

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Інститут заочного та дистанційного навчання
Кафедра юридичної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
для здобуття ступеня вищої освіти магістра

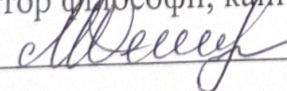
на тему: «ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ
ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ»

Виконав: здобувач 2 МПС курсу
Спеціальність 053 «Психологія»
ШЕЛЕСТИНСЬКИЙ Володимир Анатолійович
Індивідуальний навчальний план № 24-25 МПС
Мобільний телефон: +38067 111 97 77

Науковий керівник:
доктор юридичних наук, професор
ОХРІМЕНКО Іван Миколайович



Кваліфікаційна робота допущена до захисту
« 18 » 12 2025 р., протокол № 8
т.в.о. завідувача кафедри юридичної психології
доктор філософії, капітан поліції

 Маріанна БУДАНОВА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ	6
1.1. Психологічні основи поняття кар'єри.....	6
1.2. Психологічні особливості кар'єри особистості.....	13
1.3. Роль мотивації у побудові кар'єри фахівця.....	19
1.4. Кар'єрне зростання фахівців у державних установах.....	23
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	31
2.1. Етапи та організація дослідження.....	31
2.2. Методи дослідження.....	35
Висновки до розділу 2.....	44
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ	47
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	47
3.2. Тренінгова програма розвитку кар'єрного потенціалу працівників поліцейської організації.....	72
Висновки до розділу 3.....	77
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
ДОДАТКИ	91

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне уявлення про кар'єру істотно і стрімко змінюється в суспільстві. Особливості підготовки та кар'єрного розвитку сучасного спеціаліста полягають не тільки в обов'язі вибору професії та варіативності кар'єрних траєкторій, а й у тому, що сучасний спеціаліст повинен володіти значно глибшими та ширшими знаннями. А кар'єра на сучасному етапі – це суб'єктивне усвідомлення власної поведінки та позиції, які пов'язані з досвідом роботи та діяльністю протягом професійного життя людини. Необхідно поважати умову взаємної зацікавленості в кар'єрному розвитку як компанії, так і співробітника. Однак, кар'єра – це складне поєднання, що включає багато важливих позитивних аспектів професійного та особистого життя.

Упродовж останніх років у суспільній свідомості поступово нівелюються негативні конотації поняття «кар'єра». У сучасному розумінні побудова кар'єри дедалі частіше трактується як процес реалізації особистісного й професійного потенціалу індивіда. Кар'єра виступає важливим індикатором професійного шляху особистості, що відображає досягнення бажаного соціального статусу, відповідного рівня та якості життя, а також рівень суспільного визнання. Успішна кар'єрна траєкторія сприяє утвердженню індивідуальної унікальності особистості та усвідомленню її значущості для соціального оточення й суспільства загалом.

Проблематика становлення особистості у взаємозв'язку з професійною діяльністю, а також розроблення теоретико-методологічних підходів до її вивчення ґрунтуються на досягненнях психології особистості. Водночас переважна більшість наукових досліджень зосереджена на аналізі розвитку особистості в дитячому та юнацькому віці, тоді як закономірності еволюції дорослої, зрілої особистості, а також процес становлення професіонала в умовах професіоналізації залишаються недостатньо дослідженими.

Усвідомлення зазначеної наукової проблеми зумовило вибір напряму дослідження та визначило його концептуальні засади. Розкриття психологічних аспектів кар'єри є необхідною умовою для розуміння впливу ключових чинників, що детермінують як успішність, так і труднощі кар'єрного розвитку. Побудова теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри створює підґрунтя для подальших емпіричних досліджень і вдосконалення відповідних теоретичних положень.

Окресленій проблематиці присвячено багато праць та наукових розвідок вчених, зокрема: Н. Артеменко, В. Бочелюк, В. Гриньова, О. Занковський, С. Занюк, С. Іванова, А. Книш, Ю. М. Котенєв, В. Лозовецька, Б. Ломов, О. Марков, Г. Мешко, В. Никифорова, В. В. Овсянніков, Н. Проскурко, О. Чуйко та ін.

Вищезазначене обумовило **мету магістерської роботи**, яка полягає в аналізі психологічних особливостей кар'єрного зростання працівника поліцейської організації.

Відповідно до мети нами було поставлено і виконано такі **завдання**:

- охарактеризувати психологічні основи поняття кар'єри;
- розглянути психологічні особливості кар'єри особистості;
- дати загальну характеристику ролі мотивації у побудові кар'єри;
- описати кар'єрне зростання фахівців у державних установах;
- проаналізувати організацію та методи емпіричного дослідження;
- проаналізувати результати емпіричного дослідження;
- розробити тренінгову програму розвитку кар'єрного потенціалу працівників поліцейської організації.

Об'єктом магістерської роботи є кар'єрне зростання працівників поліцейської організації.

Предметом магістерської роботи є психологічні проблеми кар'єрного зростання працівника поліцейської організації.

Практичне значення дослідження полягає у підготовці практичних психологів щодо використання психофізіологічних методик та підходів у поліцейських організаціях.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному вирішенні комплексу питань, пов'язаних із використанням психофізіологічної діагностики в діяльності практичного психолога.

У процесі виконання дослідження було застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних **методів**, зокрема аналіз методологічних та теоретичних джерел з проблематики дослідження, спостереження, психодіагностичне тестування, а також методи математико-статистичної обробки емпіричних даних. З метою отримання достовірної та об'єктивної емпіричної інформації у дослідженні використано низку стандартизованих психодіагностичних методик, а саме:

- опитувальник «Шістнадцять особистісних факторів» Р. Кеттела (16 Personality Factors Questionnaire, 16PF);
- методику діагностики мотивації до професійного саморозвитку (Т. Елерс);
- методику визначення рівня готовності до ризику (Шуберт);
- опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна (у перекладі та адаптації В. Чікер і В. Вінокурової).

Інформаційну базу дослідження сформували статистичні матеріали, спеціалізовані періодичні видання та довідкові джерела, а також вітчизняні й зарубіжні наукові публікації та збірники наукових праць, що безпосередньо стосуються тематики дослідження.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ

1.1. Психологічні основи поняття кар'єри

Поняття «кар'єра» у психологічній літературі має багатовимірне трактування. Як зазначає К. В. Пахомова, воно може розглядатися як процес і як результат професійної діяльності. При цьому переважна більшість визначень (86 %) акцентує на процесуальному аспекті кар'єри [34, с. 112]. Процесова перспектива передбачає проходження конкретних етапів, на яких індивід вирішує певні завдання, тоді як у 17 % випадків кар'єра розглядається насамперед як результат досягнень (З. С. Акбієва, В. В. Музиченко). Деякі наукові підходи поєднують обидві інтерпретації [34, с. 113].

Наукові визначення кар'єри умовно можна об'єднати у три групи. *Перша група* трактує кар'єру як послідовність професійної діяльності та займаних посад [12, с. 123], що включає:

- фактичну послідовність займаних позицій (посад, робочих місць);
- професійне просування, що відображає етапи набуття професіоналізму та перехід між його рівнями;
- просування службовими сходами з відповідною зміною професії, спеціальності, кваліфікації, статусу та ролей;
- ієрархічне відображення кар'єрного шляху працівника протягом усього трудового періоду або його частини [12, с. 124].

Друга група визначень наголошує на кар'єрі як процесі особистісного розвитку та самореалізації. У цьому контексті кар'єра сприймається як індивідуальна послідовність соціальних установок і поведінкових проявів, пов'язаних із професійною активністю та досвідом, а також як процес успішної самореалізації особистості за умови соціального визнання та просування

службовими сходами, що забезпечує взаємний інтерес організації та працівника [12, с. 125].

Третя група охоплює підходи, які не обмежують кар'єру професійною сферою. У цьому сенсі кар'єра визначається як види діяльності, що реалізують життєві цілі та узгоджуються зі способом життя індивіда, а також як сукупність соціальних ролей, спрямованих на самореалізацію у ключових сферах життя – роботі, сім'ї та дозвіллі [12, с. 126].

Отже, аналіз існуючих наукових підходів свідчить, що сучасне поняття кар'єри інтегрує як зовнішні аспекти, пов'язані з просуванням по соціально-професійних сходах, так і внутрішні психологічні процеси самореалізації. Основною сутнісною характеристикою кар'єри визнається процес розкриття індивідом власного потенціалу та його застосування у професійній діяльності [12, с. 128].

У різні історичні періоди зміст поняття «кар'єра» зазнавав істотних трансформацій, так само як і змінювалося суспільне ставлення до осіб, орієнтованих на кар'єрне зростання. Зокрема, в радянський період кар'єра переважно сприймалася крізь призму ідеологічних установок, які підкреслювали пріоритет колективних і суспільних інтересів над індивідуальними прагненнями. У Радянському енциклопедичному словнику кар'єризм тлумачився як прагнення до особистого успіху в службовій, науковій чи іншій сфері діяльності, зумовлене корисливими мотивами та таке, що здійснюється на шкоду суспільному благу. Таким чином, орієнтація на власне просування розцінювалася не як прояв професійної самореалізації, а як негативне соціальне явище, пов'язане з егоїзмом, нехтуванням колективних цінностей і підривом ідеалів соціальної справедливості. Це зумовлювало насторожене, а подекуди й відверто осудливе ставлення до людей, які відкрито декларували прагнення будувати кар'єру, що суттєво відрізняється від сучасних підходів до розуміння кар'єрного розвитку як легітимного й соціально прийнятного шляху професійного та особистісного зростання.

Найбільш поширене трактування поняття «кар'єра» зводиться до уявлення про поступальний рух особи вперед у межах уже обраної сфери діяльності. Такий рух передбачає послідовне професійне зростання, що може виражатися в розширенні кола повноважень, підвищенні службового або соціального статусу, зростанні рівня престижу та впливу, набутті владних можливостей, а також у збільшенні матеріальної винагороди. У цьому розумінні кар'єра постає як процес досягнення дедалі вищих позицій у професійній ієрархії, який відображає не лише формальне просування по службових щаблях, а й накопичення досвіду, компетентностей та соціального капіталу, необхідних для успішної самореалізації особи [62, с. 87].

У зарубіжному психологічному мисленні поняття кар'єри близьке до ідеї професійного самовизначення. Н. М. Проскурка зазначає, що в українській психології переважно використовувалися терміни «професійне становлення» та «професійна діяльність», оскільки до недавнього часу поняття «кар'єра» майже не застосовувалося [43, с. 29].

Сучасна теорія кар'єри переживає певну кризу, зумовлену тим, що існуючі концепції не завжди відповідають практичним потребам. У зв'язку з цим фахівці активно шукають ефективні методики планування кар'єри та консультативні технології. Проте вихід із кризи можливий через системне виявлення ключових аспектів кар'єри на практиці та їх подальше теоретичне осмислення. За [47, с. 48] кар'єру можна розглядати як:

1. Процес, що періодично осмислюється особистістю, у певні моменти постаючи як результат. Процес включає постійний розвиток потенціалу людини та спроби його реалізації.

2. Середовище та культурні особливості визначають перспективи, можливості, цілі, ознаки та критерії оцінки кар'єри на макро-, мезо-, екзо- та мікрорівнях.

3. Кар'єра є потребою більшості сучасних людей, що реалізується через наявні ресурси та активність, сформовану мотиваційними чинниками.

4. Суб'єктивне сприйняття кар'єри базується на співвідношенні можливостей та досягнень. Важливу роль відіграє Я-концепція – комплексне усвідомлення себе в минулому, теперішньому та майбутньому, а також ступінь самореалізації та плани на її досягнення, що можуть слугувати критерієм успіху незалежно від соціокультурного середовища та випадкових факторів.

5. Типологія кар'єри визначається напрямком руху (управління чи спеціалізація), готовністю до витрат ресурсів, очікуваними результатами, цілями та способами реалізації планів.

6. Соціально-психологічні та психологічні фактори доповнюють соціокультурні й економічні чинники, забезпечуючи комплексне відображення кар'єри як системного явища.

7. Кар'єрний розвиток може переживати кризу, причини якої варіюють від суб'єктивних (незадоволеність, виснаження, прагнення змін, відчуття досягнення максимуму, ригідність) до об'єктивних (конкуренція, економічні кризи, кар'єрне плато та інші ситуативні фактори) [47, с. 49].

Щодо психологічної складової кар'єри важливим є диференціально-психологічний підхід, що заклав підґрунтя для профорієнтації та типології індивідів за психологічними характеристиками. Так, О. Палій пропонує розглядати особистість на кількох рівнях:

1. Особистість як неподільна цілісність, єдина система, фізичний носій психологічних якостей, що характеризується цілісністю психофізіологічної організації, стійкістю у взаємодії з оточенням та активністю, здатністю до самозміни.

2. Соціальна особистість, що формується в процесі взаємодії з культурним середовищем і спільною діяльністю, координує психічну діяльність і поведінкову активність.

3. Індивідуальність, що відображає унікальні психофізіологічні та психологічні якості, які відрізняють людину від інших і визначають її потенціал у взаємодії із зовнішнім світом [12, с. 123].

Цей підхід дозволяє розглядати людину як систему взаємопов'язаних біологічних, соціальних та індивідуальних підсистем, що враховує онтогенез та вплив середовища. Такий багаторівневий аналіз створює підґрунтя для формування теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри, яка може бути представлена у вигляді діаграми (рис. 1.1).

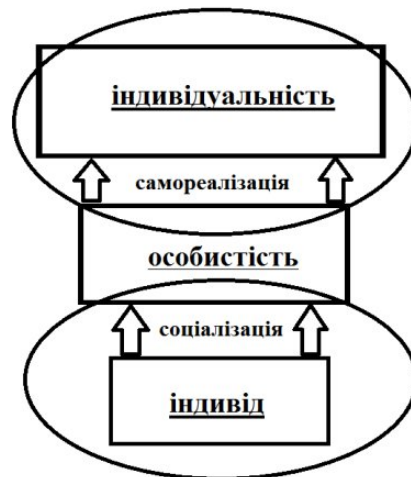


Рис.1.1. «Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри»

Модель психологічної складової кар'єри потребує детального пояснення її змісту та структурних рівнів [18, с. 179]. Зокрема, процес кар'єри передбачає поступовий перехід індивіда на нові рівні розвитку, причому найвищим етапом виступає сформована індивідуальність. Відповідно, на схемі кожен наступний рівень зображено більшим за попередній.

Рівень індивіда описує людину як комплекс задатків, психічних властивостей, схильностей, особливостей психічних процесів, а також враховує стать та вік. На цьому етапі соціалізація формує особистість через правильний вибір професійного напрямку, що забезпечується ефективною профорієнтацією. Домінують мотиви задоволення базових фізіологічних потреб (їжа, безпека, побут). На цьому етапі професійного становлення особистість характеризується обмеженим кругозором, низькою зацікавленістю у професійній діяльності та відсутністю чіткого бачення себе в обраній сфері.

Рівень особистості виникає в результаті соціалізації індивіда та розвитку його здібностей під впливом зовнішніх чинників (макро-, екзо-, мезо- та

мікрорівні), культурних та організаційних особливостей, ментальності, соціальної взаємодії, схвалення, самоідентифікації та відчуття значущості. На цьому рівні повноцінна кар'єра досягається лише за умов врахування природних задатків, їх розвитку та надання свободи вибору, що формує впевненість, усвідомлення своєї ролі та подальший професійний розвиток. Однак цей рівень не є кінцевим у кар'єрному зростанні [18, с. 180].

Рівень індивідуальності відображає найвищий етап професійного розвитку, на якому проявляються самоактуалізація, глибинні переконання, талант і майстерність, захоплення професійною діяльністю, самореалізація, визнання та авторитет, усвідомлена унікальність, а також розширена мотивація професійного та соціального розвитку і бачення перспектив із можливістю наставництва.

Водночас жоден із зазначених підходів не охоплює кар'єру з точки зору професійно-особистісного зростання, хоча саме воно часто співвідноситься з кар'єрним просуванням. Це підкреслює необхідність розгляду кар'єри у психолого-педагогічному контексті, зосередженому на індивідуально-професійному становленні та функціонуванні особистості в соціумі [18, с. 182].

На основі аналізу існуючих підходів можна виділити ключову тенденцію та запропонувати узагальнене визначення.

Кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в межах організаційної структури [18, с. 182].

Отже, модель кар'єрного розвитку відображає динамічну взаємодію трьох рівнів – індивіда, особистості та індивідуальності – де кожен наступний рівень включає більш складні психологічні, соціальні та мотиваційні механізми. Такий підхід дозволяє інтегрувати зовнішні фактори професійного просування із внутрішніми процесами самореалізації та формує цілісне уявлення про кар'єрне зростання як багатовимірне явище.

Представники управлінсько-менеджерського підходу трактують кар'єру як впорядковану сукупність посад і професійних ролей, які працівник обіймає на певному етапі свого трудового життя (фактична кар'єра) або потенційно може

обіймати в майбутньому відповідно до визначених цілей і можливостей (планова кар'єра). У такому розумінні кар'єра постає не лише як індивідуальний шлях професійного просування, а й як важливий елемент організаційної структури, що поєднує особисті амбіції, мотивацію та очікування працівника із потребами, нормами й механізмами функціонування соціальних та організаційних систем. Вона виконує роль своєрідного зв'язувального механізму, який забезпечує узгодження інтересів особи й організації, сприяє ефективному використанню людського потенціалу та досягненню стратегічних цілей управління [31, с. 94].

Представники соціально-економічного підходу розглядають кар'єру як безперервний і динамічний процес змін рівня освіти, професійної підготовки та кваліфікації працівника впродовж усього його трудового життя, що супроводжується відповідними посадовими переміщеннями та зміною професійного статусу. У такому контексті кар'єра також трактується як особливий тип поведінки, спрямований на цілеспрямоване накопичення, розвиток і ефективне використання людського капіталу - знань, навичок, досвіду, компетентностей - упродовж усього періоду професійної діяльності. Таким чином, кар'єрний розвиток пов'язується не лише з формальним просуванням по службових щаблях, а й з інвестиціями в особистісний і професійний потенціал, які забезпечують конкурентоспроможність працівника на ринку праці та його соціально-економічну мобільність [31, с. 94].

Аналіз показує, що в соціально-економічному підході економічні стимули вважаються головним показником успішності професійної кар'єри; управлінський та управлінський підхід орієнтований на реалізацію функцій управлінської кар'єри; Соціально-психологічний підхід передбачає професійну кар'єру з точки зору можливостей впровадження психологічних ресурсів у діяльність організації та дає змогу виявити та вивчити шляхи їх визначення та вивчення.

У межах соціально-психологічного підходу дослідники аналізують різні аспекти кар'єрного розвитку, зокрема: особливості формування та розвитку кар'єри, етапи кар'єрного шляху, мотиваційні чинники, кар'єрні цілі, вплив

факторів на розвиток кар'єри, становлення особистості під час просування, бар'єри кар'єрного зростання, а також підготовку майбутніх фахівців до професійної діяльності та формування уявлень про кар'єру.

Таким чином, психологічні основи поняття кар'єри демонструють його багатовимірність та різноманітність тлумачень у науковій літературі. У сучасному розумінні кар'єра включає як зовнішній аспект (послідовність етапів просування), так і внутрішній, психологічний – процес реалізації здібностей людини в професійній діяльності. Вивчення кар'єрних явищ здійснюється на перетині кількох наукових галузей, серед яких філософія, економіка, соціологія та психологія.

З психологічної точки зору кар'єра розглядається як процес професійного та особистісного зростання, який тісно пов'язаний із кар'єрним просуванням. Крім того, у психології виділяють три основні підходи до розуміння кар'єри: соціально-психологічний, управлінський та соціально-економічний, кожен із яких відображає специфічні аспекти розвитку та функціонування особистості в професійній сфері.

Психологічне осмислення кар'єри дозволяє інтегрувати зовнішні, структурні фактори просування з внутрішніми механізмами мотивації та самореалізації, створюючи цілісне уявлення про кар'єрний розвиток як складний динамічний процес. Це дозволяє більш точно відображати взаємодію особистості з соціальним середовищем та оцінювати ефективність професійного зростання.

1.2. Психологічні особливості кар'єри особистості

Характеристика психологічних особливостей кар'єри особистості передбачає врахування її індивідуальної концепції, талантів, мотивів, цінностей та спонукальних чинників, що впливають на вибір професійного шляху. Життєвий досвід формує систему ціннісних орієнтацій та соціальних установок, зокрема щодо кар'єри. На професійному рівні особистість оцінюється через систему соціально мотивованих диспозицій, цінностей, соціальних установок і

професійних інтересів, що відображають її готовність до вибору та реалізації кар'єри. У американській психології це поняття відповідає концепції кар'єрного консультування, де кар'єра розглядається як певна сукупність послідовностей установок і дій, пов'язаних із досвідом та професійною діяльністю протягом життя [53, с. 167].

Зарубіжні дослідження соціально-психологічних аспектів кар'єри визначають успішну кар'єру насамперед як ефективне професійне самовизначення. Однією з найвідоміших концепцій є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера, який виділяє чотири типи кар'єри залежно від особистісних характеристик, способу життя, відносин і цінностей. Зокрема, він визначає:

~ Стабільна кар'єра – постійне просування та розвиток у межах однієї професійної діяльності, що передбачає навчання та тренування.

~ Звичайна кар'єра – найбільш поширена, відповідає нормативним життєвим етапам і включає періоди кризового розвитку.

~ Нестабільна кар'єра – передбачає кілька змін професійного напрямку після періодів стабільної діяльності.

~ Кар'єра з множинними пробами – характеризується частими змінами професійних орієнтацій протягом усього життя [53, с. 167].

У дослідженнях успішної кар'єри менеджерів в Америці виділяють три рівні управління:

I. Низова ланка управління (технічний рівень).

II. Середня ланка управління (управлінський рівень).

III. Вища ланка управління (інституціональний рівень) [53, с. 202].

Д. Мак-Клеланд визначив три основні мотиви вибору кар'єри керівників:

1. Прагнення до влади – характерне для осіб, які відверто висловлюють думки, не бояться конфронтацій, прагнуть лідерства і уваги; часто притаманне керівникам високого рівня.

2. Прагнення до успіху – мотив реалізується через досягнення завершених результатів і передбачає помірний ризик у професійній діяльності.

3. Мотив приналежності – формується під впливом потреби бути частиною соціальної та професійної спільноти, участі у колективній діяльності [53, с. 209].

