досягнень | 2,12 | 5,95 | 296 | <0,001 |
| У сфері невдач | 3,24 | 6,28 | 94 | 0,049 |
| У сімейній сфері | 3,81 | 6,52 | 206 | 0,008 |
| У діловій сфері | 2,97 | 8,99 | 10,5 | 0,588 |
| В міжособистісних стосунках | 4,17 | 7,16 | 109 | 0,006 |
| У сфері здоровʼя та хвороби | 3,84 | 6,25 | 78,5 | 0,015 |

Згідно з методикою «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності» (модифікований варіант М. Фетіскіна) збільшилися показники взаємопізнання (T=326; p≤0,001), взаєморозуміння (T=294; p≤0,001), взаємовпливу (T=287; p≤0,001) (див. табл. 3.4).

*Таблиця 3.4*

**Порівняння показників перцептивно-інтерактивної компетентності в експериментальній групі (n=30)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | І зріз  | ІІ зріз | T | p |
| Взаємопізнання | 20,25 | 20,54 | 326 | <0,001 |
| Взаєморозуміння | 16,75 | 20,32 | 294 | <0,001 |
| Взаємовплив | 13,9 | 18,28 | 287 | <0,001 |
| Соціальна автономність | 22,89 | 20,26 | 419 | <0,001 |
| Соціальна адаптивність | 16,1 | 23,79 | 196,5 | <0,001 |
| Соціальна активність | 17,61 | 23,44 | 24,5 | <0,001 |

Показник соціальної автономності знизився (T=419; p≤0,001), але соціальної адаптивності – підвищився (T=196,5; p≤0,001), соціальної активності – також підвищився (T=24,5; p≤0,001).

Для перевірки ефективності використання програми формування технік ділового спілкування проводилися діагностичні заміри після формувального експерименту у досліджуваних експериментальної та контрольної груп за показниками рівня комунікативних, організаторських схильностей, самоконтролю у спілкуванні.

Зʼясовано, що у результаті порівняльного аналізу 1-го та 2-го діагностичних зрізів відбулася позитивна динаміка у зростанні рівнів комунікативних та організаторських схильностей, самоконтролю у спілкуванні. Так, у ЕГ на противагу КГ статистичної значущості досягли комунікативні схильності, середні показники, яких зросли з 14,6±1,5 до 17,2±0,6 (р≤0,05). Статистично достовірними (р≤0,05) є і дані, отримані за шкалою організаторських схильностей, які зросли з 15,4±1,3 до 19,0±0,7. Підвищилася здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з підлеглими та керівниками. Для підтвердження значущих відмінностей ми використовували t-критерій Стьюдента для залежних вибірок. Результати діагностики відображено у табл. 3.5.

*Таблиця 3.5*

**Відмінності у показниках комунікативних та організаторських схильностей соціальних працівників ЕГ та КГ до та після формувального експерименту**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Параметри** | **І зріз****(середньогрупові показники в балах)** | **ІІ зріз (середньогрупові показники в балах)** | **t-критерій Стьюдента** |
| **ЕГ****(n=30)** | **КГ****(n=27)** | **ЕГ****(n=30)** | **КГ****(n=27)** |
| Комунікативні схильності | 12,65 | 12,11 | 12,90 | 12,13 | 2,623\* |
| Організаторські схильності | 12,01 | 11,07 | 12,99 | 11,98 | 2,212\* |
| Самоконтроль у спілкуванні | 3,9 | 4,0 | 4,4 | 4,1 | 0,500\* |

*Примітка. \* – p≤ 0,05.*

Із табл. 3.5 видно, що спостерігається позитивна динаміка за зазначеними показниками: у зростанні рівня комунікативних, організаторських схильностей; підвищенні самоконтролю у спілкуванні. Отримані результати підтверджують важливість формування технік ділового спілкування соціальних працівників для розвитку їх комунікативних навичок та комунікативної компетентності загалом, й свідчить про ефективність розробленої програми, а відтак, доцільність її впровадження у системі підвищення кваліфікації соціальних працівників місцевих органів виконавчої влади.