Кар'єрне самовизначення є багатогранним і багатоетапним процесом, що залежить від зовнішніх факторів (макро- та мікросоціуму) і внутрішніх чинників, таких як особистісні мотиви, індивідуально-типологічні характеристики, ціннісно-смилова сфера та «Я-концепція».

За дослідженнями, можна виділити дві групи чинників формування кар'єри:

~ Особистісні фактори – здібності, інтереси, мотивація, рішення щодо зміни ролей і статусу, особливості спеціалізації [53, с. 210].

~ Фактори взаємодії з оточенням та організацією – вплив сім'ї, планування сім'ї, поєднання сімейних і організаційних інтересів, досягнення організаційного «плато», потреби організації у фахівцях певного профілю [53, с. 210].

Дослідження лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка виділяють три рівні впливу чинників на професійну кар'єру:

1. Мікрорівень – фактори, пов'язані з особистістю (мотивація, рішення щодо ролей, професійна соціалізація).

2. Мезорівень – взаємодія особистості з організаційним середовищем та іншими людьми (планування сім'ї, баланс інтересів організації та родини, наставництво).

3. Макрорівень – зовнішні інституційні впливи, зокрема ринок праці та культурні особливості [8, с. 123].

До зовнішніх факторів належать профспілки, державні установи, економічні умови та конкуренція; до внутрішньо-організаційних – цілі, норми, взаємодія з керівництвом і колегами; до індивідуальних факторів – особисті якості працівника та їхній вплив на професійне становлення [31, с. 95].

Аналіз соціально-психологічних аспектів кар'єри демонструє, що професійне зростання є результатом взаємодії індивідуальних, організаційних та зовнішніх чинників. Такий комплексний підхід дозволяє зрозуміти, як

особистість адаптується до вимог професійного середовища та ефективно реалізує свої потенціальні можливості у кар'єрному розвитку.

Поняття «кар'єрна орієнтація» виникло в американській психології та базується на концепції «якорів кар'єри» Е. Шейна, яка дозволяє виявити мотиваційні та ціннісні фактори, що визначають вибір професійного шляху індивіда. Згідно з Шейном, кар'єрні якорі – це певні уявлення людини про себе, ключові цінності, здібності, навички та мотиви, які суттєво впливають на рішення щодо професійної діяльності. Через ці якорі можна передбачити, які види кар'єри будуть для людини найбільш задовільними, адже люди прагнуть обирати той спосіб життя, що відповідає їхнім головним пріоритетам і життєвим цінностям [53, с. 209].

Е. Шейн виділяє такі основні кар'єрні якорі [53, с. 209–212]:

1. Техніко-функціональний якорь (професійна компетентність). Для людини з цим якорем ключовим є прагнення стати висококваліфікованим спеціалістом у своїй галузі та досягти майстерності в професії. Мотивація таких індивідів ґрунтується на змісті роботи та розвитку експертності, а не на управлінських посадах або соціальному статусі. Вони часто відчувають потребу у належності до професійних асоціацій та пишаються своїми професійними досягненнями.

2. Загальне керівництво (менеджмент). Цей тип орієнтації характеризується прагненням до управлінських функцій, контролю над робочими процесами та іншими людьми. Основним мотиватором є отримання влади та впливу, при цьому відчуття приналежності до вузькопрофесійної сфери зменшене. Для таких осіб цінність має саме лінійне кар'єрне просування та управлінські досягнення.

3. Автономія (самостійність і незалежність). Люди з цим якорем віддають перевагу самостійному способу роботи, у якому вони можуть діяти за власними правилами. Вони зазвичай уникають структурованих робочих середовищ і великих корпорацій, віддаючи перевагу дрібному бізнесу, творчій або вільній професійній діяльності.

4. Почуття безпеки та стабільність. Особи з цим якорем віддають перевагу стабільній роботі та безпечному соціально-економічному становищу. Для них важливим є збереження робочого місця, стабільність доходу та певний рівень передбачуваності професійного розвитку. Такі люди можуть поступитися вищою оплатою, щоб отримати гарантії зайнятості та стабільності.

5. Підприємницька жилка (підприємництво). Цей якорь притаманний тим, хто прагне створювати нові підприємства, розробляти власні проекти та реалізовувати інноваційні ідеї. Вони ефективно працюють у команді лише за умови, що можуть проявляти творчість і ініціативу, а рутинні та передбачувані завдання сприймають як обмеження.

6. Служіння та прагнення бути корисним. Люди з таким якорем обирають професії, які дозволяють допомагати іншим та приносити користь суспільству. Це, як правило, діяльність у сфері освіти, медицини, консультування. Основна мотивація – цінність професії та її користь для інших.

7. Виклик (випробування сил). Основним мотивом є прагнення постійно долати труднощі, вирішувати складні професійні завдання та ризиковані ситуації. Такі особи прагнуть випробовувати власні можливості і отримують задоволення від перемоги над труднощами.

8. Стиль життя (інтеграція стилів життя). Для цих людей важливим є баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Головний пріоритет – жити відповідно до власного стилю, зберігаючи свободу вибору щодо робочого графіка, використання сучасних технологій та гнучкості організаційного середовища [53, с. 212].

Останні дослідження соціально-психологічних аспектів кар'єри акцентують увагу на гендерних особливостях професійного самовизначення. Зокрема, у США серед посад із середнім рівнем доходу жінки становлять більше половини працівників, а серед нових мільйонерів третина – це жінки. Водночас дані свідчать, що жінки меншою мірою орієнтуються на кар'єрне просування та підвищення рівня освіти, прагнучи менше до престижу чи високої заробітної плати. Проте вони проявляють сильні соціальні якості: турботу про колектив,

здатність до гуманізації організаційних процесів та ефективної взаємодії з підлеглими [56, с. 105].

Вітчизняні дослідниці, зокрема В. Гупаловська, О. Каляманська та О. Щербатюк, досліджували гендерні особливості молодіжних кар'єрних орієнтацій. Виявилося, що вибір дівчат частково відповідає традиційним стереотипам, але нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) обирають майже так само часто, як і юнаки. Для чоловіків характерними є орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво, виклик та служіння інтересам людства. У свою чергу, прояв маскулітності корелює з вибором виклику, підприємництва, менеджменту та інтеграції стилів життя, тоді як фемінність пов'язана з пріоритетами служіння, професійної компетентності та уникання автономії [9, с. 234].

Кар'єрні орієнтації відображають не лише професійні прагнення, але й особистісні цінності та мотиваційні установки. Гендерні та соціокультурні особливості формують різні моделі кар'єрного розвитку, що вимагає комплексного підходу до підтримки професійного зростання, профорієнтації та управління кар'єрними траєкторіями в організаціях.

Отже, аналізуючи психологічні особливості кар'єрного розвитку особистості, доцільно зазначити, що Д. Мак-Клелланд виокремив три базові мотиваційні детермінанти вибору та побудови особистої кар'єри, особливо у лідерів: прагнення до влади, орієнтацію на досягнення успіху та потребу в належності й соціальному визнанні. Саме поєднання або домінування цих мотивів значною мірою зумовлює індивідуальну траєкторію професійного зростання, стиль поведінки та стратегічні кар'єрні рішення.

До сукупності чинників, що визначають формування та динаміку кар'єри, належать, з одного боку, фактори, безпосередньо пов'язані з особистістю (рівень мотивації, ціннісні орієнтації, здібності, професійні компетентності, самооцінка, психологічна готовність до змін), а з іншого - фактори, обумовлені взаємодією особи з організаціями та іншими людьми (організаційна культура, управлінські

практики, соціальні очікування, підтримка з боку керівництва й колективу, можливості професійного просування).

Гендерна специфіка професійної орієнтації проявляється в тому, що жінки не меншою мірою, ніж чоловіки, зацікавлені у кар'єрному зростанні та підвищенні рівня освіти; для них так само важливими є престиж професійної діяльності та рівень матеріальної винагороди. Водночас у низці досліджень зазначається, що особливості соціалізації та поєднання професійних і сімейних ролей можуть впливати на сприйняття відповідальності, кар'єрні очікування та способи реалізації кар'єрних амбіцій, що зумовлює відмінності не у прагненнях, а у формах і темпах кар'єрного просування.

1.3. Роль мотивації у побудові кар'єри фахівця

Характеризуючи роль мотивації у побудові кар'єри, слід підкреслити, що мотивація є однією з найважливіших складових структури професійної діяльності будь-якого фахівця. У сучасних дослідженнях мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку персоналу, стимулюють та підтримують його активність на певному рівні професійної діяльності, визначають спрямованість дій та рівень прикладених зусиль [47, с. 48].

О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник пропонують таке визначення: мотивація – це процес спонукання до діяльності з метою досягнення певних цілей [19, с. 309]. У контексті кар'єрного розвитку це означає, що ефективне планування та побудова кар'єри потребують реалістичної оцінки власних можливостей та здібностей, а також об'єктивного уявлення про умови, в яких людина працює. Саме співвідношення особистісного потенціалу та організаційних умов визначає реалістичність поставлених професійних цілей.

С.С. Занюк підкреслює, що мотивація – це сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості, тобто всі мотиви, потреби, стимули та ситуативні чинники, що спонукають поведінку людини [12, с. 45]. Як

і будь-який інший вид мотивації, професійна мотивація формується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів і є динамічною системою. Вона може залишатися стабільною та активно проявлятися протягом багатьох років у одних людей, тоді як у інших змінюється швидше залежно від психологічних особливостей, умов праці та рівня професійного задоволення.

У процесі кар'єрного розвитку мотивація проходить кілька етапів, кожен із яких характеризується власною структурою професійних стимулів [12, с. 46]:

1. Етап вибору професії або спеціальності, коли людина визначає, яка діяльність відповідає її здібностям і цінностям.
2. Етап вибору місця роботи, на якому формується перше уявлення про конкретні умови праці та професійні можливості.
3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності, коли мотивація стає рушійною силою для досягнення кар'єрних цілей, підвищення компетентності та ефективності роботи.

Особливу увагу варто приділити інтенсивності та стійкості професійних мотивів, які безпосередньо визначають спрямованість поведінки працівника, готовність докладати зусиль, долати труднощі та активно впливати на результати своєї діяльності. Одним із ключових індикаторів ефективності професійної мотивації є задоволеність роботою. Відчуття успішності, завершеності виконаних завдань та позитивні емоції, пов'язані з досягнутими результатами, стимулюють підвищення продуктивності та якості праці. При цьому між задоволеністю працею та ефективністю діяльності існує тісний взаємозв'язок: високі результати роботи підвищують задоволеність, а задоволеність стимулює подальше зростання продуктивності, створюючи динамічний, взаємообумовлений процес.

Важливим аспектом є професійна спрямованість на досягнення успіху. Дослідження показують, що ефективні професійні дії здійснюють люди, орієнтовані на позитивний результат, прагнення досягти високих стандартів у роботі, тоді як менш ефективні працівники частіше керуються стратегіями уникнення невдач. У кар'єрі успіх безпосередньо пов'язаний з досягненням

певного рівня професіоналізму, соціального статусу та зайняттям відповідної посади. В структурі мотивації до кар'єрного зростання науковці виділяють три основні мотиви: прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив афіліації [41].

Для ефективного розвитку кар'єри важливим є усвідомлення стратегії та цілей організації, у якій працює співробітник. Це дозволяє формувати власні професійні цілі у відповідності до стратегічних завдань організації, визначати бажану траєкторію кар'єрного розвитку та вибирати пріоритети між різними типами мотивацій: прагненням до влади, досягненням успіху, матеріальною винагородою чи самореалізацією через професійне зростання. Узгодження особистих мотивів із можливостями та вимогами організації сприяє послідовності, усвідомленості та ефективності кар'єрного розвитку.

Особливе значення має кар'єрна інтуїція, яка відображає адекватність самооцінки співробітником власних професійних здібностей та можливостей у конкретній ситуації. Високий рівень кар'єрної інтуїції проявляється у вмінні ставити реалістичні цілі, використовувати особистісні ресурси для досягнення результатів та освоювати нові методи роботи, необхідні для кар'єрного зростання. Низький рівень кар'єрної інтуїції характеризується постановкою нереалістичних цілей, неефективним використанням ресурсів та небажанням адаптуватися до вимог професійного середовища [27, с. 69].

Не менш важливим є поняття кар'єрної причетності, або готовності співробітника працювати на досягнення цілей організації. Високий рівень кар'єрної причетності проявляється у прийнятті цілей організації як власних, відповідальності за їх реалізацію та готовності докладати максимум зусиль, у тому числі поза межами основного робочого часу. Низький рівень характеризується відсутністю інтересу до організаційних цілей та орієнтацією на власні інтереси [27, с. 70].

Також важливою характеристикою є кар'єрна стійкість, тобто здатність адаптуватися до змін, долати труднощі та ефективно реагувати на нові професійні виклики. Високий рівень кар'єрної стійкості означає наполегливість,

гнучкість та вміння долати проблеми, тоді як низький – недостатню адаптивність та нестійкість у стресових ситуаціях [27, с. 71].

Методи мотивації працівників можуть бути матеріальними та моральними. До матеріальних стимулів відносять доплати, премії, участь у прибутках, надання пільг та безкоштовного харчування. До моральних – похвалу, визнання, подарунки, гнучкий графік роботи. Для досягнення максимальної ефективності мотиваційні методи слід застосовувати комплексно, враховуючи індивідуальні потреби та пріоритети співробітників.

Кар'єрна мотивація є ключовим фактором у підвищенні трудової активності, швидкості просування по кар'єрних сходах та рівня задоволеності працівника своєю роботою. Вона визначає особистісне та професійне зростання, впливає на залученість у життя організації та сприяє досягненню позитивних результатів як для працівника, так і для організації [50].

Доктор Едгар Шейн підкреслює, що мотивація людини до роботи посилюється, якщо професійна діяльність відповідає її цінностям. Методика Шейна дозволяє керівникам оцінювати мотиви підлеглих та застосовувати відповідні мотиваційні стратегії, які враховують особистісні пріоритети, сприяють розвитку кар'єрного потенціалу та підвищують ефективність роботи організації.

Таким чином, мотивація виступає фундаментальною складовою кар'єрного розвитку, оскільки вона визначає спрямованість поведінки, ефективність діяльності та рівень задоволеності працею, поєднуючи особистісні потреби та організаційні цілі в єдину, динамічну систему професійного розвитку. При цьому питання мотивації лишається одним із найбільш розроблених, але й водночас дискусійних у сучасній психології, адже існує безліч підходів до визначення цього поняття та факторів його формування.

1.4. Кар'єрне зростання фахівців у державних установах

Кар'єрне зростання фахівців у державних установах слід розглядати як динамічний і багатогранний процес, що передбачає поступовий рух службовою ієрархією, набуття професійних, статусних, матеріальних та соціальних вигод. Як зауважує наукова література, «кар'єрне зростання – це завжди процес, рух по службовій драбині угору, набуття певних вигод як в професійному, так і в статусному, матеріальному та інших аспектах, який відбувається у ієрархічних системах організацій» [61, с. 419].

У професійній діяльності державного службовця кар'єрне зростання зазвичай розглядається як перехід від однієї посади до іншої, що супроводжується розширенням посадових повноважень та підвищенням рівня відповідальності. Це включає послідовну зміну робочого стану людини в результаті збільшення її трудового потенціалу та реалізації життєвих цілей, що спрямовані на вдосконалення способу життєдіяльності та досягнення професійного успіху. При цьому кар'єрне зростання майже завжди має вертикальну спрямованість та орієнтоване на засвоєння нових навичок і компетентностей [8, с. 56].

Наукові дослідження свідчать про те, що в державних організаціях кар'єрне просування найчастіше відбувається в рамках внутрішньоорганізаційної кар'єри, тобто в межах однієї установи. Зазвичай це супроводжується підвищенням посадового статусу, розширенням або трансформацією соціальних ролей, а також збільшенням рівня впливу та авторитету працівника в організаційній системі. Таким чином, кар'єрний розвиток у держслужбі включає не лише формальне підвищення, а й зміни у відповідальності, управлінських повноваженнях і ролі працівника у внутрішньоорганізаційних відносинах [61, с. 419].

Разом із тим, можливості кар'єрного росту в державних структурах обмежені та регламентовані законодавчо. Для таких організацій характерні стабільний кадровий склад та повільні темпи службового зростання, що

проявляється у тривалому перебуванні працівників на одній посаді. Кар'єрний рух, якщо він відбувається, зазвичай пов'язаний з вертикальним підвищенням по ієрархії, а не з горизонтальними чи альтернативними формами розвитку. Тому в держорганізаціях домінує вертикальний тип кар'єрного зростання, що передбачає послідовне просування службовими шаблями та обмежує можливості швидкої зміни статусу чи функцій [8, с. 56].

У цьому контексті наше дослідження розглядає кар'єрне зростання у рамках внутрішньої організаційної кар'єри, де просування пов'язане з підвищенням рівня компетентності та варіативності способів самореалізації працівників. Вертикальний напрямок є найбільш прийнятним для професіоналів державної служби, оскільки він забезпечує поєднання формального зростання і розвитку професійних навичок, а також сприяє реалізації індивідуальних професійних амбіцій.

На думку О. Саннікової, «процес становлення особистості професіонала є індивідуальним, різноплановим та полягає в розв'язанні протиріч, котрі виникають на різних структурних рівнях при порушенні рівноваги між вимогами до діяльності, представленими у вигляді конкретних знань, програм, методів, ідеальних уявлень про особистість професіонала, і реальними можливостями індивіда. Індивідуальність професіонала характеризується специфічним поєднанням особистісних якостей. Взаємодіючи між собою, вони змінюються і в межах всієї системи особистості, і в межах її окремих підсистем, відбуваються зміни їх якісно-кількісного поєднання, домінування кожної з них. Отже, індивідуальність професіонала є не лише найвищим рівнем розвитку особистості, але й характеризується унікальною комбінацією її різнорівневих якостей, їх взаємозалежністю та особливістю динаміки» [45, с. 109].

Професійний розвиток фахівців зазвичай проходить три ключові етапи: професійну адаптацію, професійний розвиток та професійну стагнацію.

1. Професійна адаптація – це початкова стадія, коли працівник знайомиться з професією, входить у трудову діяльність, засвоює основи професійної практики та визначає себе у колективі. На цьому етапі домінує

підпорядкування зовнішнім вимогам, дотримання правил і стандартів, а також використання готових алгоритмів для вирішення професійних ситуацій. Адаптація включає накопичення знань, набуття базових умінь та формування психологічної готовності до професійної діяльності, що передбачає розвиток саморегуляції, емоційної стійкості та когнітивних навичок [1, с. 76].

2. Професійний розвиток (інтернальна стадія) – характеризується здатністю оцінювати власну діяльність у ширшому контексті, конструктивно розв'язувати професійні суперечності та приймати рішення на основі ціннісних орієнтацій. На цьому етапі фахівець усвідомлює свої здібності та обмеження, отримує практичний досвід, виконує професійні функції з високою кваліфікацією та отримує задоволення від власних досягнень [1, с. 76].

3. Професійна стагнація виникає, коли працівник адаптував свої здібності до вимог середовища, експлуатує сформовані стереотипи та досвід минулого. Це може призводити до зниження професійної активності, неприйняття нововведень і негативних психологічних реакцій, таких як стрес, агресія або депресія, а також до погіршення фізичного і психічного здоров'я [1, с. 77].

Важливо зазначити, що темпи кар'єрного зростання на державній службі суттєво відрізняються від бізнес-середовища. Часто спостерігаються нерівномірний стаж, кар'єрні блокади та явище «швидких кар'єрів», коли працівників призначають на високі посади без належного досвіду, що негативно впливає на ефективність роботи та соціально-психологічний клімат у колективі. Практика країн з розвинутою демократією свідчить, що оптимальний термін перебування на одній посаді для ефективної кар'єри – 4–5 років [1, с. 78].

З огляду на аналіз наукових джерел, можна стверджувати, що процес професійного розвитку державних службовців відрізняється від темпів навчання у комерційних структурах, а етап адаптації зазвичай триває до 2 років, що співпадає з періодом очного навчання [1, с. 78].

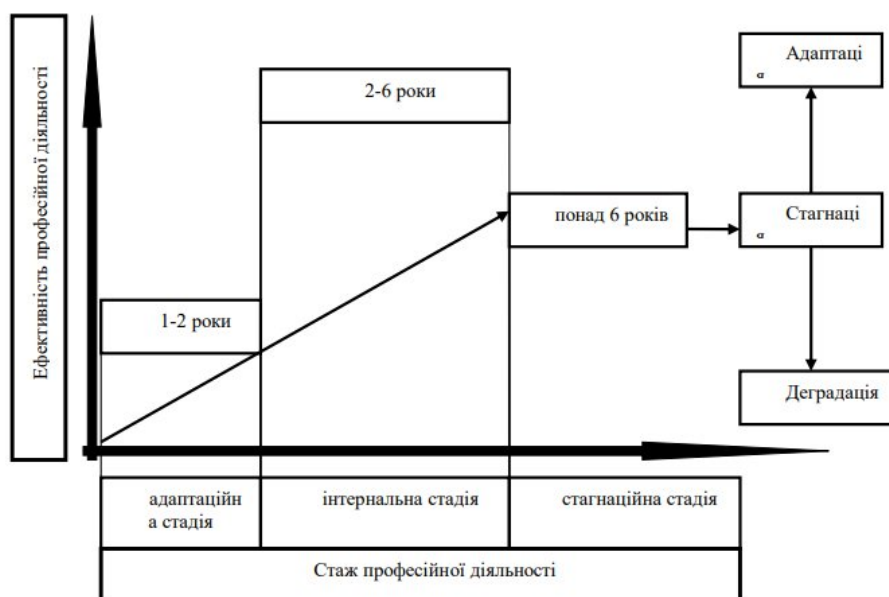


Рис.1.2. «Стадії професійного становлення працівників поліцейської організації»

Запропонована схема демонструє дві основні моделі професійної поведінки людини:

1. Модель розвитку, яка відображає здатність особистості виходити за межі сформованої практики, перетворювати власну професійну діяльність і тим самим розширювати свої професійні можливості. Така модель передбачає активну позицію працівника, спрямовану на самовдосконалення та самопроекування професійної діяльності.