Визначено, що у досліджуваних ЕГ відбулися значущі зміни у використанні конструктивних стратегій поведінки в конфліктній ситуації, зокрема стратегій співробітництва (р<0,01), компромісу (р<0,051); простежується тенденція до зменшення частки тих респондентів, які використовували стратегії суперництва, уникнення та пристосування (р<0,05).

Щодо контрольної групи, то за результатами 1-го та 2-го діагностичних зрізів такої динаміки не спостерігалося.

 Отримані результати формувального етапу дослідження підтвердили ефективність соціально-психологічної програми сприяння розвитку професійно-важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади, їх карʼєрного тʼюторингу та корекції професійних деструкцій.

**ВИСНОВКИ**

1. Визначено основні теоретико-методологічні підходи до проблеми вивчення професійно важливих якостей: *особистісно-компетентнісний* (конструю­вання й здійснення життя як індивідуально-особистісного життєвого проекту та робота над розвитком власної особистості); *організаційної безпеки* (забезпечення гармонізації особистісно-професійного зростання і можливості її забезпечення організаційними засобами в континуумі відносин «людина-людина», «людина-організація»); *системного управління* (відображення функціональних суб’єктів та об’єктів управління, його механізмів й результативності показників); *трансметодичний* (визначення психоло­гічного потенціалу особистості в напрямку підвищення аутопсихологічної компетентності й відповідальності за професійно-посадове зростання, конструктивне вирішення протиріч, що виникають на професійному шляху); *психолого-акмеологічний* (врахування умов особистісно-професійного розвитку у системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації).

Встановлено, що професійно важливі якості соціального працівника – це комплекс особистісних та соціально-психологічних властивостей, які необхідні та достатні для успішного виконання його професійної діяльності на нормативному рівні та безпосередньо включені у процес її реалізації.

2. Розроблена й операціоналізована структурно-функціональна модель розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників із визначенням й систематизацією її структурних складових: *мотиваційно-ціннісної* (прогресивний тип мотиваційного профілю, мотивація досягнення успіху, мотиви самопізнання, професійні цінності, саморозвитку, узгодженість процесів цілепокладання та цілездійснення); *когнітивно-емоційної* (когнітивна складність, диференціація життєвого простору, ідентифікація та самопрезентація, емоційна зрілість, стенічний тип емоційного профілю); *комунікативно-адаптивної* (перцептивно-інтерактивна компетентність, комунікативний самоконтроль, комунікативні та організаторські схильності, особистісна зрілість, соціальна адаптивність); *конативно-рефлексивної* (аутопсихологічна компетентність, соціальна активність, рефлексивність, інтернальна локалізація контролю, конструктивність поведінки), від рівня розвитку яких залежить ступінь сформованості професійно важливих якостей соціального працівника.

Виявлено статистично значущий звʼязок між показниками рівня розвитку окремих складових та організаційно-професійними (стаж; посада) і демографічними характеристиками (вік; стать) соціального працівника.

3. Виокремлено соціально-психологічні чинники, що впливають на розвиток професійно важливих якостей особистості соціального працівника: на макрорівні (зміст професійної діяльності, специфіка діяльності в цілому) та мікрорівні (особистість, діяльність та поведінка). Констатовано, що серед виділених чинників провідну роль відіграють чинники мікрорівня (сформованість мотиваційної, ціннісної, когнітивної та афективної сфер; наявність індивідуально-психологічних ресурсів у виробленні життєстійкості; високий рівень соціально-психологічної взаємодії; інтеграція у професійне середовище; реалізація соціально-психологічної та професійної компетентності; готовність до професійного навчання та професійного вдосконалення; проектування карʼєрного зростання та ін.).

Основними соціально-психологічними умовами розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників є розробка спеціальної технології та її впровадження в таких напрямках: розвиток мотивації успішної професійної діяльності; набуття професійних та психолого-управлінських знань й оволодіння вміннями і навичками професійно-ділового спілкування; удосконалення особистісних характеристик, важливих для здійснення ефективної професійної діяльності.

4. Доведено дієвість розробленої програми сприяння розвитку професійно важливих якостей особистості соціальних працівників із визначенням карʼєрного тʼюторингу та застосуванням активних форм і методів роботи, яка складалася з підготовчого, діагностичного, формувально-розвивального й підсумково-консультаційного блоків, і базувалася на принципах екологічності, достатності психологічного втручання, динамічності, диференційованого прогнозування, перспективності.