2. Адаптивна модель, у межах якої поведінка людини характеризується переважно повторенням вже освоєних дій із прагненням відповідати зовнішнім вимогам. Це може призводити до того, що розвиток особистості реалізується у сферах діяльності, що виходять за межі професійних інтересів, або спричиняти стагнацію, прояв захисних психологічних механізмів і психосоматичні розлади [4, с. 123].

Адаптивна модель професійної поведінки включає декілька рівнів змісту:

~ пристосувальний рівень – характеризується запозиченням технік і технологій мислення та поведінки, прийняттям стереотипів професійного

середовища та професійних ідеалів, а також прагненням відповідати вимогам значущого соціального оточення.

~ стереотипізаційний рівень – передбачає універсалізацію та адаптаційно-професійне становлення, коли працівник використовує освоєні або «привласнені» методи професійної діяльності, приймає сформовані стереотипи та застосовує шаблонні стратегії в процесі виконання завдань.

~ стагнаційний рівень – відповідає фазі професійної стагнації, коли працівник адаптував свої індивідуальні можливості до вимог середовища і діє переважно за готовими схемами, універсалізує власний досвід або імітує досвід інших [4, с. 234].

Таким чином, адаптивна модель демонструє підготовку фахівця, який володіє знаннями, навичками та досвідом, але його розвиток обмежений повторенням освоєного. У той же час модель розвитку відображає підготовку спеціаліста, який усвідомлює власний професійний досвід, здатен до самопроекування та постійного вдосконалення своєї діяльності.

Спрямованість професійного розвитку особистості може проявлятися у формі регресу, прогресу або стагнації. При регресії формується індивідуальна стратегія професіоналізації, орієнтована на підтримання балансу між особистими потребами та вимогами діяльності. Поступовий розвиток фахівця залежить від його активності, усвідомлення необхідності змін та самовдосконалення, перетворення внутрішнього світу та індивідуального стилю на професіоналізм [4, с. 123].

Застій у професійній діяльності, як правило, пов'язаний із адаптивною поведінкою, спрямованою на вирішення конфліктів між вимогами професійної діяльності, очікуваннями колективу та власними здібностями працівника. Для державного службовця типовим є прискорений розвиток на початкових стадіях професіогенезу з подальшою стагнацією [24, с. 100].

На думку авторів, етап професійної адаптації державного службовця триває 1–2 роки. Це обумовлено особливостями професії, де діяльність

регламентується стандартами та правилами. Протягом цього часу працівник усвідомлює морально-нормативні вимоги та адаптується до умов своєї роботи.

В наступні 2–6 років фахівець набуває досвіду самостійної роботи, підвищує ефективність виконання завдань і отримує відчуття власних досягнень. У цей період проявляються ознаки інтернальної стадії професійного становлення, проте з поступовим формуванням індивідуального стилю діяльності може знижуватися професійна активність, створюючи умови для стагнації [24, с. 101].

Стадія професійної стагнації проявляється у зниженні активності, появи негативних реакцій (агресії, депресії, невротичних симптомів) та погіршенні психічного і фізичного здоров'я. Тому після 6 років роботи необхідно створювати нові умови праці, що стимулюватимуть якісно нову адаптацію, дозволяючи працівнику підтвердити свої професійні досягнення на основі набутих знань та навичок [27, с. 70].

Варто зазначити, що для державного службовця особливо важким є тривале виконання однотипних посадових функцій у межах формальних і неформальних соціальних ролей. Це може призводити до професійних викривлень особистості, зниження ефективності діяльності та порушення цілісності особистості. Дослідження показують, що успішне кар'єрне зростання передбачає не лише освоєння професійних знань і навичок, а й розвиток компетенцій, необхідних для подальшого професійного і особистісного зростання фахівця державної служби.

Висновки до розділу 1

Поняття «кар'єра» у сучасній науковій літературі розглядається як багатогранне та комплексне явище, яке включає як зовнішню, так і внутрішню складові. Зовнішня сторона кар'єри визначається через послідовність професійного розвитку, обіймання посадових позицій, виконання службових функцій та реалізацію визначених соціальних ролей у межах організаційної

структури, тоді як внутрішня, психологічна складова передбачає самореалізацію особистості, розвиток професійних здібностей, формування ціннісних орієнтацій і особистісного потенціалу. Аналіз наукових підходів дозволяє виділити три основні концептуальні напрями у розумінні кар'єри: кар'єра як послідовність професійної діяльності та служби, що оцінюється через об'єктивні соціальні та організаційні критерії; кар'єра як процес самореалізації, розвитку індивіда та досягнення гармонії між особистісними потребами та професійними вимогами; кар'єра як інтеграція професійної діяльності зі стилем життя, соціальними ролями та соціальними очікуваннями, що дозволяє оцінювати професійне зростання у ширшому соціокультурному контексті. Історичний аналіз демонструє еволюцію сприйняття кар'єри від радянського негативного оцінювання кар'єризму до сучасного розуміння її як легітимного, соціально прийняттого і необхідного механізму розвитку та самореалізації особистості.

Психологічна складова кар'єри формується на перетині біологічних, соціальних та індивідуальних характеристик людини, включає здатність до професійної самореалізації, мотиваційні структури, когнітивні ресурси та соціальну адаптацію, що визначає ефективність професійного становлення індивіда. Соціально-психологічні чинники, які впливають на кар'єрний розвиток, охоплюють як внутрішні мотиви особистості здібності, ціннісні орієнтації, потреби, мотивацію, так і зовнішні умови організаційну культуру, рівень підтримки керівництва, соціальні очікування, економічні умови та сімейні обставини. Гендерні аспекти кар'єри свідчать, що, незважаючи на схожість професійних амбіцій чоловіків і жінок, соціалізація, поєднання професійних та сімейних ролей, а також соціокультурні бар'єри впливають на форми та темпи реалізації кар'єрних стратегій.

Мотиваційний компонент виступає ключовим фактором у побудові кар'єри, оскільки він визначає спрямованість професійної поведінки, активність працівника та здатність долати професійні труднощі. Сучасні теорії професійного самовизначення, кар'єрних якорів та мотиваційних детермінантів (зокрема Сьюпер, Мак-Клелланд, Шейн) дозволяють комплексно аналізувати

індивідуальні стратегії професійного розвитку, оцінювати особливості вибору кар'єри та її динаміку протягом життєвого циклу особистості.

Таким чином, кар'єру можна визначити як життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі, що реалізується через поєднання особистісного потенціалу, професійної компетентності, мотивації та соціально-організаційних умов. Психологічний підхід до кар'єри дозволяє розглядати її як динамічний процес професійного та особистісного зростання, що включає розвиток компетентностей, накопичення професійного досвіду, формування ціннісних орієнтацій та реалізацію потенціалу особистості у взаємодії з соціальним середовищем, економічними умовами та організаційними механізмами. Таким чином, кар'єра виступає комплексним індикатором соціальної мобільності, професійної успішності та особистісного розвитку, що є предметом постійного наукового дослідження у межах соціології, психології, менеджменту та кримінології.

РОЗДІЛ 2

ЕТАПИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Етапи та організація дослідження

Емпіричне вивчення психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліції дозволило всебічно оцінити специфіку прояву професійної мотивації, когнітивних та особистісних характеристик, а також міжособистісних взаємодій, які визначають ефективність кар'єрного розвитку. У процесі дослідження було встановлено, що найбільш виражені показники психологічних чинників кар'єрного зростання спостерігаються у групі керівників, що пояснюється високим рівнем професійної компетентності, наявністю організаційного досвіду, сформованими навичками управління та високим ступенем самореалізації, а також у групі спеціалістів, для яких кар'єрний потенціал проявляється через прагнення до професійного вдосконалення, активне засвоєння нових знань і навичок, цілеспрямоване підвищення кваліфікації та формування особистісно-професійної ідентичності.

Здійснено порівняльний аналіз рівнів прояву психологічних чинників кар'єрного зростання у групі керівників та групі спеціалістів, що дозволило виділити характерні закономірності професійного розвитку та відмінності у мотиваційних структурах, когнітивних ресурсах, комунікативних компетенціях та стратегіях досягнення кар'єрних цілей. Виявлено, що керівники демонструють вищі показники цілеспрямованості, здатності до стратегічного планування кар'єри та використання ресурсів організації для професійного зростання, тоді як спеціалісти характеризуються активним прагненням до самовдосконалення, адаптивністю у міжособистісних взаємодіях та високим потенціалом для професійного розвитку при наявності належної підтримки з боку організаційного середовища.

У ході дослідження визначено та охарактеризовано групи поліцейських із різним рівнем розвитку кар'єрного потенціалу, що дозволяє виділити

працівників із високим, середнім та низьким рівнем готовності до професійного зростання та самореалізації. Аналіз показав, що високий рівень кар'єрного потенціалу корелює з внутрішньою мотивацією, впевненістю у власних професійних здібностях, високим рівнем соціальної адаптації та умінням ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом. Працівники зі середнім рівнем кар'єрного потенціалу проявляють певну активність у професійному розвитку, але потребують додаткових стимулів та підтримки для подолання організаційних бар'єрів, тоді як низький рівень розвитку кар'єрного потенціалу характерний для осіб із недостатньо сформованою мотиваційною структурою, невисоким рівнем професійної самовпевненості та обмеженими навичками міжособистісної взаємодії.

Метою дослідження є емпіричне вивчення психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліції, що передбачає оцінку мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних та міжособистісних аспектів професійного розвитку. Для досягнення поставленої мети на констатувальному етапі дослідження були сформульовані завдання, спрямовані на аналіз мотиваційно-ціннісних чинників кар'єрного зростання, які визначають прагнення працівників до професійної самореалізації, досягнення цілей кар'єрного розвитку та узгодження особистих і професійних цінностей, а також на аналіз індивідуально-особистісних і міжособистісних чинників, що включають когнітивні ресурси, рівень професійної компетентності, здатність до адаптації, соціальної взаємодії та ефективного управління кар'єрними ризиками. Комплексний підхід дозволяє розглядати кар'єрний розвиток як динамічний процес, який інтегрує внутрішні психологічні ресурси працівника та зовнішні соціально-організаційні умови, створюючи основу для формування стійкого кар'єрного потенціалу та ефективного професійного зростання в умовах сучасної організаційної практики.

Для досягнення мети наукового дослідження та ефективного виконання поставлених завдань була розроблена дослідницька програма, яка забезпечує отримання повної та структурованої інформації щодо кожного з окремих завдань

і дозволяє їх поетапне вирішення (рис. 2.1).



Рис.2.1. Етапи дослідження

Дослідження було організовано у три взаємопов'язані та послідовні етапи, кожен із яких мав власну методологічну структуру та логіку, що забезпечувала системне вивчення психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліції. Кожен етап передбачав визначення конкретних завдань, уточнення об'єктів і суб'єктів спостереження, а також застосування специфічних науково обґрунтованих методів дослідження, що дозволяло забезпечити як достовірність, так і репрезентативність отриманих емпіричних даних. Перший етап включав комплексний теоретико-методологічний аналіз досліджуваної проблеми, який передбачав систематичний огляд та критичне осмислення наявних вітчизняних та зарубіжних джерел наукової інформації, що охоплювали фундаментальні концептуальні підходи, емпіричні дослідження, сучасні теорії кар'єрного розвитку та інтегративні моделі професійного зростання. У межах цього етапу здійснювався збір та систематизація первинного дослідного матеріалу, проводилося обґрунтування актуальності теми, формулювання мети і завдань дослідження, визначення об'єкта та предмета дослідження, виділення науково-обґрунтованої гіпотези, а також проведення концептуальної систематизації

ключових термінів і понять, що забезпечувало теоретичну обґрунтованість подальшого емпіричного аналізу.

Другий етап дослідження був присвячений науково-методологічному забезпеченню емпіричного аналізу та включав розробку і адаптацію комплексу діагностичних методик, які дозволяли комплексно оцінити психологічні чинники кар'єрного зростання, у тому числі мотиваційно-ціннісні, когнітивні, особистісні та міжособистісні детермінанти професійної реалізації. В рамках цього етапу здійснювався підбір валідованих і стандартизованих інструментів дослідження, адаптованих до специфіки професійної діяльності працівників поліцейської організації, що забезпечувало не лише достовірність отриманих даних, а й можливість порівняльного аналізу між різними групами учасників дослідження.

Третій етап був спрямований на систематизацію, інтеграцію та комплексну обробку емпіричних даних, що дозволяло виявити специфіку прояву психологічних чинників кар'єрного зростання серед працівників поліції різних професійних категорій. На цьому етапі здійснювалося зіставлення отриманих результатів, проведення порівняльного аналізу між групами керівників і фахівців, виявлення закономірностей у розвитку кар'єрного потенціалу та формулювання науково обґрунтованих висновків щодо психологічних детермінант ефективного кар'єрного просування.

Емпіричне дослідження проводилося на базі територіальних підрозділів Головного управління у м. Києві та охоплювало 25 учасників, з яких 20 становили рядові працівники, а 5 – психологи та управлінська ланка. Така вибірка дозволила отримати комплексну інформацію щодо прояву психологічних чинників кар'єрного зростання у різних професійних контекстах та на різних рівнях управлінської і професійної ієрархії, а також забезпечити об'єктивну оцінку мотиваційно-психологічних механізмів, що визначають індивідуальні та колективні перспективи професійної реалізації та самореалізації в умовах сучасного соціально-економічного середовища. У межах цього дослідження було визначено найбільш значущі психологічні чинники кар'єрного

зростання для різних груп працівників, проведено порівняльний аналіз рівнів їх прояву, а також охарактеризовано групи фахівців з різним рівнем розвитку кар'єрного потенціалу, що створило передумови для подальших рекомендацій щодо оптимізації професійного розвитку та управління кар'єрними траєкторіями в правоохоронній системі.

2.2. Методи дослідження

У емпіричному дослідженні були використані такі методики:

1. Проведення первинного спілкування з працівником.

Метод проведення первинного спілкування з працівником, у тому числі з працівником поліцейської організації, є базовим і водночас надзвичайно важливим інструментом емпіричного психологічного дослідження, оскільки він дозволяє отримати безпосередню, індивідуалізовану інформацію про особистісні характеристики, професійні мотиви, когнітивні та емоційні особливості, а також суб'єктивне сприйняття власного кар'єрного розвитку та професійної реалізації респондентом. Цей метод ґрунтується на принципах особистісно орієнтованого підходу та міжособистісної взаємодії, що забезпечує встановлення довірливого контакту між дослідником та учасником дослідження, створює умови для вільного висловлювання думок, емоцій і переживань, які є критично важливими для адекватного розуміння психологічних детермінант кар'єрного зростання.

У процесі первинного спілкування здійснювалася систематична та структурована фіксація інформації щодо мотиваційно-ціннісних орієнтацій, професійних прагнень, очікувань від кар'єрного зростання, самооцінки компетентності та рівня внутрішньої мотивації. Особливу увагу приділяли вербальним і невербальним проявам респондента, що дозволяло виявити приховані аспекти психологічного стану, ступінь професійного задоволення, рівень амбіційності та прагнення до саморозвитку. У випадку працівника поліцейської організації цей метод також дає змогу врахувати специфіку службової діяльності, що включає високий рівень відповідальності, стресостійкість,

здатність до швидкого прийняття рішень та ефективної комунікації у складних соціальних ситуаціях.

Метод первинного спілкування передбачає гнучке регулювання форми і змісту взаємодії залежно від специфіки професійної діяльності та індивідуальних особливостей респондента, що забезпечує високий рівень валідності зібраних даних та зменшує вплив можливих спотворень, спричинених соціально бажаними відповідями або формальним характером взаємодії. Отримана інформація інтегрується з іншими емпіричними даними, що дозволяє здійснити комплексний аналіз психологічних чинників кар'єрного зростання, а також сформулювати початкову гіпотезу щодо взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями працівника, зокрема працівника поліційної організації, та його кар'єрними перспективами.

Таким чином, первинне спілкування виступає не лише джерелом емпіричної інформації, а й фундаментальною методологічною основою для побудови подальшої науково обґрунтованої моделі психологічних чинників кар'єрного зростання, забезпечуючи цілісне та інтегративне розуміння внутрішньої мотивації, особистісного потенціалу та професійного самовизначення працівників, включаючи специфічні категорії фахівців, що виконують службові функції в умовах правоохоронних органів.

2. Опитувальник «Шістнадцять особистісних факторів» (*16 Personal Factors, 16PF*) Р. Кетелла є інструментом, який дозволяє визначати індивідуально-психологічні характеристики особистості. У нашому дослідженні ми застосовували версію методики, що включає лише первинні фактори, оскільки вважаємо, що показники другого та третього порядку можуть бути логічно виведені на основі аналізу первинних факторів. Такий підхід забезпечує точне виявлення базових рис особистості без зайвого ускладнення процедури тестування.

Методика опитувальника «Шістнадцять особистісних факторів» (*16PF*) Р. Кетелла є одним із провідних інструментів психодіагностики, що дозволяє комплексно оцінити індивідуально-психологічні особливості особистості,

виявляючи базові риси, які детермінують поведінкові прояви, професійну адаптивність, мотиваційні орієнтації та міжособистісні взаємодії. Цей опитувальник ґрунтується на багаторівневій структурі особистості, що включає первинні та вторинні фактори, а також глобальні чинники, формовані на основі статистичного аналізу емпіричних даних.

У дослідженні застосовувався варіант методики, який включає лише первинні фактори особистості. Такий підхід обґрунтований науково, оскільки первинні фактори представляють базову психологічну структуру особистості, яка є фундаментом для формування факторів вищого порядку. Використання саме первинних факторів дозволяє отримати детальні та точні характеристики індивідуальних рис респондента, уникнувши потенційного спотворення результатів, яке може виникнути при безпосередньому використанні вторинних або глобальних факторів, що є похідними від первинних.

За допомогою 16PF оцінювалися такі психологічні характеристики, як стабільність емоційного стану, екстраверсія, тривожність, відкритість до нових вражень, ригідність чи гнучкість поведінки, домінантність, самоконтроль, комунікативні навички та інші аспекти особистісної структури. Особливу увагу приділяли виявленню тих рис, які мають найбільш виражений вплив на професійне самовизначення та кар'єрне зростання, що є критично важливим у контексті аналізу психологічних чинників розвитку працівників поліцейської організації, а також працівників поліційної організації.

Методика 16-PF забезпечує високу надійність та валідність отриманих даних завдяки стандартизованій процедурі проведення та чіткій структурі тестових завдань, що дозволяє порівнювати індивідуальні профілі особистості між різними групами респондентів та визначати психологічні особливості, які сприяють або стримують кар'єрний прогрес. Крім того, використання лише первинних факторів створює можливість глибокого аналізу взаємозв'язку між базовими рисами особистості та поведінковими стратегіями, що розвиваються в процесі професійної діяльності, включаючи специфічні умови служби в

правоохоронних органах, де психологічна стабільність, здатність до саморегуляції та ефективної комунікації мають вирішальне значення.

3. *Методика діагностики особистості на мотивацію до професійного саморозвитку Т. Елерса* («Тест-опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації професійного саморозвитку») дозволяє визначити, наскільки сильно досліджувані орієнтовані на розвиток власних професійних компетенцій і застосовують стратегії самозахисту у професійній діяльності. Цей тест є корисним для осіб, які часто стикаються з невдачами та не можуть чітко пояснити їхні причини. Особистості, у яких переважає мотив професійного саморозвитку, зазвичай схильні або до надмірної обережності, або до ризикованих дій, де можливі невдачі не загрожують їхньому соціальному або професійному престижу. У таких людей часто спостерігається високий рівень самозахисту та страх перед невдачами, що іноді призводить до повторюваних проблем у професійній діяльності. Домінування мотиву професійного саморозвитку може також проявлятися у заниженій самооцінці та низькому рівні власних амбіцій. Постійні невдачі можуть формувати у людини стійке почуття пригніченості, зниження впевненості у власних силах та хронічний страх перед новими викликами. Такі особи зазвичай мають низький рівень мотивації досягнення, що проявляється у невпевненості, надмірному страху помилок і психологічному дискомфорті при виконанні складних завдань.

Методика діагностики особистості на мотивацію до професійного саморозвитку Т. Елерса є психодіагностичним інструментом, що дозволяє оцінити рівень мотиваційної спрямованості особистості на розвиток професійних компетенцій, самовдосконалення та досягнення успіху в професійній діяльності. Даний тест-опитувальник спрямований на виявлення домінуючих мотивів, які визначають стратегії поведінки працівника у контексті професійного зростання, а також ступінь його готовності до ризику та здатності до саморефлексії. Методика дає змогу визначити, наскільки досліджувана особистість орієнтована на захисні стратегії у професійному саморозвитку, тобто схильність уникати невдач, що можуть загрозувати особистому або

професійному престижу. Вона дозволяє встановити, чи проявляється у особистості тенденція до надмірної обережності або, навпаки, схильність до зайвого ризику, а також наскільки ці риси впливають на ефективність професійної діяльності.

Результати дослідження за цією методикою дають змогу виявити психологічні закономірності, які можуть призводити до повторюваних професійних невдач, зниження самооцінки, формування хронічної тривожності та стійкої невпевненості у власних силах. Особливу увагу приділяють аналізу рівня розвитку мотивації досягнення: у осіб із низьким рівнем цієї мотивації часто спостерігається обтяжене виконання робочих завдань, дискомфорт при вирішенні складних професійних ситуацій, а також загальна схильність до самозаниження та недостатньої віри у власні можливості.

Застосування методики Т. Елерса є особливо корисним у контексті дослідження психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліцейської організації, оскільки дозволяє визначити індивідуальні мотиви, що впливають на прагнення до професійного самовдосконалення, оцінити ризики формування професійної тривожності та розробити рекомендації щодо психологічного супроводу та розвитку кар'єрного потенціалу. Методика забезпечує комплексне розуміння внутрішніх мотиваційних процесів, що обумовлюють активність або пасивність особистості у професійній сфері, та дозволяє корелювати мотиваційні профілі з рівнем професійної компетентності, готовністю до навчання та ефективністю виконання службових обов'язків у специфічних умовах роботи, характерних для державних та правоохоронних структур, зокрема для працівника поліцейської організації.