За результатами впровадження програми встановлено статистично значущі тенденції до формування прогресивного типу мотиваційного профілю, зростання питомої ваги мотивів особистісного і професійного розвитку, змін в ієрархічних позиціях ціннісних орієнтацій в напрямку підвищення цінностей професійного життя, власного престижу, саморозвитку, соціальної й професійної самореалізації; адекватності в оцінці продуктивності життя, розширення часової перспективи та довгострокових планів; підвищення загальної інтернальності; набуття навичок особистісної саморегуляції, зростання рівнів комунікативних й організаторських схильностей, самоконтролю у спілкуванні, використання конструктивних засобів вирішення конфліктів в складних ситуаціях професійної взаємодії.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абульханова К. А. Личность как субъект жизненного пути / К. А. Абульханова // Время как фактор изменений личности : Сб. науч. трудов // Под ред. А. В. Брушлинского. – Мн. : ЕГУ, 2003. – С. 24-65.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания: Избр. психол. труды. – В 2-х т. / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т.1. – 232 с. – Т.2. – 288 с.
3. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – [5-е изд., испр. и доп.]. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
4. Анисимов Е. В. Формирование и развитие профессиональной квалификации персонала: дис. ...канд. пед. н. : 13.00.08 / Евгений Викторович Анисимов. – М., 2004. – 194 с.
5. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуации и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – №1. – С. 3-18.
6. Асеев В. Г. Психология труда / В. Г. Асеев. – Ч. 1. – [2-е изд.]. – Иркутск : Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
7. Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2001. – 416 с.
8. Байер И. В. Психолого-педагогические технологии развития профессионального мастерства кадров управления / И. В. Байер, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов и др. – М. : РАГС, 1997. – 237 с.
9. Байер И. В. Развитие рефлексивно-инновационного потенциала государственных служащих: автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 / Ирина Викторовна Байер. – М., 1997. – 20 с.
10. Бажин Е. Ф. Метод исследования субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, С. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – Т.5,№3. – С. 152 – 162.
11. Балл Г.А. Психология в рациогуманистической перспективе: Избр. работы / Г.О. Балл. – К. : Основа, 2006. – 408 с.
12. Банцер В.С. Психологічні чинники формування управлінської творчості керівника: дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Володимир Сергійович Банцер. – Одеса, 2010. – 247 с.
13. Баранова С. В. Соціально-психологічні особливості тренінгу як форми особистісного зростання / С. В. Баранова // Теоретичні і прикладні проблеми психол. : Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2008. – № 1 (18). – С. 14–20.
14. Безносов С. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации) [Текст] / С. Безносов, А. Иваницкий, В. Кикотъ. – СПб., 1996. – 230 с.
15. Блохина Л. Н. Особенности профессиональной Я-концепции у государственных служащих с различной степенью адаптированности к условиям профессиональной деятельности / Л. Н. Блохина // Вестник университета. Социология и управление персоналом. – М. : ГОУВПО «ГУУ», 2008. – № 1 (39). – С. 27-30.
16. Богданова Н. О. Процес формування професійного елітного корпусу державної служби: аспекти державного менеджеризму / Н.О. Богданова // Соціологія. – 2011. – № 3 (77). – С. 119–123.
17. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія [Текст] / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
18. Борисова Е. М. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. – М. : Знание, 1991. – 80 с.
19. Бочелюк В. Й. Соціально-психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві / В. Й. Бочелюк. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2009. – 280 с.
20. Брушлинский А. В. Мышление и общение (анализ через синтез в процессе диалогического решения задач) / А. В. Брушлинский, В. А. Поликарпов. – [2-е изд., дораб.]. – Самара : Самар. Дом печати, 1999. – 124 с.
21. Бурлачук Л. Ф. Про критерії розвитку особистості / Л. Ф. Бурлачук, М. Келесі // Вісник Київського університету. – Серія : Соціологія. Психологія. Педагогіка. – Вип. 2. – К., 1996. – С. 90–93.
22. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб. : Питер, 2002. – 304 с.
23. Бусыгина И.С. Корпоративная безопасность как акмеологическое основание продуктивной жизнедеятельности организации: автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 / Инна Сергеевна Бусыгина. – М., 2010. – 21 с.
24. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 2001. – 224 с.
25. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М. : Высш. шк., 1991. – 207 с.
26. Вилкова Л. М. Личностные детерминанты карьеризма менеджеров среднего звена: дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 / Лилия Михайловна Вилкова. – Р. н/Д., 2009. – 191 с.
27. Винославська О.В. Розвиток соціальної відповідальності майбутніх інженерів у процесі професійної підготовки в технічному університеті / О.В. Винославська, О.С. Ковальчук // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2012. – № 2 (35). – С. 88 – 94.
28. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – [3-е изд.]. – М. : Экономистъ, 2003. – 528 с.
29. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: теорія, технологія, практика : монографія / Н. П. Волкова. – Д. : Вид-во ДНУ, 2005. – 301 с.
30. Волосевич Д. Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 / Дмитрий Борисович Волосевич. – М., 2001. – 165 с.
31. Вольнова Л. М. Соціальна психологія: формування компетентності майбутнього фахівця / Л. М. Вольнова. − К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 283 с.
32. Выготский Л. С. Собрание сочинений / Л. С. Выготский / Под ред. Д. Б. Эльконина – В 6 т. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. – 432 с.
33. Гавриловська К. П. Мотивація соціальної самореалізації як передумова успішності працівників сфери державного управління / К. П. Гавриловська // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова [Текст] : зб. наук. праць. – Серія 12: Психологічні науки. – Вип. 30 (54). – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – С. 39-44.
34. Гаєвський Б. А. Культура державного управління: Організаційний аспект : монографія / Б. А. Гаєвський, В. А. Ребкало. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 144 с.
35. [Гарькавець С. О](http://korolenko.kharkov.com/cgi-bin/wcatalog/irbis?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%93%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C,%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D1%96%D0%B9%20%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87). Психологічні засади змінювання соціально-нормативної поведінки особистості: автореф. дис ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Сергій Олексійович Гарькавець. – К., 2011. – 44 с.
36. Головаха Е.И. Критерии продуктивности жизни / Е.И. Головаха // Жизнь как творчество: Социально-психологический анализ. – К. : Наукова думка, 1985. – 256 с.
37. Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кронік. – [изд. 2-е, испр. и доп.]. – М. : Смысл, 2008. – 267 с.
38. Грінівецька Н. М. Державна служба як соціальний інститут: проблеми концептуального аналізу / Н. М. Грінівецька. – К. : ТОВ «Фада ЛТД», 1999. – 31 с.
39. Давыдов В.В. К проблеме совершенствования игровых методов подготовки руководителей / В. В. Давыдов, В. С. Лазарев // Психол. журн. –1989. – Т. 10,№ 1. – С. 32 – 42.
40. Дальбум-Холл Б. Женщины и руководство / Б. Дальбум-Холл. – [Пер. с англ.]. – СПб. : Сова, 1996. – 132 с.
41. Даниличева Т. П. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы: автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.07; 19.00.03 / Татьяна Павловна Даниличева. – Шуя, 2005. – 22 с.
42. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / Кол. авт. : В. Б. Авер’янов, С. Д. Дубенко, Н. Р. Нижник та ін. ; за заг. ред. проф. В. Б. Авер’янова – К. : Ін-Юре, 1999. – 273 с.
43. Державне управління в України (пошук моделі): наукові, правові, кадрові та організаційні засади / За заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2003. – 300 с.
44. Деркач А. А. Акмеологические основы управленческой деятельности / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – 536 с.
45. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
46. Деркач А. А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / А.А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Ю. В. Синягин. – М. : РАГС, 1999. – 144 с.
47. Деркач А. А. Профессиограмма государственного служащего / А. А. Деркач, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 1999. – 94 с.
48. Деркач А. А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих / А. А. Деркач, Л. А. Степанова. – М. : РАГС, 2003. – 297 с.
49. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров : социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии  / А. А. Деркач, А. И. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 75 с.
50. Ділове спілкування у сфері державного управління : кол. монографія / Н. Р. Нижник, Л. А. Пашко, В. М. Олуйко, С. А. Кіндзерський. – Хмельницький : Поліграфіст, 2005. – 193 с.
51. Дзвінчук Д. І. Психологічні основи ефективного управління / Д. І. Дзвінчук. – К. : НІЧЛАВА, 2000. – 280 с.
52. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад соціальних працівників [Електронний ресурс] : затверджено наказом Нацдержслужби України від 13 вер. 2011 р. № 11. – Режим доступу: <http://nads.gov.ua/control/publish/article?art_id=501533>
53. Доника Е. Е. Управление служебной карьерой руководителей ОВД : социальные и организационно-правовые аспекты: автореф. дис. … канд. юр. н. : 12.00.11 / Елена Евгеньевна Доника. – М., 2002. – 26 с.
54. Дроздов В. А. Резерв кадров на выдвижение. Проблемы планирования служебной карьеры и формирования «команды» руководителя  / В. А. Дроздов. – М. : Академия, 1993. – 27 с.
55. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 368 с.
56. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С. Д. Дубенко. – К. : USAID, вид. дім «Ін-Юре», 1999. – 235 с.
57. Дударев В. В. Психологические условия эффективного овладения офицерами управленческой деятельностью: дис. … канд. психол. н. : 19.00.05 / Валерий Викторович Дударев. – М., 1992. – 178 с.
58. Дурманова И. В. Развитие социально-психологической профессиональной компетентности руководителей среднего звена на основе формирования образа успешного руководителя: автореф.  дис. … канд. психол. н. : 19.00.05 / Ирина Владимировна Дурманова. – Тюмень, 2006. – 202 с.
59. Егоров С. Н. Индивидуально-личностные факторы самоутверждения / С. Н. Егоров // Гуманитарные науки и современность. – 1996. – Вып. 2. – С. 127-136.
60. Елагина В. С. Проблемы непрерывного образования государственных служащих / В. С. Елагина, Н. В. Молоткова // Образовательные технологии : научно-технический журнал. – Воронеж : Научная книга, 2006. – Вып 1. – С. 209 – 211.
61. Емельянов А. Л. Влияние рефлексивной культуры на повышение профессионализма государственного служащего: дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 / Алексей Леонидович Емельянов. – М., 1997. – 24 с.
62. Емельянов A. Л. Повышение профессионализма управленческой деятельности / А. Л. Емельянов. – М. : МААИ, 1997. – 265 с.
63. Ермаш Н. Н. Эмпирическое исследование психологических особенностей развития профессионально важных качеств личности служащих местных органов исполнительной власти / Н. Н. Ермаш // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – Серия : Философия. Психология. Социология. – Курск : Призма, 2014. – №3(93). – С. 214 – 218.
64. Ермолаев Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е. П. Ермолаев // Психологический журнал. – 1998. – № 4. – С. 80-87.
65. Єрмаш Н. М. Акмеологічний підхід у вивченні професійно важливих якостей соціальних працівників / Н. М. Єрмаш // Матеріали ІІ Всеукраїнського наук.-практ. семінару «Теорія і практика психологічної допомоги: сучасні виміри», 18-20 квіт. 2013 р. : зб. наук. праць / За наук. ред. проф. Н. Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2013. – С. 56 – 58.
66. Єрмаш Н. М. Вирішення конфліктних ситуацій в органах місцевої виконавчої влади / Н. М. Єрмаш, Ю. І. Твердохліб // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : наук. журн. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 16 (205). – С. 63 – 69.
67. Єрмаш Н. М. Вплив морально-психологічного чинника в управлінні мотивації соціального працівника / Н. М. Єрмаш // Матеріали ІІ міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри», 22-23 листоп. 2013 р. / за наук. ред. Н.Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 67 – 69.
68. Єрмаш Н. М. Деякі питання діяльності органів публічної влади по відбору кадрів на державну службу (психологічний аспект) / Н. М. Єрмаш, Г.О. Денисенко // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : наук. журн. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 14 (185). – Ч.1. – С. 73 – 80.