4. Методика діагностики міри готовності до ризику Шуберта («Тест-опитувальник схильності до ризику Шуберта») дозволяє визначити рівень готовності досліджуваного до ризику, а також оцінити доцільність та необхідність його ризикованих дій у різних життєвих і професійних ситуаціях. Крім того, тест дає змогу виявити причини помилок у повсякденній діяльності та сприяє корекції поведінкових стратегій для підвищення ефективності дій при

мінімізації витрат і негативних наслідків. Практично тест Шуберта часто застосовується спільно з методиками Т. Елерса для оцінки мотивації досягнення успіху та професійного саморозвитку, що дозволяє отримати більш комплексне уявлення про особистісні характеристики та схильності респондентів у контексті професійної діяльності.

Методика діагностики міри готовності до ризику Шуберта є психодіагностичним інструментом, що дозволяє оцінити індивідуальну схильність особистості до прийняття ризикованих рішень у різних сферах життя, зокрема у професійній діяльності. Тест-опитувальник Шуберта спрямований на виявлення не лише готовності до ризику, але й на визначення його необхідності та доцільності з точки зору досягнення певних результатів, що особливо важливо для ефективного виконання службових обов'язків працівниками поліційної організації.

Дослідження за цією методикою дозволяє визначити психологічні механізми ухвалення рішень у ситуаціях, що включають потенційну небезпеку або невизначеність, а також виявити причини повторюваних помилок у професійній та повсякденній діяльності. Результати тесту можуть бути використані для корекції стилю поведінки та прийняття рішень з метою досягнення більшого успіху при мінімальних витратах ресурсів, а також для підвищення ефективності виконання завдань у специфічних умовах служби, характерних для державних структур і правоохоронних органів.

Опитувальник Шуберта часто застосовується у комплексі з методиками Т. Елерса, які оцінюють мотивацію досягнення успіху та професійного саморозвитку, що дозволяє отримати комплексну картину психологічних чинників, що впливають на кар'єрний потенціал працівника, зокрема працівника поліційної організації. Таке поєднання методик дає змогу оцінити, наскільки внутрішні мотиви та схильність до ризику взаємопов'язані та як вони формують готовність особистості до активного професійного самовдосконалення, прийняття відповідальних рішень і ефективної взаємодії в умовах службової

діяльності, де необхідні швидкі та адекватні дії в умовах підвищеного ризику та стресу.

Таким чином, методика Шуберта є важливим компонентом психодіагностичного інструментарію для вивчення психологічних чинників кар'єрного зростання та професійної адаптації працівників, що забезпечує науково обґрунтовану оцінку ризикових стратегій поведінки та визначає можливості для психологічного супроводу і розвитку професійних компетенцій у межах державних і правоохоронних структур, зокрема для працівника поліцейської організації.

5. *Опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна (переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурової).* Опитувальник «Якорі кар'єри» (Career Anchors), розроблений Едгар Шейн і адаптований до вітчизняного соціокультурного контексту В. Чікер та В. Вінокуровою, є валідним психодіагностичним інструментом для виявлення стійких, відносно стабільних кар'єрних орієнтацій особистості. Під «якорем кар'єри» розуміють інтегроване утворення, яке визначає пріоритетні напрями професійного самовизначення, критерії оцінки кар'єрного успіху та межі прийнятних організаційних компромісів.

Опитувальник дозволяє визначити дев'ять основних кар'єрних орієнтацій особистості:

- ~ професійна компетентність – прагнення до високого рівня майстерності у професійній сфері;
- ~ менеджмент – орієнтація на управлінську діяльність та керівні функції;
- ~ автономія (незалежність) – прагнення до самостійності у прийнятті рішень та організації роботи;
- ~ стабільність роботи (безпека зайнятості) – цінування постійного робочого місця та передбачуваних умов праці;
- ~ стабільність місця проживання – бажання залишатися у знайомому соціальному та географічному середовищі;
- ~ служіння – орієнтація на соціальні цінності та користь для суспільства;

~ виклик – прагнення до подолання складних завдань і професійних труднощів;

~ інтеграція стилів життєдіяльності – поєднання різних сфер життя для гармонійного розвитку;

~ підприємництво – схильність до організації власної справи та ризикових ініціатив.

Кожен «якір кар'єри» має триєдину структуру, що забезпечує цілісність кар'єрної мотивації та поведінки:

1. Сприйняття власних здібностей і можливостей – когнітивний компонент, який відображає уявлення індивіда про рівень своєї професійної компетентності, управлінського потенціалу, здатності до самостійного прийняття рішень і подолання складних завдань.

2. Сприйняття особистих потреб і мотивів – мотиваційний компонент, що фіксує домінуючі потреби (у безпеці, владі, автономії, досягненнях, соціальній значущості тощо) та визначає спрямованість професійної активності.

3. Сприйняття власних цінностей і установок – ціннісно-нормативний компонент, який відображає інтеріоризовані соціальні, професійні й організаційні норми, етичні принципи та ставлення до суспільного блага.

Перші два компоненти значною мірою формуються під впливом індивідуального життєвого та професійного досвіду, тоді як третій компонент є результатом соціалізації особистості в межах певних інституційних і культурних контекстів, зокрема професійних спільнот і організацій.

Специфіка застосування в поліцейській організації

У контексті поліцейської організації «якорі кар'єри» набувають особливої діагностичної та прогностичної значущості, оскільки службова діяльність поліцейських характеризується підвищеним рівнем нормативної регламентації, ієрархічністю, ризиконебезпечністю та суспільною відповідальністю.

1. Професійна компетентність у поліцейських виявляється в орієнтації на спеціалізацію (кримінальна поліція, превенція, слідство, оперативна робота), прагненні до поглиблення фахових знань і навичок.

2. Менеджмент корелює з готовністю до командування, прийняття управлінських рішень, відповідальності за підлеглих і стратегічного планування службової діяльності.

3. Автономія у поліцейському середовищі часто має обмежений характер, однак може проявлятися в прагненні до самостійності в межах наданих повноважень і професійної дискреції.

4. Стабільність роботи та місця проживання є значущими для поліцейських з огляду на соціальні гарантії, специфіку служби та прив'язаність до територіальних підрозділів.

5. Служіння виступає ключовим кар'єрним якорем для значної частини працівників поліції, оскільки відображає орієнтацію на захист прав і свобод людини, підтримання публічної безпеки та правопорядку.

6. Виклик проявляється в готовності працювати в умовах підвищеного ризику, невизначеності та оперативної напруги.

7. Інтеграція стилів життєдіяльності є критично важливою з огляду на необхідність поєднання службових навантажень із сімейним і особистим життям.

8. Підприємництво в поліцейській організації має опосередкований характер і може виражатися у схильності до ініціативності, інновацій та організаційних покращень у межах служби.

Науково-практичне значення

Застосування опитувальника «Якорі кар'єри» в системі кадрового менеджменту поліції дозволяє:

1. оптимізувати процеси професійного відбору та розстановки кадрів;
2. прогнозувати кар'єрну траєкторію поліцейських;
3. підвищувати рівень професійної мотивації та задоволеності службою;
4. знижувати ризики професійного вигорання та дезадаптації.

Таким чином, методика виступає ефективним інструментом науково обґрунтованого управління кар'єрним розвитком працівників поліцейської організації в умовах сучасних трансформацій публічної служби.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертаційного дослідження здійснено цілісне науково-методологічне обґрунтування емпіричного вивчення психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліції, що забезпечило логічну єдність теоретичних положень, дослідницької програми та обраного інструментарію. Розроблена структура дослідження ґрунтується на системному, діяльнісному та особистісно орієнтованому підходах, що дало змогу розглядати кар'єрний розвиток як багатовимірний процес інтеграції мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних і міжособистісних детермінант у контексті конкретних організаційно-професійних умов.

Чітке виокремлення та послідовна реалізація трьох етапів дослідження – теоретико-методологічного, емпірично-діагностичного та аналітико-інтерпретаційного – забезпечили внутрішню логіку наукового пошуку, валідність і репрезентативність отриманих результатів. На першому етапі було сформовано концептуальне підґрунтя дослідження, уточнено наукові підходи до розуміння кар'єри та кар'єрного зростання, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та гіпотезу дослідження, що створило необхідні умови для подальшого емпіричного аналізу. Другий етап забезпечив науково обґрунтований підбір і адаптацію психодіагностичного інструментарію, адекватного специфіці професійної діяльності працівників державних і правоохоронних органів. Третій етап дозволив здійснити комплексну обробку, систематизацію та порівняльний аналіз емпіричних даних, спрямований на виявлення закономірностей формування кар'єрного потенціалу та психологічних механізмів професійного зростання.

Сформована програма емпіричного дослідження забезпечила багатовимірне вивчення кар'єрного зростання через поєднання якісних і кількісних методів, що дало змогу отримати глибоке та диференційоване уявлення про психологічні ресурси й обмеження професійного розвитку.

Використання методу первинного спілкування дозволило зафіксувати індивідуалізовані суб'єктивні уявлення працівників про власну кар'єру, рівень професійної самореалізації та мотиваційні очікування, що підвищило інтерпретаційну цінність кількісних результатів. Застосування опитувальника 16PF Р. Кеттелла забезпечило глибокий аналіз базових особистісних рис, які опосередковують поведінкові стратегії, адаптацію та управлінський потенціал у професійній діяльності. Методики Т. Елерса та Шуберта дозволили виявити мотиваційно-ризикові профілі працівників, визначити співвідношення орієнтації на досягнення, уникнення невдач і готовності до прийняття відповідальних рішень у ситуаціях невизначеності. Опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна забезпечив діагностику стійких кар'єрних орієнтацій, що виступають внутрішніми регуляторами професійного вибору, кар'єрних рішень і меж організаційної лояльності.

Отримані емпіричні дані підтвердили доцільність комплексного підходу до аналізу кар'єрного зростання, засвідчивши наявність суттєвих відмінностей у структурі кар'єрного потенціалу між керівниками та спеціалістами, а також між працівниками з різним рівнем готовності до професійного розвитку. Було встановлено, що високий рівень кар'єрного потенціалу асоціюється з домінуванням внутрішньої мотивації, професійної впевненості, розвинених комунікативних компетенцій і чітко сформованих кар'єрних орієнтацій, тоді як низький рівень зумовлюється фрагментарністю мотиваційної структури, недостатньою саморефлексією та обмеженими ресурсами соціальної взаємодії.

Загалом розділ II створює надійне методологічне та емпіричне підґрунтя для подальшого аналізу результатів дослідження, інтерпретації виявлених закономірностей і розроблення практичних рекомендацій щодо психологічного супроводу та управління кар'єрним розвитком працівників у системі державної та правоохоронної служби. Обґрунтованість етапів, адекватність методів і логічна цілісність дослідницької програми забезпечують наукову достовірність висновків та їхню прикладну значущість у контексті сучасних трансформацій публічної служби.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Вибірка керівників відділів для дослідження їх кар'єрного зростання обґрунтована тим, що саме цей управлінський рівень є реально досяжним у кар'єрному зростанні працівників поліцейської організації.

Вибірка працівників поліцейської організації, зокрема співробітників територіальних підрозділів Головного управління у м. Києві (базового рівня), обґрунтовується тим, що саме на цьому рівні службовці виконують не лише чітко визначені посадові обов'язки за конкретною спеціалізацією, але й широкий спектр функцій, притаманних різним напрямкам поліцейської діяльності. На відміну від працівників центрального або регіонального рівнів управління, діяльність яких має більш вузьку функціональну спрямованість, поліцейські базових підрозділів поєднують у своїй службовій практиці превентивні, оперативно-службові, адміністративні та комунікативні завдання.

У зв'язку з цим відпала необхідність формування окремих вибірок за вузькопрофільними підрозділами поліції, оскільки працівники територіальних органів у повсякденній службовій діяльності реалізують комплексні функції, характерні для різних структурних підрозділів поліцейської організації, що забезпечує репрезентативність та узагальнюваність отриманих емпіричних результатів.

За статтю: 68% респондентів були жіночої статі і 32% – чоловічої.

За освітою: 100% респондентів мали вищу освіту (рівень спеціаліста або магістра).

За тривалістю професійного досвіду керівники вибірки розподілилися таким чином (відсотки наведено від загальної чисельності групи):

- ~ 4,83 % мають стаж роботи від 4 до 8 років;
- ~ 17,75 % мають стаж роботи від 9 до 13 років;
- ~ 77,42 % мають стаж роботи 14 років і більше.

За віком група керівників розподілилася таким чином (відсотки показано від загальної вибірки керівників):

- ~ віком від 34 до 40 років – 3,23%;
- ~ віком від 41 року і старші – 96,77%.

Зауважимо, що більшість керівників поліцейської організації перебувають у віковому діапазоні від 41 року і старші, із середнім стажем служби в органах поліції 14 і більше років та середнім стажем перебування на керівних посадах від 9 років. У зв'язку з відносною однорідністю зазначених соціально-демографічних і професійних характеристик аналіз даних, отриманих за результатами психодіагностичного обстеження групи керівників, здійснюватиметься без поділу на підгрупи за віком та стажем служби.

Принагідно зазначимо, що група керівників у межах дослідження виступає показовою (референтною), оскільки, по-перше, ці респонденти досягли визначеного управлінського рівня в ієрархії поліцейської організації, а по-друге, всі вони розпочинали своє професійне становлення з рядових або первинних посад поліцейського, поступово проходячи етапи службово-кар'єрного зростання.

За стажем служби в органах поліції група поліцейських, які обіймають посади спеціалістів (не керівні), розподілилася таким чином (відсоткові показники подано від загальної чисельності вибірки спеціалістів):

- ~ зі стажем роботи до 3 років – 21,10%;
- ~ зі стажем роботи від 4 до 8 років – 20,31%;
- ~ зі стажем роботи від 9 до 13 років – 19,53%;
- ~ зі стажем роботи від 14 і більше років – 39,06%.

За віком група спеціалістів розподілилася таким чином (відсотки показано від загальної вибірки спеціалістів):

- ~ віком до 26 років – 13,29%;

- ~ віком від 27 до 33 років – 16,40%;
- ~ віком від 34 до 40 років – 21,10%;
- ~ віком від 41 року і старші – 49,21%.

Зважаючи на велику кількість емпіричних методів дослідження вважаємо за потрібне провести первинне спілкування з працівниками, яке дасть змогу ближче нам пізнати психологічні особливості працівників, та виявити в них психологічні травми, стан тривожності та агресію, які негативно впливають на особистість працівника та його розвитку кар'єри. В опитуванні взяли участь 25 працівників віком від 24 до 50 років.

Таблиця 3.1

Кількісно-гендерний склад працівників

Стать працівників	Вік працівників				Загалом
	до 26 років	від 27 до 33 років	від 34 до 40 років	від 41 року і старші	
Чоловіки	1	3	1	3	8
Жінки	3	4	3	7	17
Разом	4	7	4	10	25

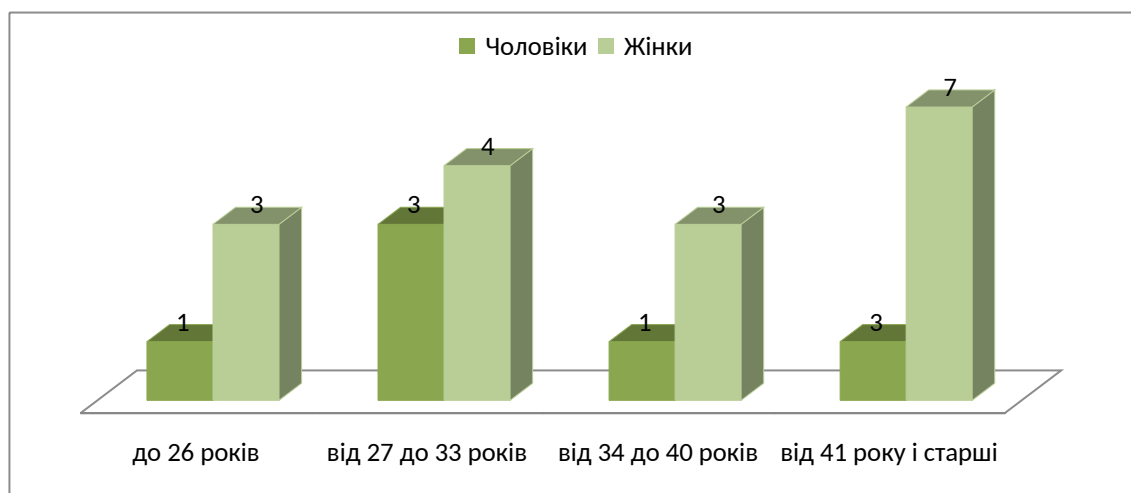


Рис. 3.1. Кількісно-гендерний склад працівників поліції

Методика первинного спілкування з працівником (додаток Б) була застосована для збору загальної інформації про сімейне середовище респондента

та його вплив на розвиток особистості. Зокрема, досліджувалися: наявність психологічних травм, особливості виховання (включаючи застосування фізичного, психологічного, економічного чи сексуального насильства), страхи, пов'язані з вихованням, а також інші стресові чинники, які могли стримувати розвиток працівника на даний момент. Методика передбачає проведення індивідуальної бесіди соціальним педагогом та психологом за чітко визначеною структурою.

На запитання «Чи часто в дитинстві розлучалися з батьками (наприклад, через відпочинок, хворобу, проживання у родичів тощо)?» 52,69 % респондентів відповіли ствердно, решта 47,31 % зазначили, що розлучення відбувалося рідко. Серед причин розлуки з батьками працівники називали:

- ~ смерть близьких родичів;
- ~ від'їзд батьків на роботу, у тому числі за кордон;
- ~ притягнення батьків до кримінальної відповідальності (засудження або ув'язнення);
- ~ тяжку хворобу членів сім'ї.

Відповіді щодо значущості психологічних травм частково корелювали з наведеними причинами розлуки. Працівники зазначали наступні травмуючі фактори:

- ~ смерть близької людини, зокрема матері, батька або опікунів (бабусі, дідусі);
- ~ переїзди до родичів або закладів соціального захисту дітей (інтернати, притулки) через зайнятість батьків, їх виїзд на заробітки або позбавлення батьківських прав;
- ~ переселення з Сходу України до інших регіонів через соціально-політичну ситуацію;
- ~ вживання психоактивних речовин батьками;
- ~ розлучення батьків;
- ~ тяжка хвороба членів сім'ї;
- ~ влаштування у прийомну сім'ю або під опіку.

Щодо участі батьків у вихованні (табл. 3.2):

- ~ 11 % респондентів зазначили, що в процесі виховання брали участь обидва батьки;
- ~ 27 % – участь проявляв лише один із батьків;
- ~ 39 % – вважали, що батьки приділяли їм недостатньо уваги;
- ~ 23 % – повідомили, що батьки не брали участі у вихованні.

Таблиця 3.2

Ось як можна структуровано подати розподіл відповідей респондентів на запитання «Якою була участь батьків у вихованні?» у вигляді таблиці для наукової роботи:

Види участі батьків у вихованні	Якою була участь батьків у вихованні?	
	Кількість осіб	у %
Обидва батьки брали участь	2	11%
Лише один із батьків	5	27%
Недостатньо уваги з боку батьків	7	39%
Батьки не брали участі	6	23%

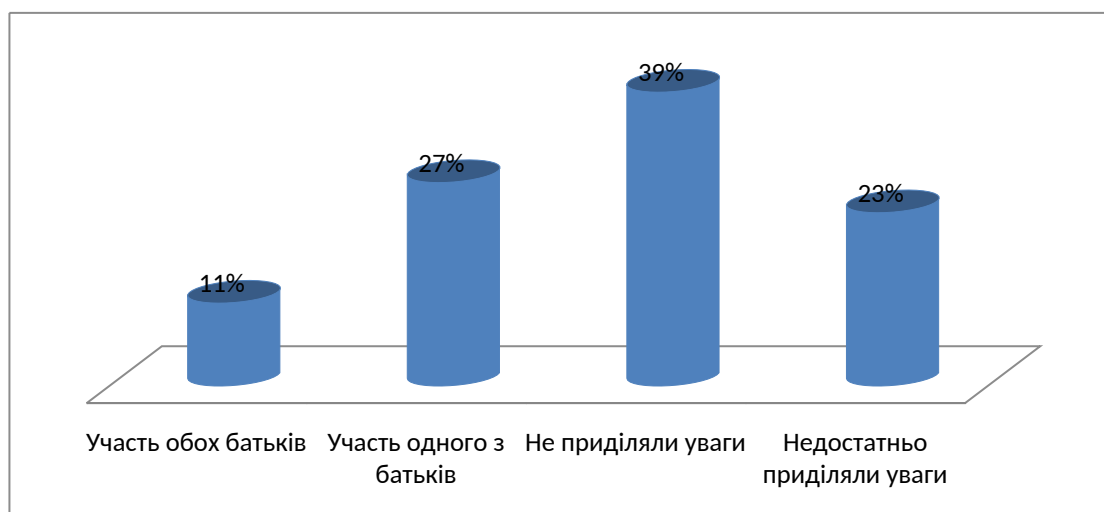


Рис. 3.2. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Якою була участь батьків у вихованні?»

Отримані результати опитування показують, що більшість працівників відчували нестачу уваги з боку одного або обох батьків. Це дає підстави припустити, що у таких дітей прояви агресивної поведінки могли слугувати своєрідним способом привернення уваги та встановлення взаємодії з оточуючими.

Відповіді респондентів на запитання «Які засоби покарання застосовували Ваші батьки стосовно Вас?» (табл. 3.3) показали наступний розподіл: 27 % опитаних зазначили використання побиття як засобу виховання, 16 % – крики та словесне приниження, 7 % – покарання стоянням у кутку на сольовій підставці, 14 % регулярно відчували вплив погроз, а 9 % зазначили комбіноване застосування методів виховання, таких як залякування, зачинення у приміщенні або тимчасове позбавлення телефону.

Такий розподіл методів виховання в дитинстві може мати значний вплив на формування психологічних особливостей, рівня емоційної стійкості та соціальної поведінки працівників у дорослому віці, а також на їхні способи реагування в стресових або конфліктних ситуаціях.

Таблиця 3.3.

Рис. 3.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які засоби покарання застосовували стосовно Вас?»