69. Єрмаш Н.М. Професійна самосвідомість персоналу держадміністрацій як чинник ефективної управлінської діяльності / Н. М. Єрмаш // Матеріали міжвузівської наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів та студентів «Філософські проблеми людини», 24-25 лист. 2011 р. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 171 – 173.
70. Єрмаш Н. М. Професійний розвиток соціальних працівників у психологічному вимірі / Н. М. Єрмаш, О. Г. Лосієвська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : наук. журн. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – № 6 (213). – С. 93 – 97.
71. Єрмаш Н. М. Психологічні особливості ділового спілкування у сфері державної служби (гендерний аспект) / Н. М. Єрмаш // Матеріали Х Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства», 26-27 берез. 2013 р. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 71 – 74.
72. Єрмаш Н. М. Психологічні складові особистості державного управлінця / Н. М. Єрмаш, Н.М. Бугайова // Materials digest of the XIV-th International Scientific and Practical Conference «Current problems of human society development», 24-28 November 2011. – Pedagogical and psychological sciences : All-Ukrainian Academic Union of specialists for professional assessment of scientific research and pedagogical activity. – К. ; London ; Odessa : InPress, 2011. – Р. 189–191.
73. Єрмаш Н. М. Соціально-психологічні підходи до формування лідерських якостей у керівників соціальних закладів / Н. М. Єрмаш // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – № 1(36). – С. 128 – 136.
74. Єрмаш Н. М. Соціально-психологічні характеристики працівників органів державної влади / Н. М. Єрмаш // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Вип. 42. – С. 133 – 137.
75. Єрмаш Н. М. Сучасні підходи до формування соціально-психологічних умов по відбору персоналу держадміністрацій в Україні / Н. М. Єрмаш // Матеріали міжвузівської наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів та студентів «Філософські проблеми людини», 20-21 груд. 2013 р. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 143 – 145.
76. Єрмаш Н. М. Формування професійної самосвідомості соціальних працівників в умовах безперервної освіти / Н. М. Єрмаш // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3(35). – С. 138 – 143.
77. Єрмаш Н. М. Формування соціально-психологічних умов професіоналізації соціальних працівників / Н. М. Єрмаш // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2013. – № 2(31). – С. 109 – 115.
78. Желаевская Н. Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения: дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 / Надежда Федоровна Желаевская. – Сочи, 2010. – 240 с.
79. Жорникова Е. Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе : дис. ... канд. психол. н. : 19.00.13 / Евгения Николаевна Жорникова. – М., 2003. – 170 с.
80. Загорський В. С. Модернізація підготовки управлінців : концептуальні та стратегічні аспекти / В. С. Загорський // Ефективність держ. упр. : зб. наук. праць. – Л. : Львів. регіон. ін.-т держ. упр., 2008. – Вип. 14/15. –
С. 13-22.
81. Загорський В. Управлінські кадри для системних реформ / В. Загорський, А. Ліпенцев, М. Фурса // Демократичне врядування [Електронний ресурс] : наук. вісн. – 2011. – Вип. 7. – Режим доступу : www.lvivacademy.com
82. Зазыкин В. Г. Акмеографический подход в развитии профессионализма государственных служащих / В.Г. Зазыкин. – М. : РАГС, 1999. – 87 с.
83. Зазыкин В. Г. Деятельность специалистов в особых условиях (психолого-акмеологические основы) / В.Г. Зазыкин. – М. : НИИВО, 1994. – 267 с.
84. Зайцева Л. А. Характеристики и факторы выбора карьеры в связи с индивидуально-типологическими особенностями и этапами профессионального становления субъектов: дис. … канд. психол. н. : 19.00.01 / Людмила Александровна Зайцева. – Р. н/Д., 2006. – 185 с.
85. Занюк С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
86. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности [Текст] / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : [б. и.], 2002. – 126 с.
87. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб. и доп.] – М. : Академ. Проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.
88. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
89. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М. : МГУ, 1987. – 207 с.
90. Иванова Л. Н. Психотехника личностного профессионально-значимого роста: автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.05 / Лидия Николаевна Иванова. – М., 1996. – 27 с.
91. Ивашкин А. Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя : автореф. дис. … д-ра психол. н. : 19.00.01; 19.00.07 /  Алексей Георгиевич Ивашкин. – Ставрополь, 2008. – 43 с.
92. Игнатьев В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы / В.Г. Игнатьев, В.К. Белолипецкий. – Р. н/Д. : «МарТ», 2008. – 425 с.
93. Исаенко А. Н. Кадры управления в корпорациях США / А. Н. Исаенко. – М. : Наука, 1988. – 144 с.
94. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования / Ф. С. Исмагилова. – М. : Ось-89, 2003. – 256 с.
95. Ільїна Ю. М. ДКР Успіх : навчання психологічних компетенцій життєвої успішності / Ю. М. Ільїна // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Дистанційна освіта України». – Х. : Міськдрук, 2011. – С. 26-30.
96. Інтерактивні методи навчання / За заг. ред. П. Шевчука і П. Фенриха. – Щецін : Вид-во WSAP, 2005. – 170 c.
97. Калошин В. Емоційний інтелект – важливий показник ефективної діяльності управлінця / В. Калошин // Вісник державної служби України. – 2008. – № 1. – С. 34-41.
98. Карамушка Л.М. Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : кол. монографія / Л.М. Карамушка [за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон]. – Луцьк : СПД Гадяк Ж.В., 2012. – 304 с.
99. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу в персоналу держадміністрацій / Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця // Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : кол. монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон. – Луцьк : СПД Гадяк Ж.В., 2012. – С. 230-258.
100. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
101. Карамушка Л.М. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»: дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2013. – Т. 1. – Вип. 36. – С. 283-289.
102. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с.
103. Клищевская М. В. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – Серия 14. Психология. – 1999. – № 4. – С. 24-28
104. Ключников С. Ю. Фактор успеха : Новая психология саморазвития / С. Ю. Ключников. – М. : Беловодье, 2002. – 480 с.
105. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): автореф. …дис. д-ра психол. наук : 19.00.05 / Н. Л. Коломінський. – К., 2001. – 37 с.
106. Костюк Г. С. Избранные психологические труды / Г. С. Костюк. – М. : Педагогика, 1988. – 304 с.
107. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади / Т. Кошова // Вісн. нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2003. – № 4. – С. 95-102.
108. Кравченко А. И. История менеджмента / А. И. Кравченко. – М. : Академический Проект, 2000. – 352 с.
109. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1996. – 384 с.
110. Кроник А. А. Картина продуктивности жизни и ее динамика в самосознании личности // Жизнь как творчество: Социально-психологический анализ / А. А. Кроник. – К. : Наукова думка, 1985. – С. 265 – 277.
111. Кроник А.А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров. – М. : Смысл, 2003. – 284 с.
112. Круглов Д. С. Карьера стратегического руководителя: автореф. дис. … канд. социол. н. : 22.00.08 / Денис Сергеевич Круглов. – Саратов, 2000. – 18 с.
113. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
114. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
115. Кукота Ю. Н. Карьерный рост государственных служащих: системный анализ: автореф. дис. … канд. соц. н. : 22.00.04 / Юрий Николаевич Кукота. – Краснодар, 2007. – 29 с.
116. Купер Д. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. – СПб. : Питер, 2003. – 240 с.
117. Курбатова Т.Н. Когнитивная сложность как объект психотерапевтического воздействия / Т.Н. Курбатова // Психологические проблемы самореализации личности : [сб. науч. трудов / под ред. Е. Ф. Рыбалко, Л. А. Коростылева]. – СПб. : СПбГУ, 2000. – Вып. 4 – С. 182 – 191.
118. Куренчук Л. С. Психологічні особливості ділового спілкування працівників місцевих органів виконавчої влади: дис. … канд. психол. н. : 19.00.05 / Людмила Сергіївна Куренчук. – Луганськ, 2013. – 205 с.
119. Кухта Б. Політичні еліти і політичне лідерство / Б. Кухта, Н. Теплоухова. – Львів, 1995. –199 с.
120. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : [в 2-х т.] / А. Н. Леонтьев / Под. ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко, А. А. Леонтьева, А. В. Петровского. – М. : Педагогика, 1983. – Т. I . – 392 с.
121. Леонтьев Д.А. Личность: человек в мире и мир в человеке / Д. А. Леонтьев // Вопросы психологии, 1989. – № 3. – С. 11-21.