Відповіді		
	Кількість осіб	у %
Побиття	4	27%
Крик	2	16%
Стояння в кутку	2	7%
Регулярні погрози	1	14%
Залякування	3	9%
Зачинення у приміщенні	3	11%

Відбирання телефону	2	16%
---------------------	---	-----

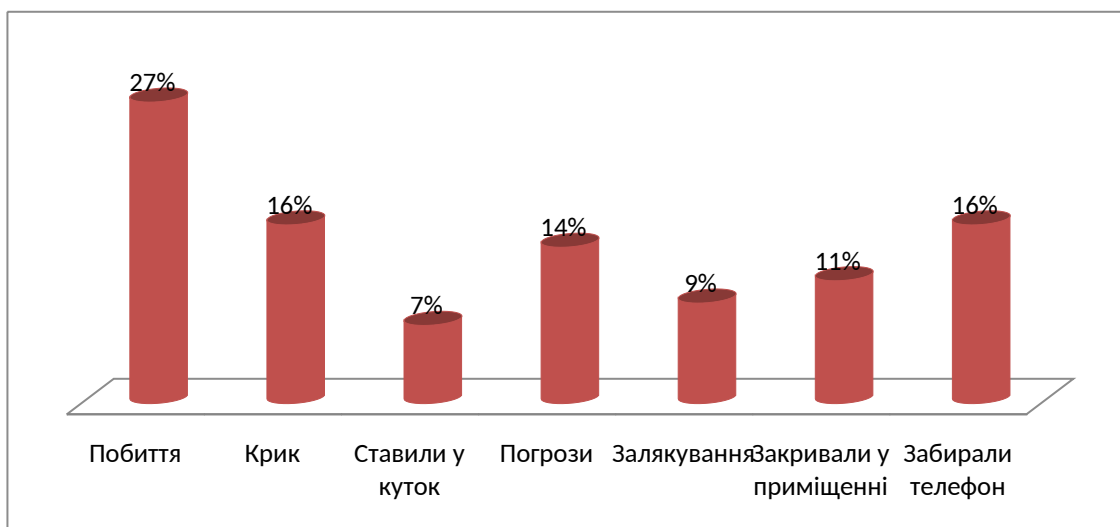


Рис. 3.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які засоби покарання застосовували Ваші батьки стосовно Вас?»

На підставі отриманих результатів можна зробити висновок, що більшість респондентів (69 %) виховувались із застосуванням фізичних покарань та вербальної агресії, що згодом сформувало у них певний стиль взаємодії з іншими людьми та однолітками. Така тенденція пояснюється, перш за все, батьківською некомпетентністю та недостатнім рівнем знань про ефективні методи виховання. Внаслідок цього засвоєним типом реакцій на непокору, незадоволення або відмінні погляди оточуючих стало використання фізичної сили, вербальної та невербальної агресії, що проявляється у бійках, побиттях, криках, нецензурних висловлюваннях. Превалюючими методами виховання були фізичне насильство, підвищення голосу, залякування, погрози, а в окремих випадках – підкуп та маніпуляція.

Що стосується методів заохочення, які батьки застосовували у виховному процесі (табл. 3.4), відповіді респондентів розподілилися таким чином:

- похвала – 23 %;
- поцілунки та обійми – 17 %;
- подарунки – 14 %;

- матеріальне заохочення (гроші) – 13 %;
- можливість довше гуляти або користуватися комп'ютером – 13 %.

Отримані дані свідчать, що заохочення, на відміну від покарань, застосовувалося значно рідше, що могло вплинути на формування мотиваційних та емоційних характеристик працівників у дорослому житті.

Таблиця 3.4.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які методи заохочення застосовували Ваші батьки стосовно Вас?»

Відповіді	Які методи заохочення застосовували Ваші батьки стосовно Вас?	
	Кількість осіб	у %
Похвала	4	23%
Обійми та поцілунки	3	17%
Подарунки	2	14%
Грошове або матеріальне заохочення	3	13%
Додатковий час на прогулянки	3	13%
Додатковий час за комп'ютером	2	11%

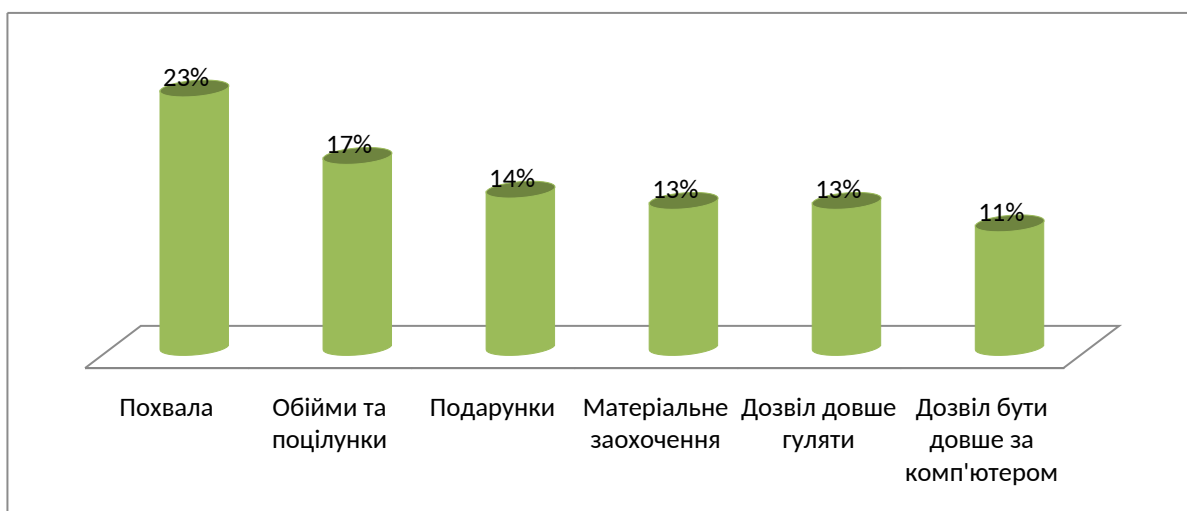


Рис. 3.4. Розподіл відповідей респондентів щодо методів заохочення, які застосовували батьки під час виховання

Аналізуючи отримані дані, можна констатувати, що більшість працівників отримували від батьків обмежену кількість заохочень, що, ймовірно, позначається на їх здатності проявляти симпатію та прихильність у взаємодії з іншими людьми. Особливо цікавим є те, що 18 % респондентів сприймали обійми та поцілунки саме як методи заохочення, а не як звичайні прояви любові та піклування, що свідчить про нестачу емоційної підтримки у дитинстві.

На запитання «Чи були у Вас у дитинстві страхи?» лише 12 % опитаних повідомили про їх відсутність, тоді як решта 88 % вказали на наявність страхів. Серед них були страх криків, залишитися самому, безпорадності, покарань, втрати близьких людей, а також страх собак, павуків, мишей, змій, висоти та швидкості. Це дозволяє зробити висновок, що значна частина респондентів зазнавала психотравмуючих впливів у дитинстві, які проявляються у вигляді різних страхів та переживань. Такі фактори можуть сприяти появі агресивної поведінки у стресових чи непередбачуваних ситуаціях через відсутність відпрацьованих ефективних стратегій реагування.

Щодо взаємин у сім'ї, на запитання «Чи були сварки або бійки між дорослими у батьківській сім'ї?» 43 % респондентів відповіли ствердно, 36 % запевнили, що таких конфліктів не спостерігалось, а 21 % зазначили, що або не мали сім'ї, або не пам'ятають цих ситуацій.

Таблиця 3.5.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи були сварки або бійки між дорослими у батьківській сім'ї?»

Відповіді		
	Кількість осіб	у %
Так	8	43%
Ні	7	36%
На пам'ятають	5	21%

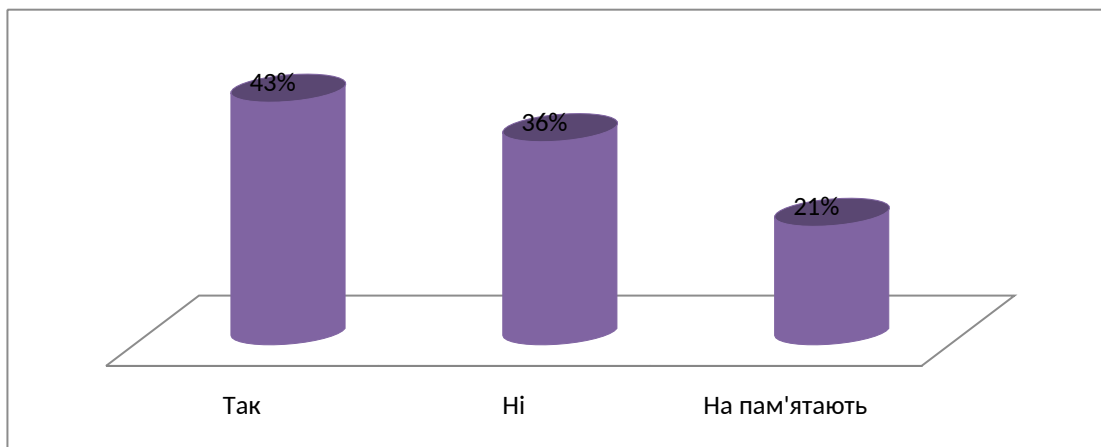


Рис. 3.5. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи спостерігали Ви сварки або бійки між дорослими у батьківській сім'ї?»

Аналіз відповідей на попередні запитання дозволяє зробити висновок, що одним із чинників формування страхів та агресивної поведінки працівників, а також схильності до вирішення проблем із застосуванням сили, є наявність у сім'ях насильства в різних його формах – фізичної або психологічної, що безпосередньо впливає на розвиток самопізнання особистості.

На запитання «Чи переживаєте Ви стреси зараз і з чим вони пов'язані?» (рис. 3.6) 44,09 % респондентів зазначили, що основними стресовими факторами для них є перебування в ЦСПР/притулку та взаємодія з іншими працівниками. Близько 26 % відзначили стреси, пов'язані з навчанням та відсутністю власних фінансових ресурсів, 18 % хвилюються за своє майбутнє та процес дорослішання, для 15 % джерелом стресу є турбота про близьких, близько 12 % відчують дискомфорт у спілкуванні з дорослими, 11 % – через обмежений доступ до друзів, 2 % – через відсутність засобів зв'язку, та 2 % респондентів зазначили, що не переживають стресів взагалі.

Таблиця 3.6.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи переживаєте стреси зараз і з чим вони пов'язані?»

Відповіді	Чи переживаєте стреси зараз і з чим вони пов'язані?	
	Кількість осіб	у %
Перебування поза сім'єю	3	19%
Взаємодія з іншими працівниками	4	17%
Процес навчання	2	14%
Погане матеріальне забезпечення	1	11%
Тривога щодо дорослішання	1	10%
Турбота про близьких	2	9%
Проблеми у спілкуванні	2	7%
Обмежений доступ до друзів	2	6%
Відсутність доступу до засобів зв'язку	1	4%
Відсутність стресових переживань	1	3%

На запитання «Які засоби подолання наслідків стресів Ви використовуєте?» (табл. 3.7) респонденти надали різні відповіді, що відображають як позитивні, так і негативні способи справляння зі стресом. Серед негативних методів виділяються:

- ~ куріння – 24 %;
- ~ прояви злості та агресивні дії – 20 %;
- ~ комп'ютерні ігри – 14 %;
- ~ перегляд телевізора – 11 %;
- ~ вживання алкоголю – 10 %;
- ~ плач – 9 %;
- ~ переїдання або вживання їжі – 6 %;
- ~ биття предметів – 3 %;
- ~ прийом медикаментів – 3 %.

Ці способи віднесені до негативних, оскільки вони не забезпечують ефективного вирішення стресових ситуацій, а лише тимчасово дозволяють дистанціюватися від джерела стресу. Крім того, вони здебільшого шкодять здоров'ю та можуть спричиняти додаткові негативні наслідки для особистості.

Таблиця 3.7.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які негативні способи подолання наслідків стресу Ви використовуєте?»

Відповіді		
	Кількість осіб	y %
Курить	4	24%
Злиться, проявляє агресію	3	20%
Грає на комп'ютері	4	14%
Дивиться телевізор	2	11%
Вживає алкоголь	1	10%
Плаче	2	9%
Їсть	1	6%
Розбиває предмети	1	3%
Приймає медикаменти	1	3%

До позитивних способів подолання стресу (табл. 3.8) респонденти віднесли заняття спортом – 37 %, творчі активності – 26 %, спілкування та прогулянки з друзями – 14 %, перебування наодинці – 10 %, читання – 7 % та планування майбутнього – 6 %. Хоча ці методи не завжди забезпечують повне вирішення стресових ситуацій, вони не завдають шкоди фізичному чи психологічному здоров'ю працівника та не негативно впливають на оточуючих.

Разом із тим, аналіз показав, що працівникам бракує навичок ефективного звернення по допомогу, комунікації, контролю емоцій, а також уміння планувати короткострокові та довгострокові цілі. У результаті, навіть позитивні способи подолання стресу не завжди призводять до повного відновлення

психоемоційного стану, що свідчить про необхідність розвитку компетентностей у сфері саморегуляції та психологічної підтримки.

Таблиця 3.8.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які позитивні способи подолання наслідків стресу Ви використовуєте?»

Відповіді	Які позитивні засоби подолання наслідків стресів Ви використовуєте?	
	Кількість осіб	у %
Займається фізичною активністю (спортом)	7	37%
Займається творчою діяльністю	5	26%
Проводить час на прогулянках у колі друзів	4	14%
Залишається наодинці для відпочинку або роздумів	3	10%
Читає книги або інші матеріали	2	7%
Планує майбутні справи та цілі	1	6%

Опитувальник «Шістнадцять особистісних факторів» («16 Personal Factors», 16PF) Р. Кетелла дозволяє визначити характерологічні особливості досліджуваних осіб. Результати цієї методики, представлені на рис. 3.9 та 3.10, дають змогу оцінити особистісні характеристики працівників. Через багатогранність опитувальника ми зосередимо увагу на ключових показниках, які безпосередньо пов'язані з факторами психологічного захисту працівників поліцейської організації.

Таблиця 3.9.

Результати за показниками шкал 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттела (чоловіки)

Фактор	до 26 років	від 27 до 33 років	від 34 до 40 років	від 41 року і старші
A	12,9	11,1	12,6	12,9
B	5,3	4,2	4,4	4,8
C	13,5	12,4	12,9	14,9
D	12,0	13,3	13,5	13,6
E	14,1	13,7	13,6	15,2
F	12,7	13,5	14,1	13,6
G	15,0	13,4	13,8	14,7
H	14,8	15,2	14,7	14,7
I	9,6	10,8	11,3	11,2
J	12,5	13,1	12,6	13,3
O	12,6	14,6	14,8	14,7
Q2	13,2	13,3	13,9	14,8
Q3	14,5	14,5	13,9	15,4
Q4	12,2	13,4	12,8	13,2

Таблиця 3.10.

Результати за показниками шкал 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттела (жінки)

Фактор	до 26 років	від 27 до 33 років	від 34 до 40 років	від 41 року і старші
A	13,1	13,0	14,2	13,8
B	6,7	5,5	4,9	3,8
C	13,0	11,1	12,1	10,4
D	12,4	13,1	14,2	14,5
E	13,6	13,4	14,4	13,5
F	13,1	13,2	14,7	14,2
G	15,2	14,7	14,8	12,8
H	13,0	12,3	13,6	12,4
I	14,1	15,1	14,6	16,0
J	12,6	12,2	12,7	11,4

O	15,3	15,0	15,5	15,6
Q2	13,6	13,9	13,9	13,2
Q3	14,8	14,5	14,6	13,1
Q4	12,2	13,6	14,2	15,4

Отже, для працівників поліцейської організації характерними рисами виявилися незалежність, схильність діяти рішуче та тактично (фактор E). Домінуючим фактором став L – підозрілість, що проявляється надмірною концентрацією на власній персоні, недовірливістю, зарозумілістю, схильністю шукати таємниці в оточуючих, постійною сумнівністю та екстернальністю.

Крім того, у працівників яскраво виражені показники інтелектуальності (фактор B), емоційної стійкості (фактор C), жорсткості (фактор I), практичності (фактор M) та консерватизму (фактор Q1). Це свідчить про переважання прагматичних переконань, підвищеної самовпевненості, суб'єктивності, прагнення до незалежності, скептичності, конкретності мислення, емоційну нестійкість, твердість, надійність, практичність та консервативність у поведінці й переконаннях.

Таким чином, домінуючими у працівників є фактори, що належать до комунікативної та інтелектуальної сфер особистості, що закономірно для представників ранньої юності, для яких особистісний розвиток та міжособистісна взаємодія є пріоритетними.

Щодо середніх показників факторів, вони відображають помірний рівень прояву таких рис, як товариськість–замкненість, занепокоєність–безтурботність, нормативність поведінки, сміливість–боязкість, гнучкість, пряmolінійність, самостійність–сугестивність, незалежність–підпорядкованість, рівень самоконтролю та розслабленість–напруженість. Це свідчить про ситуаційну варіативність характерологічних рис у досліджуваних.

Таким чином, було встановлено основні характерологічні особливості працівників поліцейської організації. Спостерігається загальна тенденція до підозрілості, що може проявлятися у недовірі до оточуючих, скептичності поглядів і фіксації на невдачах.

За результатами методики Т. Елерса щодо мотивації до професійного саморозвитку було оброблено дані окремо для чоловіків і жінок. Всі результати занесено до таблиць (табл. 3.11). Дослідження показало, що працівники мають різний рівень мотивації до професійного саморозвитку, при цьому чоловіки демонструють дещо нижчий рівень мотивації у порівнянні з жінками, особливо в аспекті подолання невдач.

Кількісні результати дослідження ми узагальнили у вигляді таблиці 3.12.

Таблиця 3.12.

Розподіл працівників за рівнями мотивації до професійного саморозвитку

Рівні мотивації до професійного саморозвитку	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
Кількість працівників, у %	16	46	24	14

Отримані кількісні дані наочно демонструє розподіл на рис.3.12.

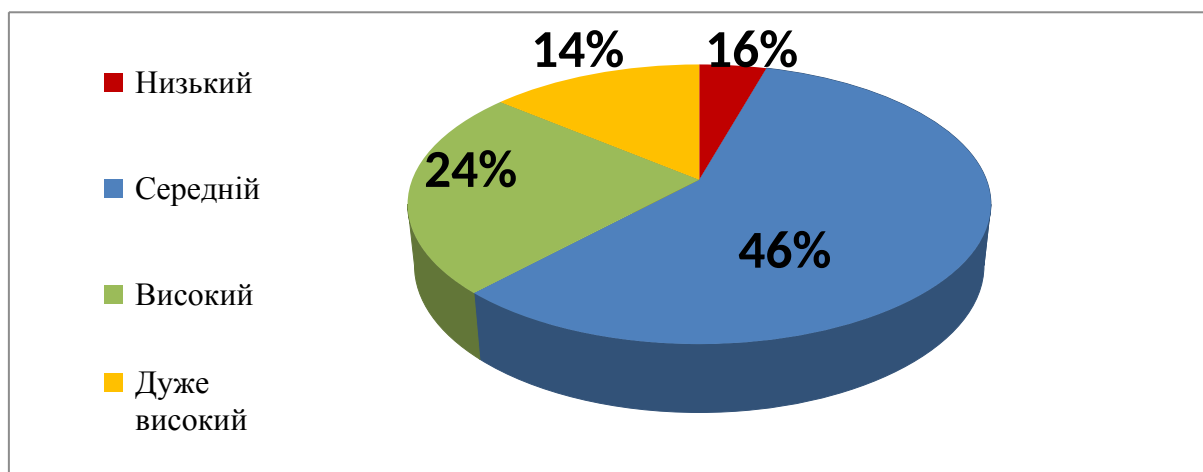


Рис.3.12. Розподіл досліджуваних за рівнями мотивації до професійного саморозвитку за методикою Т. Елерса

Таким чином, 16% досліджуваних мають низький рівень мотивації до професійного саморозвитку, найбільше працівників виявили середній рівень даної якості за методикою Елерса, 24% досліджуваних мають середній рівень мотивації до професійного саморозвитку, 16% - дуже високий. Таким чином, більшість працівників даного віку мають середній рівень мотивації до професійного саморозвитку.

Другою серією дослідження було передбачено діагностику мотивації до успіху за методикою Т. Елерса. За результатами відповідей досліджуваних на 41 питання тесту були виведені загальні бали та рівень мотивації до успіху.

Переважна частина працівників поліцейської організації має середній рівень мотивації до успіху, багато з опитаних виявили помірковано високий рівень досліджуваної якості.

Узагальнені результати дослідження мотивації до успіху за методикою Елерса для усіх досліджуваних подані у зведеній таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

Розподіл працівників за рівнями мотивації до успіху за методикою Т. Елерса

Рівні мотивації до успіху	Низький	Середній	Помірковано високий	Дуже високий
Кількість працівників, у %	10	50	32	8

Як видно із таблиці 3.14, 10% досліджуваних мають низький рівень мотивації до успіху, 50% виявили середній рівень досліджуваної якості, 42% мають помірковано високий рівень мотивації, 8% студентів мають дуже високий рівень мотивації до успіху.

Усі отримані кількісні дані наочно демонструє рис. 3.14.

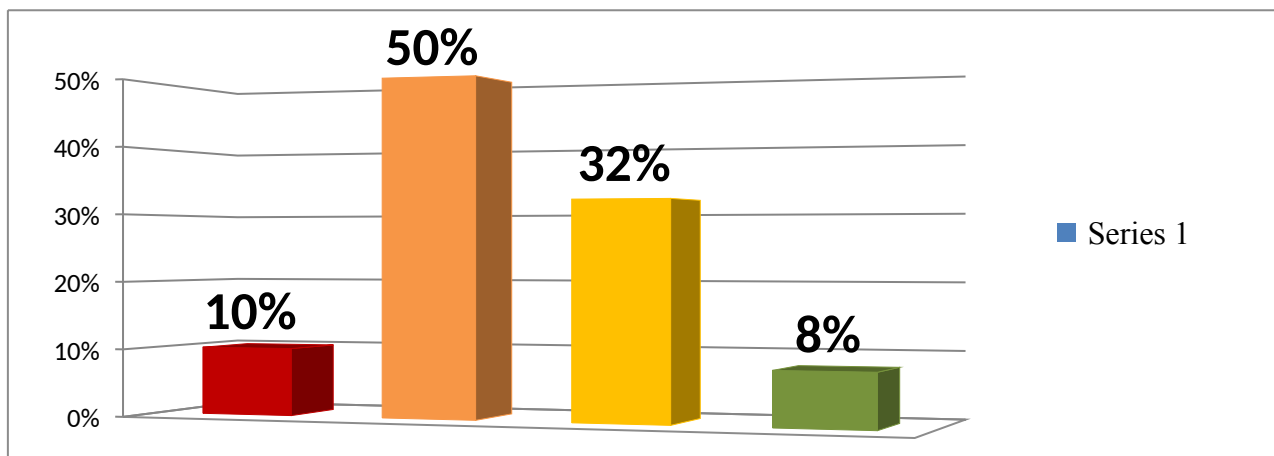


Рис.3.14. Розподіл досліджуваних за рівнями мотивації до успіху за методикою Т. Елерса

При аналізі отриманих даних ми виявили певну закономірність, зокрема те, що чоловіки частіше виявляли низький та дуже високий рівень мотивації до успіху, тоді як жінки переважно виявляли середній та помірно високий рівень даної якості особистості.

Наступним етапом був аналіз результатів дослідження схильності до ризику досліджуваних за методикою Шуберта. Згідно результатів дослідження готовності до ризику за методикою Шуберта, більшість працівників поліцейської організації мають переважно середній та низький рівень готовності до ризику.

Кількісний працівників, що брали участь у дослідженні за рівнем готовності до ризикованої поведінки узагальнений нами у зведеній таблиці 3.16.

Таблиця 3.16.

Розподіл працівників за рівнями готовності до ризику

Рівні готовності до ризику	Низький	Середній	Високий
Кількість працівників, у %	44	42	14

Як видно із таблиці 3.16, 44% досліджуваних мають низький рівень готовності до ризику, 42% працівників мають середні значення і лише 14% працівників можуть вважати себе схильними до ризику, що наочно відображає рис 3.16.

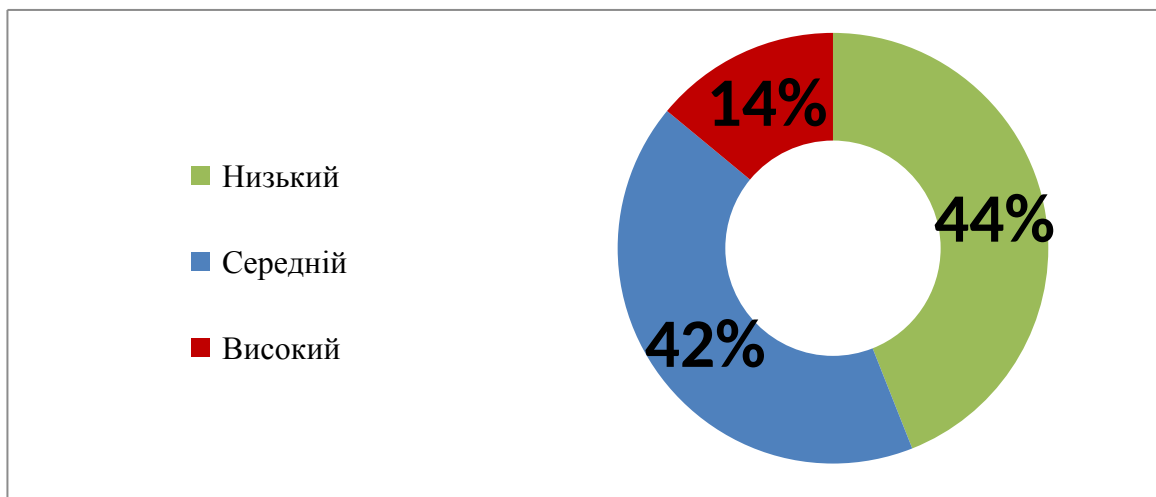


Рис. 3.16. Розподіл досліджуваних за рівнями готовності до ризику за методикою Шуберта

Під час дослідження ми виявили, що чоловіки переважно демонструють схильність до ризикованої поведінки, тоді як у жінок вона здебільшого низька або середня. У жінок готовність до ризику проявляється лише за чітко визначених умов, а рівень мотивації до професійного саморозвитку у них вищий. Крім того, дослідження показало, що готовність до ризику знаходиться в обернено пропорційній залежності від рівня мотивації до професійного саморозвитку: чим нижча мотивація до саморозвитку, тим вищий рівень схильності до ризику.

Для більш детального аналізу кар'єрних цінностей використовувався опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна (переклад і адаптація В. Чікер та В. Вінокурової). Кожен учасник проходив інтерв'ю протягом 2–3 годин, що дозволяло отримати комплексну інформацію про їхню освітню та професійну історію, кар'єрні інтереси, амбіції, самооцінку та інші індивідуальні особливості. Учасники також присвоювали числові значення результатам інтерв'ю за спеціально розробленими опитувальниками для подальшого аналізу.

Такий підхід дозволив отримати максимально повне уявлення про погляди, цінності та професійні установки учасників, незалежно від конкретного вибору майбутньої професії. Це допомогло виявити фонові фактори, що вплинули на формування того чи іншого «якоря кар'єри».

Згідно з концепцією Е. Шейна, кар'єра розглядається як послідовність етапів, яка відображає два аспекти:

1. Індивідуальні потреби, мотиви та прагнення щодо роботи.
2. Очікування суспільства: види діяльності, які є результативними у грошовому та статусному вираженні.

Таким чином, робоча кар'єра поєднує як особистісні, так і соціальні установки, що формують поведінку та рішення людини протягом життя. Одними з ключових факторів, що вплинули на формування «якорів кар'єри», стали інтелектуальні здібності та професійна ефективність працівників.

Таблиця 3.17.

Порівняння результатів тестування

Якір кар'єри	Кількість людей	Середній бал бакалавра UG GPA	Вступний тест до магістратури (всього) AT GSB	Вербальний	Кількісний	Середній бал (магістратура) GRAD GPA
Менеджмент	8	4,0	578	30	38	4,3
Професійна компетентність	20	3,9	590	34	38	4,2
Безпека	4	3,7	573	31	38	4,2
Творчість	5	3,2	543	29	36	4,0
Автономія	7	3,5	628	37	41	4,2
Середнє	7	3,9	587	33	38	4,2

Через надзвичайно малу кількість учасників для статистично значущого порівняння, акцент у дослідженні робився не на абсолютних відмінностях у випускних балах та результатах вступних тестів до магістратури, а на узгодженості та закономірностях результатів у межах груп.

Аналізуючи випускні бали бакалаврів, було виявлено, що найвищі показники мають студенти, які належать до груп «менеджери» та «професійна компетентність». Це свідчить про високий рівень формальної підготовки та усвідомлене прагнення досягти академічного успіху серед представників цих груп. Натомість група «творчість» демонструє найнижчі оцінки, що може свідчити про специфіку їхніх здібностей, які більшою мірою орієнтовані на нестандартне мислення, інноваційні підходи та креативну діяльність, а не на стандартні академічні вимірювання успішності.

За результатами тестів AT GSB, які оцінюють здібності у вербальній та кількісній сферах, група «автономія» показала найвищі бали. Це підтверджує, що учасники цієї групи володіють розвиненими аналітичними навичками, високим рівнем самостійності у прийнятті рішень та здатністю ефективно працювати з інформацією у різних форматах. Водночас група «творчість» демонструє найнижчі результати за цими тестами, що підкреслює специфіку їхнього мислення та профільних здібностей, які можуть бути більш орієнтовані на генерацію нових ідей, ніж на точне оперування стандартними академічними знаннями.

Результати тестів GPA (Grade Point Average) свідчать про певну подібність груп за середніми показниками, за винятком групи «творчість», яка продемонструвала низький середній бал. Ці дані узгоджуються з результатами AT GSB та підкреслюють послідовно нижчу продуктивність учасників творчої групи у традиційних академічних показниках.

Дві особливості, які привертають увагу при аналізі даних:

1. Систематично низька продуктивність групи «творчість», яка, незважаючи на потенційно високий креативний потенціал, має меншу академічну ефективність у стандартних тестах та оцінках.

2. Високі вступні бали групи «автономія», що демонструє їхню здатність до успішного проходження формальних тестів та високий початковий рівень підготовки.

На основі тестових оцінок АТ GSB спостерігається майже повна роздільність результатів між групами: майже всі учасники групи «автономія» (за винятком одного) мають показники вище середнього, тоді як у групі «творчість» практично всі, крім одного, перебувають на рівні нижче середнього. Така картина свідчить про певну закономірність у профільних здібностях та навчальній продуктивності учасників залежно від їхньої кар'єрної орієнтації, що може стати основою для диференційованого підходу у навчанні та професійному розвитку.

Таблиця 3.18.

Рейтинг результатів АТ GSB тесту автономній і творчій групах

Ранг	Автономія	Творчість
1	680	-
2	670	-
3	657	-
4	615	-
5	-	611
6	607	-
7	594	-
8	576	-
9	-	551
10	-	535
11	-	526
12	-	494

Ми припускаємо, що працівники поліцейської організації, ймовірно, досить рано (ще в шкільні роки або навіть раніше) усвідомили, що традиційна академічна діяльність не є їхньою сильнішою стороною. Через це вони виявили

більший інтерес до практичної діяльності, зокрема до розробки моделей бізнесу та управлінських рішень. У результаті у них сформувалися специфічні навички, такі як: керівництво, вплив на інших, вміння продавати та оцінювати перспективні можливості справи.

На противагу цим працівникам, учасники автономної групи, які були більш інтелектуально орієнтовані, демонструють схильність глибоко аналізувати проблеми та шукати оптимальні рішення, приділяючи більше уваги деталям і системності. Тобто можна спостерігати певну диференціацію у профілях здібностей: одна група орієнтована на практичну реалізацію та ефективність у соціальній взаємодії, інша – на аналітичну роботу та критичне мислення.

Варто підкреслити, що через обмежену кількість учасників дослідження, ці результати слід розглядати скоріше як попередні спостереження або навідні дані, а не як остаточні висновки. Вони можуть слугувати основою для подальших досліджень, спрямованих на більш глибоку оцінку взаємозв'язку між академічними здібностями, практичною орієнтацією та професійними навичками.

У табл. 3.19 подані релігійні уподобання учасників інтерв'ю, що дозволяє оцінити додаткові соціокультурні аспекти їхніх цінностей та мотивацій, які можуть впливати на професійне самовизначення та кар'єрні орієнтації.

Таблиця 3.19.

Відсотковий розподіл релігійних уподобань серед груп кар'єрних якорів

Якір кар'єри	Кількість осіб	Протестанти	Католики	Іудеї	Інші
Управлінські здібності	4	37,5%	25%	0	0
Професійна майстерність	9	65%	20%	12%	0
Стабільність і	4	50%	50%	0	0

Творчі здібності	5	80%	20%	0	0
Автономія	3	14%	29%	0	14%

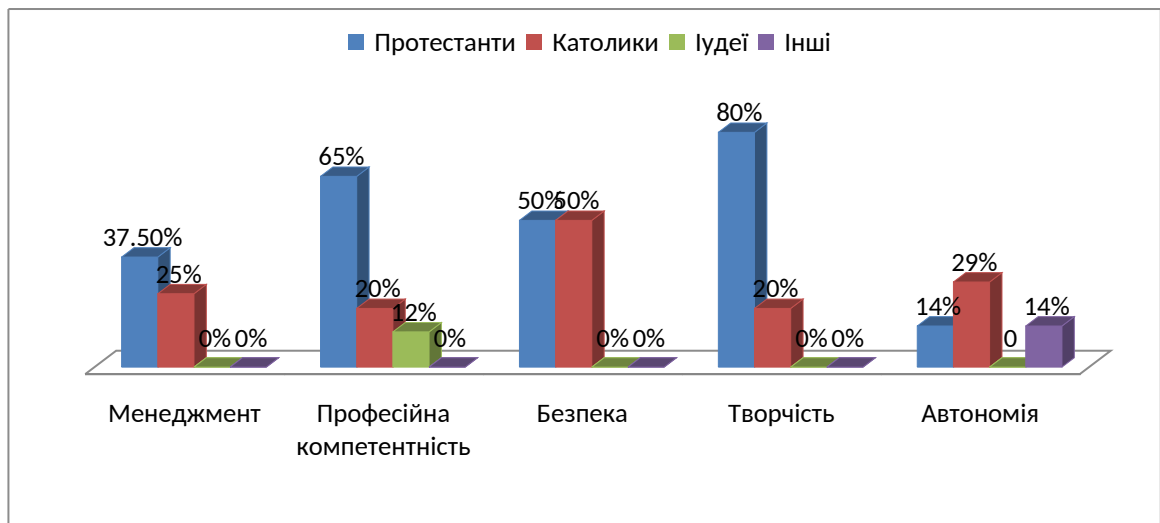


Рис. 3.19. Відсотковий розподіл релігійних уподобань серед груп кар'єрних якорів

Як видно з табл. 3.19, серед респондентів-протестантів спостерігається переважна орієнтація на професійну компетентність та творчість (14 осіб). Католики (5 осіб) розподілилися більш рівномірно за кар'єрними «якорями», однак більшість з них віддає перевагу безпеці. Це дозволяє припустити, що інтелектуальні, соціально-економічні та релігійні фактори справді впливають на формування кар'єрних уподобань учасників дослідження. Варто зазначити, що через невелику вибірку зробити точні статистичні висновки складно, проте можливо виявити тенденції та сформулювати робочі гіпотези для подальших досліджень.

Успіх у контексті дослідження є багатовимірною змінною, яку можна оцінювати як об'єктивно, так і суб'єктивно. Об'єктивне визначення базується на соціальних стандартах (наприклад, рівень доходу), тоді як суб'єктивне – на особистих цінностях і цілях. Для аналізу обрано показник об'єктивного успіху – доходи респондентів, розподілені за групами кар'єрних «якорів». Як показано в табл. 3.20, наведено середній арифметичний та медіанний доходи, а також діапазон доходів учасників у кожній групі.

Очікувано, найвищий середній дохід спостерігається у групі «менеджмент», що узгоджується з традиційним уявленням про успіх у соціумі. Група «творчість» ймовірно більше орієнтована на накопичення та інвестування ресурсів, ніж на їхнє споживання. Групи «професійна компетентність» та «безпека» демонструють середній рівень доходів, тоді як «автономія» характеризується нижчим доходом у порівнянні з іншими групами.

Особливо помітною є орієнтація на служіння серед керівників та спеціалістів, яка формується на основі особистісних цінностей. Ця кар'єрна орієнтація проявляється в прагненні працювати з людьми, покращувати світ навколо себе, дотримуватися моральних принципів у професійній діяльності. Високий рівень орієнтації на служіння відповідає результатам численних досліджень, які показують, що для працівників державних організацій, незалежно від посади чи статусу, основним мотивом є саме служіння суспільству.

У всіх підгрупах спеціалістів також виражені кар'єрні орієнтації «служіння» та «інтеграція стилів життєдіяльності», що вказує на прагнення до гармонійного балансу між роботою, особистим життям та саморозвитком. Остання орієнтація підкреслює цінність цілісного життя: місця проживання, особистісного розвитку, самовдосконалення та загального благополуччя, а не лише конкретної кар'єри чи організації.

Специфіка управлінської діяльності, особливо на базовому рівні, дозволяє керівникам підтримувати баланс у різних сферах життя. Обмеження автономії та самостійності змушує їх делегувати повноваження та розподіляти завдання серед підлеглих, що водночас дає можливість приділяти час особистому розвитку та іншим сферам діяльності.

Концепція «якорів кар'єри» підтверджується даними дослідження та демонструє її ефективність у класифікації учасників. Категорії «якорів кар'єри» є відносно психологічно та соціально-економічно однорідними. Якщо кар'єрні «якорі» стабільно проявляються у особистості, для організацій стає важливим своєчасно їх виявляти та створювати умови для розвитку, які відповідають

природним нахилам працівників. Немає сенсу пропонувати управлінську позицію особі, яка за своєю природою не прагне керувати. Для ефективного розвитку організацій необхідно враховувати різноманітні види внеску працівників та розробляти декілька систем винагород і кар'єрних шляхів, що дозволить кожному співробітнику максимально реалізувати свій потенціал.

3.2. Тренінгова програма розвитку кар'єрного потенціалу працівників поліцейської організації

Спираючись на завдання магістерської роботи та враховуючи результати констатувального етапу дослідження, було визначено мету та завдання другого етапу, спрямованого на проведення формувального експерименту. У рамках цього етапу нами уточнено ціль, конкретизовано завдання та визначено змістові блоки тренінгової програми, спрямованої на розвиток кар'єрного потенціалу працівників поліцейської організації.

Мета курсу полягає у розвитку кар'єрного потенціалу працівників, формуванні життєвих навичок та підвищенні здатності до ефективного управління власною кар'єрою. Програма включає чотири тематичні блоки, що охоплюють усі етапи кар'єрного становлення співробітників.

Мета реалізується через такі завдання:

1. Сприяти усвідомленню важливості планування кар'єрного зростання та розвитку кар'єрного потенціалу.
2. Мотивувати учасників до кар'єрного розвитку з урахуванням власних цілей та цінностей, а також стратегічних завдань організації.
3. Підвищити рівень професійних амбіцій та відповідальності у діяльності.
4. Розвивати психологічні компоненти організаторських здібностей.
5. Формувати соціально-комунікативну компетентність як ключовий міжособистісний чинник кар'єрного зростання.

Враховуючи низький рівень обізнаності співробітників у питаннях кар'єрного розвитку, було включено окремий блок, присвячений поясненню основних понять: «кар'єра», «кар'єрне зростання», а також особливостей розвитку кар'єри у сучасних умовах.

Програма тренінгу складається з чотирьох блоків та охоплює чотири заняття:

~ Блок 1. Заняття 1. Особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби на сучасному етапі.

~ Блок 2. Заняття 2. Мотиваційно-ціннісна складова особистості у кар'єрному розвитку.

~ Блок 3. Заняття 3. Організаторські здібності керівника.

~ Блок 4. Заняття 4. Особливості міжособистісної взаємодії у кар'єрному зростанні.

Кожен блок реалізується за технологічним підходом і включає три взаємопов'язані компоненти:

1. Навчальна складова – міні-лекції, що охоплюють актуальні теми: «Актуалізація проблематики кар'єрного зростання», «Мотивація до розвитку кар'єри», «Психологічні складові організаторських здібностей», «Соціально-комунікативна компетентність керівника», а також дискусії.

2. Корекційна складова – індивідуальні вправи для усвідомлення власних кар'єрних установок: «Моє ставлення до кар'єри», «Що я вкладаю у кар'єрне зростання», «Мої прагнення у розвитку кар'єри», «Накопичення погоджень», «Я бачу...», «Демонстрація особистісної якості».

3. Розвивальна складова – групові вправи та завдання, спрямовані на вироблення практичних умінь і навичок: «Чинники кар'єрного зростання», «Кар'єрна причетність», «Створення програми мотивації», «Перейти річку», «Новий начальник». Ці вправи забезпечують розвиток ключових характеристик кар'єрного потенціалу.

Кожне заняття реалізується за узагальненою схемою:

1. Привітання учасників.

2. Розминка та активізація групи.
3. Введення та повторення правил групи (правила вводяться на першому занятті і повторюються на кожному наступному блоці).
4. Міні-лекції.
5. Основні ігри та вправи з подальшим аналізом і обговоренням результатів.
6. Рефлексія попереднього заняття.
7. Завершення та прощання.

Структура тренінгової програми представлена у таблиці 3.21 і забезпечує комплексний підхід до розвитку кар'єрного потенціалу, поєднуючи теоретичні знання, індивідуальні навички та групову взаємодію.

Таблиця 3.21

**Структура тренінгової програми розвитку кар'єрного потенціалу
працівників поліцейської організації**

№ з/п	Основний блок програми	Мета блока програми	Процедури і вправи
1	Блок 1. Особливості кар'єрного зростання фахівців державної служби у сучасних умовах	Ознайомлення учасників з програмою та один з одним, створення сприятливої атмосфери, формування уявлень про зміст та структуру кар'єрного зростання	1. Вступне слово тренера 2. Вправа-знайомство: «Презентація себе за літерами імені» 3. Встановлення правил групової поведінки 4. Вправа «Мої очікування» 5. М і н і - л е к ц і я «Актуалізація проблематики кар'єрного зростання»

			<p>особистості»</p> <p>6. Діагностична вправа «Моє ставлення до кар'єри»</p> <p>7. Вправа «Що я вкладаю у зміст кар'єрного зростання»</p> <p>8. Вправа «Чинники кар'єрного зростання»</p> <p>9. Рефлексія заняття</p>
2	Блок 2. Мотиваційно-ціннісні аспекти особистості у процесі кар'єрного розвитку	Підвищення мотивації до кар'єрного розвитку з урахуванням особистих цілей та цінностей, а також завдань організації	<p>1. Вправа-розминка: «Вітання»</p> <p>2. Вправа-розминка «33»</p> <p>3. Вправа «Мої прагнення у кар'єрному зростанні»</p> <p>4. М і н і - л е к ц і я «Мотивація до кар'єрного зростання»</p> <p>5. Вправа «Кар'єрна причетність»</p> <p>6. Вправа «Створення програми мотивації»</p> <p>7. Рефлексія заняття</p> <p>8.</p>
3	Блок 3. Формування та розвиток	Розвиток психологічних	1. Вправа-розминка «Що нового?»

	організаторських здібностей керівника	компонентів організаторських здібностей	<p>2. М і н і - л е к ц і я «Психологічні складові організаторських здібностей»</p> <p>3. Гра «Катастрофа в пустелі»</p> <p>4. Рефлексія заняття</p>
4	Блок 4. Особливості міжособистісної взаємодії у контексті кар'єрного зростання	Подолання внутрішніх обмежень у соціально-комунікативній компетентності, підбиття підсумків тренінгу та стимулювання учасників до подальшого розвитку кар'єрного потенціалу	<p>1. Вправа-розминка «Передай м'яч»</p> <p>2. М і н і - л е к ц і я «Соціально-комунікативна компетентність керівника»</p> <p>3. Вправа «Накопичення погоджень»</p> <p>4. Вправа «Я бачу...»</p> <p>5. Вправа «Демонстрація особистісної якості»</p> <p>6. Вправа «Перейти річку»</p> <p>7. Вправа «Новий начальник»</p>

Загальний обсяг тренінгової програми складає 30 годин. Одне заняття в блоці тривало в середньому до шести годин. Лише останнє заняття через

необхідність підбивання підсумків усього тренінгу тривало до семи годин.

Отже, запропонована тренінгова програма може стати основою для створення комплексної системи кар'єрного супроводу працівників поліцейської організації, яка, на нашу думку, має включати серію окремих корекційно-розвивальних методів та навчальних модулів з метою розвитку складових компонентів кар'єрного потенціалу.