122. Лимаренко Л. І. Застосування акторського тренінгу в підготовці майбутніх учителів художньої культури / Л. І. Лимаренко // Педагогічний процес: теорія і практика. – К, 2003. – Вип. 2. – С. 38–44.
123. Личность и профессиональная деятельность : кол. монография [Текст] / Под общ. ред. Л. Г. Дикой, Т. Х. Невструевой. – Хабаровск : ДВГУПС, 2008. – Т. 2. – 240 с.
124. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение / К. А. Аветисян и др.; под ред. Л. М. Митиной. – М. : Академия, 2005. – 335 с.
125. Логунова М. Політика і мораль: уроки Майдану / М. Логунова // Актуальні проблеми державного управління на новому етапі державотворення : Матеріали наук-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2005 р., м. Київ. – К. : НАДУ. – 2005. – Т. 1. – С. 217.
126. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. М. Логунова. – К. : Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 196 с.
127. Ломов Б. Ф. Психологическое исследование общения / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1985. – 344 с.
128. Лотова И. П. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И. П. Лотова // Человек и труд. – №10. – 2003. – С. 11 – 17.
129. Лукашевич Н. П. Психология труда / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
130. Лысенко Ю. Н. Эффективность профессиональной деятельности / Ю. Н. Лысенко. – Самара : СГПУ, 1998. – 358 с.
131. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – [7-е изд.] – СПБ. : Питер, 2008. – 794 с.
132. Максименко С. Д. Генезис существования личности / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
133. Максименко С. Д. Технологія спілкування / С. Д. Максименко, М. М. Заброцький. – К. : Главник, 2005. – 112 с.
134. Малиновський В. Я. Державне управління / В. Я. Малиновський. – [3-тє вид., переробл. та допов.]. – К. : Атіка, 2009. – 608 с.
135. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – [3-е изд., исправл. и дополн.]. – М. : Изд-во Совершенство, 1998. – 208 с.
136. Маркелова Л. В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих: автореф. дис. … канд. психол. н. : 19.00.13 / Людмила Васильевна Маркелова. – М., 2002. – 24 с.
137. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка / В. Н. Марков. – М. : РАГС, 2001. – 262 с.
138. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
139. Маркова А. К. Психология развития профессионала / А. К. Маркова, А. А. Деркач. – М. : Академия, 2000. – 192 с.
140. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. – [Пер. A. M. Татлыбаевой]. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
141. Матійків І. М. Ключові компетенції майбутнього фахівця професії типу «людина-людина» / І. М. Матійків // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» / За ред. Л. Л. Товажнянського та О. Г. Романовського. – Вип. 12 (6). – Х. : НТУ «ХПТ», 2006. – С. 107–113.
142. Мельник Л. П. Психологія управління / Л. П. Мельник. – [2-ге вид.]. – К. : МАУП, 2002. – 176 с.
143. **Мильман В.Э.** Метод изучения мотивационной сферы личности / **В.Э.** Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика **мотивации и саморегуляции / А. Зеличенко, И. Карлинская, С. Пантилеев и др. – М. : МГУ 1990. – С. 23-43.**
144. Митрохин В. Профессиональная успешность и методы ее актуализации / В. Митрохин // Кадровик. – М., 2002. – № 7. – С. 65-71.
145. Михайлишин Л. Професійні деформації соціальних працівників / Л. Михайлишин // Демократичне врядування : наук. вісник. – 2014. – Вип. 13. – С. 54-62.
146. Мірошниченко О. М. Особистісне зростання як фактор психічного здоров’я / О. М. Мірошниченко // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Вип. 31. – Серія : Психологічні науки. – Т. II. – Чернігів : ЧДПУ, 2005. – С. 150-153.
147. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: Диагностика, технологии, тренінг : Монография [Текст] / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
148. Модели и методы управления персоналом / Под ред. Е. Б. Моргунова. – М. : Интел-синтез, 2001. – 464 с.
149. Молл Е. Г. Планирование своей карьеры руководителями / Е. Г. Молл // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 85-90.
150. Молчанова Ю. О. Соціально-психологічні умови підвищення ефективності управлінської діяльності в системі державної служби: автореф. дис. …канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Юлія Олександрівна Молчанова. – К., 2006. – 20 с.