Висновки до розділу 3

У розділі III здійснено комплексний аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліцейської організації з урахуванням специфіки поліцейської діяльності, її професійних ризиків, високої соціальної відповідальності та постійної взаємодії з громадянами в умовах стресу й невизначеності. Отримані результати дозволяють зробити низку узагальнених висновків теоретико-прикладного характеру.

По-перше, аналіз соціально-демографічних та професійних характеристик вибірки засвідчив, що кар'єрне зростання у поліцейській організації має чітко виражену стадійність і значною мірою зумовлюється тривалістю служби, професійним досвідом та адаптацією до організаційної культури. Група керівників характеризується високою однорідністю за віком і стажем служби, що свідчить про відносно стабільну та поступову модель кар'єрного просування в поліції. Натомість група спеціалістів є більш різномірною, що відображає різні етапи професійного становлення, рівень готовності до кар'єрних змін та неоднакові стартові умови розвитку кар'єрного потенціалу.

По-друге, результати первинного спілкування з працівниками засвідчили значний вплив раннього сімейного досвіду, психологічних травм і дефіциту батьківської уваги на формування особистісних рис, емоційної стабільності та поведінкових стратегій у професійній діяльності. Для частини працівників поліцейської організації характерними є пережиті в дитинстві стресові події,

досвід насильства або емоційної депривації, що може зумовлювати підвищений рівень тривожності, внутрішньої напруги та схильність до захисних або агресивних форм реагування. У контексті поліцейської діяльності ці чинники набувають особливої ваги, оскільки можуть опосередковано впливати як на якість професійного спілкування з громадянами, так і на здатність працівників ефективно планувати власне кар'єрне зростання.

По-третє, аналіз мотивації до успіху за методикою Т. Елерса показав, що переважна більшість працівників має середній та помірковано високий рівень мотивації до досягнень, що є позитивним ресурсом для кар'єрного розвитку в поліцейській службі. Водночас виявлено гендерні відмінності у структурі мотивації: чоловіки частіше демонструють крайні полюси мотивації (низький або дуже високий рівень), тоді як жінки переважно характеризуються стабільною, помірковано високою орієнтацією на досягнення. Для поліцейської діяльності це означає, що жінки більш схильні до послідовного професійного саморозвитку та планування кар'єрних кроків, тоді як чоловіки частіше орієнтуються на ситуаційний успіх або ризикові стратегії.

По-четверте, результати дослідження готовності до ризику за методикою Шуберта засвідчили домінування низького та середнього рівнів схильності до ризику серед працівників поліцейської організації. З урахуванням специфіки поліцейської діяльності така тенденція може розглядатися як адаптивна, оскільки професійна ефективність поліцейського значною мірою ґрунтується на дотриманні нормативних вимог, процедурної регламентованості та відповідальності за наслідки прийнятих рішень. Виявлений обернений зв'язок між готовністю до ризику та мотивацією до професійного саморозвитку свідчить про те, що орієнтація на кар'єрне зростання в поліції частіше пов'язана не з ризикованою поведінкою, а з наполегливістю, самодисципліною та внутрішньою мотивацією.

По-п'яте, результати застосування опитувальника «Якорі кар'єри» Е. Шейна показали, що для працівників поліцейської організації найбільш вираженими є кар'єрні орієнтації служіння та інтеграції стилів життєдіяльності.

Це підтверджує, що поліцейська діяльність сприймається працівниками не лише як засіб професійної самореалізації або матеріального забезпечення, а передусім як форма суспільно значущого служіння, пов'язана з моральними цінностями, допомогою людям і забезпеченням правопорядку. Орієнтація на інтеграцію стилів життєдіяльності свідчить про прагнення поліцейських до збереження балансу між службою, особистим життям і саморозвитком, що є критично важливим в умовах високої емоційної та фізичної напруги професії.

По-шосте, аналіз даних щодо успішності, інтелектуальних показників і матеріального забезпечення в межах різних кар'єрних «якорів» дозволив дійти висновку, що управлінська кар'єра в поліції найбільше корелює з об'єктивними показниками соціального успіху, тоді як орієнтації на професійну компетентність, безпеку чи автономію відображають різні, але психологічно та соціально однорідні моделі кар'єрного самоздійснення. Це підкреслює необхідність диференційованого підходу до управління кар'єрою працівників поліцейської організації з урахуванням їхніх індивідуальних кар'єрних орієнтацій.

По-сьоме, розроблена та обґрунтована тренінгова програма розвитку кар'єрного потенціалу працівників поліцейської організації є логічним продовженням емпіричного дослідження та відповідає виявленим психологічним потребам і проблемним зонам. Програма спрямована на формування усвідомленого ставлення до кар'єри, розвиток мотиваційно-ціннісної сфери, організаторських здібностей і соціально-комунікативної компетентності, що є ключовими чинниками професійної ефективності та кар'єрного зростання у поліцейській діяльності.

Загалом результати розділу III підтверджують, що кар'єрне зростання працівників поліцейської організації є складним багатофакторним процесом, детермінованим поєднанням особистісних характеристик, мотиваційних установок, життєвого досвіду та специфіки професійного середовища. Отримані емпіричні дані та запропонована тренінгова програма створюють надійне підґрунтя для впровадження системи психологічного супроводу кар'єрного

розвитку працівників поліції з метою підвищення їхньої професійної ефективності, психологічної стійкості та якості службової діяльності.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши психологічні особливості та проблеми, що супроводжують кар'єрне зростання працівників поліцейської організації, можна сформулювати низку важливих висновків. У сучасній науковій літературі поняття «кар'єра» характеризується багатозначністю, що свідчить про існування різних підходів до його трактування. Таке різноманіття визначень дозволяє розглядати кар'єру як багатовимірне явище, що включає зовнішні (структуровані етапи професійного розвитку) та внутрішні, психологічні аспекти. Основною суттєвою характеристикою кар'єри є процес досягнення людиною професійних результатів і реалізації власних здібностей у професійній діяльності. Явища кар'єрного розвитку досліджуються у різних галузях науки, зокрема психології, соціології, економіці та управлінських науках.

З психологічної точки зору кар'єра визначається як процес професійного та особистісного зростання, що взаємопов'язаний із самореалізацією індивіда у професійній діяльності. У психологічній науці виділяють три основні підходи до вивчення кар'єри: соціально-психологічний, управлінський та соціально-економічний. Кожен із цих підходів акцентує увагу на певних детермінантах кар'єрного розвитку та механізмах, які впливають на професійне становлення особистості.

Встановлено, що вибір кар'єрного шляху лідерів визначається насамперед трьома мотивами: прагненням до влади, прагненням до успіху та почуттям приналежності. До факторів, що формують кар'єру, належать як внутрішньоособистісні характеристики індивіда, так і зовнішні чинники, пов'язані з взаємодією особистості з організаційним середовищем та іншими людьми. Гендерна специфіка професійної орієнтації проявляється у тому, що жінки не менше за чоловіків зацікавлені у кар'єрному просуванні та підвищенні освітнього рівня, орієнтуються на престиж і заробітну плату, проте можуть демонструвати нижчий рівень почуття професійної відповідальності.

Кар'єра виступає одним із ключових чинників особистісного і професійного розвитку, а мотивація співробітників є критичною умовою її успішного побудування. Мотивація сприяє підвищенню участі працівника у житті організації та його особистій зацікавленості у досягненні позитивних результатів як для себе, так і для організації. У психологічній науці питання мотивації досліджені достатньо широко, проте відсутність єдиної концептуальної позиції щодо цього конструкту свідчить про його багатовимірність. Сучасні дослідження пропонують численні визначення мотивації, а також різні підходи до її аналізу та практичного використання.

Важливим чинником професійної діяльності є тривала робота на обмеженому спектрі посадових функцій, виконання соціальних ролей у колективі, а також підтримка формальних і неформальних взаємин із колегами та керівниками. Часто працівник стикається з потребою «утримати» робоче місце, що може призводити до професійних викривлень та зміни особистісної структури, зниження цілісності особистості та зменшення ефективності професійної діяльності. У більшості випадків такі явища є закономірними для осіб, які тривалий час виконують однорідну професійну діяльність.

Аналізуючи наявні дослідницькі підходи, можна зробити висновок, що успішний розвиток кар'єри передбачає системне використання певних знань, умінь, навичок і компетенцій. Подальші дослідження у цій галузі мають зосередитися на визначенні ключових навичок і компетенцій, необхідних для кар'єрного зростання співробітників державної служби, а також на аналізі факторів, що впливають на розвиток їх професійного потенціалу.

Результати емпіричного дослідження психологічних чинників кар'єрного зростання працівників поліцейської організації дозволили виділити найбільш виражені характеристики особистості. Серед них слід відзначити незалежність, схильність до рішучих і тактичних дій (фактор E) та високий рівень підозрливості (фактор L), що проявляється у концентрації на власній персоні, екстернальності, недовірливості, зарозумілості, надмірному пошуку таємниць та постійній сумнівності. Для цієї категорії працівників характерними є домінування

комунікативних та інтелектуальних факторів особистості, що відповідає потребам молодих фахівців у саморозвитку та міжособистісній взаємодії.

За результатами методики Елерса, 16% учасників мають низький рівень мотивації до кар'єрного саморозвитку, 24% – середній, 16% – високий. Таким чином, переважна більшість співробітників демонструє середній рівень мотивації до розвитку власної кар'єри. Виявлено певні гендерні закономірності: чоловіки частіше мають низький або дуже високий рівень мотивації до успіху, тоді як у жінок переважає середній або помірно високий рівень цієї якості.

Результати дослідження готовності до ризику за методикою Шуберта показали, що більшість працівників мають середній або низький рівень схильності до ризику. Чоловіки демонструють більшу схильність до ризикованої поведінки, тоді як жінки здебільшого проявляють низьку або середню готовність до ризику, яка реалізується лише за чітко визначених умов. У той же час жінки мають вищий рівень мотивації до професійного саморозвитку, що вказує на обернену пропорційну залежність між схильністю до ризику та мотивацією до професійного розвитку.

У групах керівників та спеціалістів найбільш вираженою є кар'єрна орієнтація на служіння, яка ґрунтується на особистісних цінностях і проявляється у прагненні працювати з людьми, вдосконалювати світ та дотримуватися моральних принципів у професійній діяльності. Цей результат підтверджується численними дослідженнями, які демонструють, що для працівників державних структур, незалежно від посади та статусу, головною цінністю є служіння суспільству.

Водночас вираженою є орієнтація на інтеграцію стилів життєдіяльності, що свідчить про прагнення керівників та спеціалістів підтримувати баланс у різних сферах життя. Особи з такою орієнтацією більше цінують загальне якісне життя – умови проживання, особистісний розвиток, самовдосконалення – ніж конкретну роботу чи організацію. Специфіка управлінської діяльності, особливо на базовому рівні, дозволяє керівникам ефективно підтримувати такий

баланс, оскільки обмежена автономія та делегування повноважень дозволяють зосередитися на інших сферах життя.

Концепція «якорів кар'єри» підтверджує свою практичну значущість, оскільки дозволяє класифікувати учасників за психологічними та соціально-економічними характеристиками. Визначення «якорів» на ранньому етапі кар'єрного розвитку дозволяє організаціям оптимально розподіляти ролі та створювати умови для професійного зростання, що відповідає природним нахилам працівників. Це унеможливорює ситуації, коли особі пропонується управлінська позиція всупереч її інтересам, та стимулює організацію до розвитку багаторівневих систем винагород і різних кар'єрних шляхів, що дозволяють максимально реалізувати потенціал співробітника.

Запропонована тренінгова програма може слугувати основою для створення комплексної системи кар'єрного супроводу працівників поліцейської організації, яка включатиме серію корекційно-розвивальних та навчальних модулів, спрямованих на розвиток ключових складових кар'єрного потенціалу. Такий підхід забезпечує цілісне, системне і науково обґрунтоване формування професійного та особистісного розвитку співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко Н. Планування кар'єри державного службовця. *Вісник державної служби України*. 2008. С.76–79.
2. Аршава І.Ф., Носенко Е.Л. Психологія особистості: підручник для студентів закладів вищої освіти. Дніпро : ЛІРА, 2024. 500 с.
3. Атаманчук Н. М. Навчальна дисципліна «Кризова психологія» у системі професійної підготовки фахівців з кризової психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. № 4. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.10>
4. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. К. : Скиф, 2012. 272 с.
5. Єрмакова С. С., Байрамова О. В., Доскач С. С. Психологія міжособистісних відносин: роль емпатії та спілкування. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 1(35). С. 511–521. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1\(35\)-511-521](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1(35)-511-521).
6. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
7. Горностай П. Психологія колективних травм: монографія ; Національна академія педагогічних наук України. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2023. 336 с.
8. Гриньова В.М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М.М. Новікова, О.А. Небилиця. Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
9. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. / В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк. *Вісник Львівського університету*. Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 229–246.

10. Журавльова Л. П. *Психологія емпатії: монографія*. Житомир: Видавництво Житомирського державного університету ім. І. Франка, 2007. 328 с.
11. Загальна психологія: підручник / за загальною редакцією академіка С.Д. Максименка. 4-те вид., переробл. і доп. Том 1. Київ : Видавництво Людмила, 2025. 568 с.
12. Занюк С.С. Психологія мотивації: навчальний посібник. Київ : Видавництво «Либідь», 2002. 304 с.
13. Католик Г., Калька Н. Психологія особистості (в схемах, презентаціях і таблицях) : навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2022. 158 с.
14. Карамушка Л. М., Снігур Ю.С. Психологія вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій : монографія. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 188 с.
15. Кіричевська Е., Максименко С., Деркач Л., Касинець М. Психологія когнітивних процесів: науковий посібник / Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. Київ: «Видавництво Людмила» 2022. 420 с.
16. Книш А.Є. Особливості кар'єрних орієнтацій працівників-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера. / А.Є. Книш. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. ХНПУ, 2013. С. 125–133.
17. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях / З.Р. Кісіль, Д.В. Швець. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
18. Котенєва Ю. М. Формування уявлень про професійну кар'єру у працівників педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ю. М. Котенєва ; наук. керівник Савченко Сергій Вікторович ; ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка. Старобільськ, 2016. 300 с.

19. Кузьмін О.Є, Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2012. 416 с.
20. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія: навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
21. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В.Т. Лозовецька. Київ : 2015. 279 с.
22. Максименко С. Д. Загальна психологія. Видання 3-тє, перероблене та доповнене: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2021. 272 с.
23. Максименко С. Д. Медична психологія : підручник для студентів вищих навчальних закладів / за заг. ред. акад. С. Д. Максименка. Том І. 3-є вид., дороблене і доповнене. Київ : Видавництво Людмила, 2023. 512 с.
24. Мамічева, О. В. Професійне становлення та динаміка розвитку предметно-педагогічних здібностей викладачів ВНЗ. Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія, 14(18), 2009. С. 99–109.
25. Москалець В. П. Зоопсихологія та порівняльна психологія: підручник. Івано-Франківськ : Електронна бібліотека Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2025. 248 с.
26. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії / Г.М. Мешко. К.: Видавництво: Академвидав, 2010. 200 с.
27. Микитюк Г.Ю. Сутність, основні види та функції професійної кар'єри особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Т.1, № 6. С. 68-72
28. Мгалоблішвілі А. Психологія використання соціальних інтернет-мереж сучасними українськими користувачами. Психологія. 2022. № 70. С. 201–208. DOI: 10.31732/2663-2209-2022-70-201-208.
29. Носенко Е. Л., Максименко С. Д. Експериментальна психологія. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2021. 360 с.
30. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник / В.Г. Никифоренко. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.

31. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91-104.
32. Охотницька К.Ю. Вплив психологічних чинників на формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості. Правничий вісник Університету «КРОК». 2014. Вип. 19. С. 150-154.
33. Парасей-Гочер А. О., Проданюк Ф. М., Юдіна Л. Стрес, копінг-стратегії та життєстійкість у різні періоди життя: психологічна динаміка уявлень про вікову адаптацію. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, 2025. (2), 47-51. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.2.8>
34. Пархоменко-Куцевіл О.І. Формування, розвиток та модернізація державних посад: концептуально-методологічні засади : монографія. Київ : ФАДА ЛТД, 2010. 296 с.
35. Петрова Л.Г. Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу : дис. канд. психол. наук: 19.00.10. Університет економіки та права «КРОК». К., 2016. 295 с.
36. Педагогіка і психологія вищої школи : навч. посіб. / Л.А. Марцева. Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка», 2022. 150 с.
37. Прищак, М. Д. Етика та психологія ділових відносин : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця : ВНТУ, 2023. 246 с.
38. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / О.В. Мельник, О.Л. Морін, Л.А. Гуцан, І.І. Ткачук, О.М. Пархоменко, З.В. Охріменко, Т.С. Попова, М.В. Лузан; за ред. О.В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
39. Пономаренко В. В. Об'єктивні та суб'єктивні чинники розвитку професійної свідомості адвокатів. Проблеми сучасної психології. 2013. № 22. С. 133–138. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/159585/158816/348638>
40. Полторак А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Modern Economics*: електронне наукове фахове видання

з економічних наук. 2023. № 38. С. 132–138. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20)

41. Поняття і цілі ділової кар'єри. *Конспект лекцій «Основи менеджменту»*. URL: <http://library.if.ua/book/3/444.html>.

42. Поплавська А.П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : дис. канд. психол. наук: 19.00.10. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. К., 2006. 229 с.

43. Проскурка, Н.М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія* : зб. наук. пр. К., 2009. Вип. 2. С. 28–31.

44. Психологія управління. Методичні вказівки для самостійної роботи для студентів усіх форм навчання економічних спеціальностей / уклад. О. Г. Романовський, Л. М. Грень, С. В. Карлюк. Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2021. 51 с.

45. Саннікова, О. П. Феноменологія особистості: вибр. психол. праць. Одеса: СМІЛ, 2003. 256 с.

46. Слободська О.В., Тимофієва М.П. Психологія здоров'я: Підручник. Київ: МЕДПРИНТ. 2022, 600 с.

47. Солошич І.О. Структура професійної діяльності фахівця-еколога як основа формування науково-дослідної компетентності. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 2. С.48-49.

48. Сурякова М. Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. *Вісник Дніпропетровського університету ім. Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2014. № 1. С. 84-88.

49. Сурякова М. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення : автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.03. Запоріж. нац. ун-т. Харків, 2009. 22 с.

50. Татарінов Є. Акмеологічний підхід до становлення особистості в професійній діяльності. *Вісник Національної академії оборони України*. 2009. Вип. 2 (10). С. 140-146.

51. Татарінов Є. Психологічні особливості кар'єрних домагань офіцерів. Вісник Національного університету оборони України. 2010. Вип. 4. С. 211–219.

52. Твердохвалова Ю. Взаємозв'язок між орієнтацією працівників на управлінську кар'єру та особливостями спрямованості особистості. Вісник Національної Академії оборони України. К., 2010. Вип. 5. С. 114–119.

53. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для працівників вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

54. Федоренко Р. П. Ф 33 Психологія сім'ї : навч. посіб. Вид. 3-тє, змін. та доповн. Луцьк : Вежа-Друк, 2024. 624 с.

55. Хміляр О. Ф. Психологія бойової мотивації воїна. Вісник Національного університету оборони України. 2022. Вип. 2 (66). С. 121–131.

56. Чуйко О. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. / О. Чуйко, Х. Стецюк : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 18, Ч. 2. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2013. С. 103–111.

57. Чепелева, Н. В., Рудницька, С. Ю. Нормативна модель дискурсивного самопроекування особистості. Психологія та суспільство. (11), 2017. С.14–28.

58. Чепелева, Н. І., Мошенський, Б. Р. Напрями психологічних досліджень актуальних питань в області дистанційного навчання. Science and Education. 2017. С. 105–113. URL : https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2017/11_2017/14.pdf

59. Шкарлатюк К. І. Дизайн психологічного дослідження: організація та проведення практики практичних психологів : навч.-метод. посібник / К. І. Шкарлатюк, Р. П. Федоренко, Л. І. Магдисюк. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 332 с.

60. Savickas, M. L. Career Counseling / M. L. Savickas. American Psychological Association, 2011. 186 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест-опитувальник Кеттелла (юнацький варіант)

Інструкція. Перед вами ряд запитань, які допоможуть визначити деякі властивості вашої особистості. Тут не може бути «правильних» чи «неправильних» відповідей. Люди різні, і кожен може висловити свою думку. Намагайтеся відповідати щиро і точно.

Відповідаючи на кожне запитання, ви повинні вибрати одну з трьох запропонованих відповідей – ту, яка найбільшою мірою відповідає вашим поглядам, вашій думці про себе. Відповідати необхідно таким чином: у відповідній клітинці у бланку відповідей поставте «+» (ліва клітинка відповідає відповіді «а», середня - «в», а клітинка справа - відповіді «с»).

Відповідаючи на запитання, пам'ятайте такі чотири правила:

- 1) не потрібно багато часу витратити на обдумування відповідей. Давайте ту відповідь, яка першою спаде вам на думку;
- 2) намагайтеся не дуже часто давати проміжні, невизначені відповіді типу «не знаю», «дещо середнє» тощо;
- 3) обов'язково відповідайте на всі запитання по черзі, нічого не пропускаючи;
- 4) відповідайте чесно і щиро.

Тестовий матеріал

1. Я думаю, що моя пам'ять тепер краща, ніж була раніше,
 - а) так;
 - в) важко відповісти;
 - с) ні.
2. Я б цілком міг жити один, далеко від людей,
 - а) так;
 - в) іноді;
 - с) ні.

3. Якби я сказав, що небо знаходиться «знизу» і що зимою «спекотно», я мусів би назвати злочинця:

- а) бандитом;
- в) святим;
- с) хмарою.

4. Коли я лягаю спати, я:

- а) засинаю швидко;
- в) засинаю не дуже швидко;
- с) засинаю з труднощами.

5. Якщо б я вів автомобіль по дорозі, де багато інших машин, я волів би:

- а) пропустити вперед більшість машин;
- в) не знаю;
- с) обігнати всі машини, які йдуть попереду.

6. У компанії я дозволяю іншим жартувати і розповідати будь-які історії,

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

7. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу,

- а) вірно;
- в) важко сказати;
- с) невірно.

8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, без сумніву, раді мене бачити.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

9. Я б скоріш за все займався:

- а) фехтуванням і танцями;
- в) важко сказати;
- с) боротьбою і баскетболом.

10. Мене тішить, що те, що люди роблять, зовсім не схоже на те, що вони потім розповідають про це.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

11. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся всіма подробицями,

- а) завжди;
- в) іноді;
- с) рідко.

12. Коли друзі кепкують з мене, я зазвичай сміюся разом з усіма і зовсім не ображаюся.

- а) вірно;
- в) не знаю;
- с) невірно.

13. Якщо мені хто-небудь нагрубіє, я можу швидко забути про це.

- а) вірно;
- в) не знаю;
- с) невірно.

14. Мені більше подобається вигадувати нові способи виконання якої-небудь роботи, ніж дотримуватися випробуваних прийомів.

- а) вірно;
- в) не знаю;
- с) невірно.

15. Коли я планую що-небудь, то переважно роблю це самостійно, без чиеїсь допомоги.

- а) вірно;
- в) іноді;
- с) ні.

16. Я думаю, що менш чутливий і легкозбудливий, ніж більшість людей,

- а) вірно;

в) важко відповісти;

с) невірно.

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко прийняти рішення,

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

18. Іноді, хоча і короткочасно, у мене виникало почуття роздратованості щодо моїх батьків.

а) так;

в) не знаю;

с) ні.

19. Я скоріше розкрив би свої таємні думки:

а) моїм хорошим друзям;

в) не знаю;

с) своєму щоденнику.

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом слову «неточний», - це:

а) недбалий;

в) старанний;

с) приблизний.

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно,

а) так;

в) важко сказати;

с) ні.

22. Мене більше дратують люди, які:

а) своїми грубими жартами змушують людей червоніти;

в) важко відповісти;

с) створюють незручності для мене, запізнюючись на домовлену зустріч.

23. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

24. Я думаю, що:

а) не все треба робити однаково ретельно;

в) важко сказати;

с) будь-яку роботу необхідно виконувати ретельно, якщо ви за неї взялися.

25. Мені завжди доводиться долати ніяковість (хвилювання),

а) так;

в) можливо;

с) ні.

26. Мої друзі частіше:

а) радяться зі мною;

в) роблять те й інше порівну;

с) дають мені поради.

27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше волю зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

28. Мені подобається товариш:

а) інтереси якого мають діловий і практичний характер;

в) не знаю;

с) який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.

29. Я не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, в які твердо вірили.

а) вірно;

в) важко відповісти;

с) невірно.

30. Мене хвилюють мої колишні вчинки і помилки,

а) так;

в) не знаю;

с) ні.

31. Якщо б я однаково добре вмів й те, і інше, то я б надавав перевагу:

а) грі в шахи;

в) важко сказати;

с) грі в городки.

32. Мені подобаються комунікабельні, компанійські люди,

а) так;

в) не знаю;

с) ні.

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.

а) так;

в) важко сказати;

с) ні.

34. Я можу забути про свої турботи і обов'язки, коли це необхідно,

а) так;

в) іноді;

с) ні.

35. Мені буває важко визнати, що я неправий,

а) так;

в) іноді;

с) ні.

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

а) працювати з машинами, механізмами і брати участь в основному виробництві;

в) важко сказати;

с) розмовляти з людьми, займатися суспільною працею.

37. Яке слово не пов'язане з двома іншими?

а) кішка;

в) близько;

с) сонце.

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

а) дратує мене;

в) трохи непокоїть;

с) не турбує мене зовсім.

39. Якщо б у мене було багато грошей, то я:

а) потурбувався б про те, щоб не викликати до себе заздрощів;

в) не знаю;

с) жив би, не відмовляючи собі ні в чому.

40. Найгірше покарання для мене:

а) важка робота;

в) не знаю;

с) бути закритим на самоті.

41. Люди повинні більше, ніж вони роблять це тепер, вимагати дотримання законів моралі.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

42. Мені говорили, що в дитинстві я був:

а) спокійним і любив залишатися один;

в) не знаю;

с) жвавим і непосидючим.

43. Мені подобалася б практична щоденна робота.

а) так;

в) не знаю;

с) ні.

44. Я думаю, що більшість свідків говорять правду, навіть якщо це нелегко для них.

а) так;

в) важко сказати;

с) ні.

45. Іноді я не наважуюся впроваджувати в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними.

а) вірно;

в) важко відповісти;

с) невірно.

46. Я намагаюся сміятися над жартами не так голосно, як це робить більшість людей.

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

47. Я ніколи не почуваю себе таким нещасним, що хочеться плакати,

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

48. У музиці я насолоджуюся:

а) маршами у виконанні військових оркестрів;

в) не знаю;

с) скрипічним соло.

49. Я б скоріше волів провести два літні місяці:

а) у селі з одним або двома товаришами;

в) важко сказати;

с) очолити групу в туристичному таборі.

50. Зусилля, витрачені на складання планів:

а) ніколи не зайві;

в) важко сказати;

с) не варті цього.

51. Необмірковані вчинки і вислови моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

52. Коли мені все вдається, я вважаю ці справи легкими,

а) завжди;

в) іноді;

с) рідко.

53. Я волів би скоріше працювати:

а) в установі, де мені необхідно було б керувати людьми і весь час бути серед них;

в) важко відповісти;

с) архітектором, який у тихій кімнаті розробляє свій проект.

54. Будинок так відноситься до кімнати, як дерево:

а) до лісу;

в) до рослин;

с) до листя.

55. Те, що я роблю, у мене не виходить:

а) рідко;

в) іноді;

с) часто.

56. В більшості справ я:

а) надам перевагу ризику;

в) не знаю;

с) волю діяти напевно.

57. Імовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю,

а) скоріше це так;

в) не знаю;

с) думаю, що ні.

58. Мені більше подобається людина:

а) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна;

в) важко сказати;

с) із середніми здібностями, але яка вміє протистояти різним спокусам.

59. Я приймаю рішення:

а) швидше, ніж інші люди;

в) не знаю;

с) повільніше, ніж більшість людей.

60. На мене велике враження справляють:

а) майстерність та витонченість;

в) важко сказати;

с) сила і міць.

61. Я вважаю, що я людина, схильна до співробітництва,

а) так;

в) інколи;

с) ні.

62. Мені більше подобається розмовляти з людьми витонченими, вишуканими, ніж з відвертими і прямолінійними.

а) так;

в) не знаю;

с) ні.

63. Я волію:

а) вирішувати питання, які стосуються особисто мене, сам;

в) важко відповісти;

с) радитися з моїми друзями.

64. Якщо людина не відповідає відразу ж, після того як я що-небудь сказав їй, то я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурницю.

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

65. У шкільні роки я здебільшого отримував знання:

а) на уроках;

в) важко сказати;

с) читаючи книжки.

66. Я уникаю суспільної роботи і пов'язаної з цим відповідальності,

а) вірно;

в) іноді;

с) невірно.

67. Коли питання, яке необхідно вирішити, дуже важке і потребує від мене багато зусиль, я намагаюся:

а) зайнятися іншим питанням;

в) важко відповісти;

с) ще раз спробую вирішити це питання.

68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, приступи сміху тощо - здавалося б, без будь-якої причини.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

69. Іноді я розмірковую гірше, ніж завжди,

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

70. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч з нею на час, зручний для неї, навіть якщо це не дуже зручно для мене.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

71. Я думаю, що число, яке повинно продовжити ряд 1, 2, 3, 5, 6... - це:

а) 10;

в) 5;

с) 7.

72. Іноді у мене бувають нетривалі приступи нудоти і запаморочення голови без визначеної причини.

- а) так;
- в) не знаю;
- с) ні.

73. Я волію скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціанту або офіціантці зайве занепокоєння.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

74. Я живу нинішнім днем більшою мірою, ніж інші люди,

- а) вірно;
- в) важко сказати;
- с) невірно.

75. На вечірці мені подобається:

- а) брати участь у цікавій розмові;
- в) важко відповісти;
- с) дивитися, як люди відпочивають, і просто відпочивати самому.

76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, скільки людей можуть її почути.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

77. Якщо б я міг перенестися в минуле, то найбільше хотів би зустрітися з:

- а) Колумбом;
- в) не знаю;
- с) Гоголем.

78. Я змушений стримувати себе від того, щоб не ладнати чужі справи,

- а) так;
- в) іноді;

с) ні.

79. Працюючи в магазині, я волів би:

а) оформлювати вітрини;

в) не знаю;

с) бути касиром.

80. Якщо люди погано про мене думають, я не намагаюся переконати їх і продовжую робити так, як вважаю за потрібне:

а) так;

в) важко сказати;

с) ні.

81. Якщо я бачу, що мій давній товариш сторониться мене, я зазвичай:

а) зразу ж думаю: «У нього поганий настрій»;

в) не знаю;

с) непокоюся про те, який поганий вчинок я скоїв.

82. Всі нещастя трапляються через людей:

а) які намагаються у все внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань;

в) не знаю;

с) які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції.

83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини,

а) так;

в) іноді;

с) ні.

84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною,

а) вірно;

в) іноді;

с) невірно.

85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей

а) вірно;

в) не знаю;

с) невірно.

86. Я легше можу не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною,

а) вірно;

в) іноді;

с) невірно.

87. Буває, що вранці я не хочу ні з ким розмовляти,

а) часто;

в) іноді;

с) ніколи.

88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хв, відміряних на точних годинниках, то цей годинник:

а) відстає;

в) іде правильно;

с) спішить.

89. Мені буває нудно:

а) часто;

в) іноді;

с) рідко.

90. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.

а) вірно;

в) іноді;

с) невірно.

91. Я вважаю, що необхідно уникати зайвих хвилювань, тому що вони стомлюють.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

92. Вдома у вільний час я:

а) розмовляю і відпочиваю;

в) важко відповісти;

с) займаюся цікавими справами.

93. Я невпевнено і обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із новими людьми.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само виразити прозою:

а) так;

в) іноді;

с) ні.

95. Я підозрюю, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися зовсім не друзями за моєю спиною.

а) так, у більшості випадків;

в) іноді;

с) ні, рідко.

96. Я думаю, що навіть найдраматичніші події уже через рік не залишать у моїй душі ніякого сліду.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

97. Я думаю, що було б цікавіше стати:

а) натуралістом і працювати з рослинами;

в) не знаю;

с) поліцейським.

98. Я схильний до безпричинного страху і відрази щодо деяких речей, наприклад певних тварин, місць тощо:

а) так;

в) іноді;

с) ні.

99. Я люблю міркувати про те, як можна було б покращити світ,

а) так;

в) важко сказати;

с) ні.

100. Я надаю перевагу іграм:

а) де потрібно грати в команді або мати партнера;

в) не знаю;

с) де кожний грає за себе.

101. Вночі мені сняться фантастичні або абсурдні сни.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

102. Якщо я залишаюся в будинку один, то через деякий час відчуваю тривогу і страх.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча насправді вони мені не подобаються.

а) так;

в) іноді;

с) ні.

104. Яке слово не співвідноситься з двома іншими?

а) думати;

в) бачити;

с) слухати.

105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр щодо батька Марії?

а) двоюрідним братом;

- в) племінником;
- с) дядьком.

Інтерпретація факторів

Фактор А - «замкнутість-товариськість». При низьких оцінках людина характеризується некомунікабельністю, замкнутістю, деякою ригідністю і суворістю в оцінці людей. Вона скептично налаштована, холодна стосовно оточуючих, любить бути на самоті, не має близьких друзів, з якими можна бути відвертою.

При високих оцінках людина відкрита і добросердна, товариська і добродушна. їй властиві природність і невимушеність у поведінці, уважність, доброта, м'якосердність у стосунках. Вона охоче працює з людьми, активна у вирішенні конфліктів, довірлива, не боїться критики, переживає яскраві емоції, зразу відгукується на будь-які події.

У цілому фактор орієнтований на вимірювання комунікабельності людини в малих групах.

Фактор В - «інтелект». При низьких оцінках людині властиві конкретність і деяка ригідність мислення, може мати місце емоційна дезорганізація мислення.

При високих оцінках спостерігається абстрактність мислення, кмітливість і здатність швидко навчатися. Існує деякий зв'язок з рівнем вербальної культури та ерудиції.

Фактор С - «емоційна нестійкість - емоційна стійкість». При низьких оцінках виражені низька толерантність до фрустрації, підвладність почуттям, мінливість інтересів, схильність до лабільності настрою, роздратованість, утомлюваність, невротичні симптоми, іпохондрія.

При високих оцінках людина стримана, працелюбна, емоційно зріла, реалістично налаштована. Краще здатна наслідувати вимоги групи, характеризується стійкістю інтересів. У неї відсутня нервова втома. У крайніх випадках може мати місце емоційна ригідність і нечутливість. За деякими дослідженнями, фактор пов'язаний з силою нервової системи, лабільністю.

Фактор Е - «підпорядкованість - домінантність». При низьких оцінках людина сором'язлива, схильна давати дорогу іншим. Часто виявляється залежною, бере провину на себе, тривожиться щодо своїх можливих помилок. Їй властиві тактовність, безмовність, шанобливість, покірність-до повної пасивності.

При високих оцінках людина владна, незалежна, самовпевнена, вперта - аж до агресивності. Вона незалежна в судженнях і поведінці, свій хід думок схильна вважати законом для себе і оточуючих. У конфліктах звинувачує інших, не визнає влади і тиску ззовні, визнає для себе авторитарний стиль керівництва, але й бореться за високий статус; конфліктна, примхлива.

Фактор F - «стриманість-експресивність». При низьких оцінках людина характеризується розсудливістю, обережністю, мовчазністю. Їй властиві схильність все ускладнювати, деяка занепокоєність, песимістичність у сприйнятті дійсності. Турбується про майбутнє, очікує невдач. Оточуючим вона здається нудною, в'ялою і занадто манірною (неприродною).

При високих оцінках людина життєрадісна, імпульсивна, безпечна, весела, говірка. Енергійна, соціальні контакти для неї емоційно значимі. Вона експансивна, щира у стосунках з людьми. Емоційність, динамічність спілкування сприяють тому, що вона часто стає лідером і ентузіастом групової діяльності, вірить в удачу.

У цілому оцінка за цим фактором відображає емоційну забарвленість і динамічність спілкування.

Фактор G - «підвласність почуттям - висока нормативність поведінки». При низьких оцінках людина схильна до мінливості, підвладна впливу випадку і обставин. Не прикладає зусиль для виконання групових вимог і норм. Вона характеризується безпринципністю, неорганізованістю, безвідповідальністю, гнучкими установками щодо соціальних норм. Свобода від впливу норм може призвести до антисоціальної поведінки.

При високих оцінках спостерігається осмислене додержання норм і правил поведінки, наполегливість у досягненні мети, точність, відповідальність, ділова спрямованість.

У цілому фактор визначає, наскільки різні норми і заборони регулюють поведінку і стосунки людини з оточенням.

Фактор Н - «нерішучість - сміливість». При низьких оцінках людина сором'язлива, невпевнена у своїх силах, стримана, нерішуча, воліє перебувати в тіні. Вона віддає перевагу не великому товариству, а одній-двом людям, товаришам. Відрізняється підвищеною чутливістю до погроз.

При високих оцінках людині властива соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами і людьми. Вона схильна до ризику, тримається вільно, розторможено.

У цілому фактор визначає реактивність на загрозу в соціальних ситуаціях і визначає ступінь активності в соціальних контактах.

Фактор І - «жорстокість - чутливість». При низьких оцінках людині властива мужність, самовпевненість, розсудливість, реалістичність суджень, практичність, деяка жорстокість, суворість, черствість відносно оточуючих.

При високих оцінках спостерігається м'якість, залежність, спрямованість на заступництво, схильність до романтизму, артистичність натури, жіночність, художнє сприйняття світу. Можна говорити про розвинуту здатність до емпатії, співчуття, співпереживання і розуміння інших людей.

Фактор L - «довірливість - підозріливість». При низьких оцінках людина характеризується відвертістю, довірливістю, доброзичливістю щодо інших людей, терпимістю, поступливістю. Вона вільна від заздрощів, легко ладнає з людьми і добре працює в колективі.

При високих оцінках людина ревнива, заздрісна, характеризується підозріливістю, їй властива велика зарозумілість. Її інтереси спрямовані на саму себе, вона зазвичай обережна у своїх вчинках, егоцентрична.

У цілому фактор свідчить про емоційне ставлення до людей.

Фактор М - «практичність - розвинута уява». При низьких оцінках людина практична, добросовісна. Орієнтується на зовнішню реальність і додержується загальноприйнятих норм. їй властива деяка обмеженість і зайва уважність до дрібниць.

При високій оцінці можна говорити про розвинуту уяву, орієнтування на свій внутрішній світ, високий творчий потенціал.

Фактор N - «прямолінійність - дипломатичність». При низьких оцінках людині властива прямолінійність, наївність, природність, безпосередність поведінки. При високих оцінках людина характеризується розважливостю, проникливостю, розумним і сентиментальним підходом до подій і оточуючих людей.

Фактор O - «впевненість у собі - тривожність». При низьких оцінках людина холоднокровна, спокійна, безтурботна, впевнена у собі.

При високих оцінках людині властива тривожність, депресивність, вразливість.

Фактор Q1 - «консерватизм - радикалізм». При низьких оцінках людина характеризується консервативністю, стійкістю до традиційних труднощів. Вона знає, у що повинна вірити, і, незважаючи на непереконливість деяких принципів, не шукає нових, із сумнівом ставиться до нових ідей, схильна до моралізаторства і повчань. Не погоджується із змінами і не цікавиться аналітичними й інтелектуальними міркуваннями.

При високих оцінках людина налаштована критично, характеризується наявністю інтелектуальних інтересів, аналітичністю мислення, намагається бути добре поінформованою. Більше схильна до експериментування, спокійно сприймає нові, неусталені, погляди і зміни, не довіряє авторитетам, на віру нічого не сприймає.

Фактор Q2 - «конформізм - нонконформізм». При низьких оцінках людина залежна від групи, слідує за суспільною думкою, воліє і працювати, і приймати рішення разом з іншими людьми, орієнтується на соціальне схвалення. При цьому у неї часто відсутня ініціатива щодо прийняття рішення.

При високій оцінці людина визнає власні рішення, незалежна, прямує вибраним нею шляхом, сама приймає рішення і сама діє. Однак, маючи власну думку, вона не намагається нав'язати її оточуючим.

Не можна казати, що вона не любить людей, вона просто не має потреби в їх підтримці і схваленні.

Фактор Q3 - «низький самоконтроль - високий самоконтроль». При низьких оцінках спостерігається недисциплінованість, внутрішня конфліктність уявлень про себе. Людина не занепокоєна виконанням соціальних потреб.

При високих оцінках - розвинутий самоконтроль, точність виконання соціальних вимог. Людина слідує своєму уявленню про себе, добре контролює свої емоції і поведінку, доводить будь-яку справу до кінця. їй властиві цілеспрямованість й інтегрованість особистості.

На відміну від соціальної нормативності поведінки (фактор O), цей фактор вимірює рівень внутрішнього контролю поведінки.

Фактор Q4 - «розслаблення - напруженість». При низьких оцінках людині властиві розслабленість, в'ялість, спокій, низька мотивація, лінощі, надмірна задоволеність і незворушливість.

Висока оцінка свідчить про напруженість, фрустрованість, наявність збудження і неспокою. Стан фрустрації, в якому людина перебуває, є результатом підвищеної мотивації. їй властиве активне незадоволення станом речей.

Фактор MD - «адекватність самооцінки». Чим вище оцінка за цим фактором, тим більшою мірою людині властиво завищувати свої можливості і переоцінювати себе.

Оцінювання і аналіз результатів

Відповіді заносяться у спеціальний опитувальний бланк, а потім обраховуються за допомогою спеціального ключа. Відповідність з ключем відповідей «а» і «с» оцінюється 2 балами, відповідей «в» -1 балом. Виключенням є фактор В - тут будь-яка відповідність відповіді з ключем дає 1 бал. Сума балів за кожною групою запитань дає в результаті значення фактора. Таким чином,

максимальна оцінка за кожним фактором - 12 балів, за фактором В - 8 балів, мінімальна - 0 балів.

На основі якісного і кількісного аналізу змісту особистісних факторів і їх взаємозв'язку можуть бути виділені такі блоки факторів:

Інтелектуальні особливості – фактори В, М, Q1

Емоційно-вольові особливості - фактори С, G, I, O, Q3, Q4.

Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії - фактори - F, H, F, E, Q2, N, L.

Симптомо-комплекси

I+D+C - афективна поведінка;

E+ - схильність до агресії;

G- - асоціальна, аморальна поведінка;

J+ - схильність до правопорушень групового характеру;

O+Q+C-F - схильність до алкоголізації.

Ключ до тесту

Фактор А (максимально - 12 балів) - 2) В=1, С=2; 19) А=2, В=1; 36) В=1, С=2; 53) А=2, В=1; 70) А=2, В=1; 87) В=1, С=2.

Фактор В (максимально - 8 балів) - 3) С= 1; 20) А= 1; 3 7) В=1; 54) С=1; 71) А=1; 88) С=1; 104) С=1; 105) А=1.

Фактор С - 4) А=2, В=1; 21) А=2, В=1; 38) В=1, С=2; 55) А=2, В=1; 72) В=1,02; 89) В=1,С=2.

Фактор Е - 5) В=1, С=2; 22) В=1, С=2; 39) А=2, В=1; 56) А=2, В=1; 73) В=1, С=2; 90) В=1, С=2.

Фактор F- 6) В=1, С=2; 23) А=2, В=1; 40) В=1, С=2; 57) А=2, В=1; 74) А=2, В=1; 91) В=1, С=2.

Фактор G - 7) А=2, В=1; 24) В=1, С=2; 41) А=2, В=1; 58) В=1, С=2; 75) А=2, В=1; 92) В=1, С=2.

Фактор H-8) А=2, В=1; 25) В=1, С=2; 42) В=1, 02; 59) А=2, В=1; 76) А=2, В=1; 93) А=2, В=1.

Фактор I- 9) A=2, B=1; 26) A=2, C=1; 43) B=1, C=2; 60) A=2, B=1; 77) B=1, C=2; 94) B=1, C=2.

Фактор L - 10) A=2, B=1; 27) B=1, C=2; 44) B=1, C=2. 61) B=1, C=2; 78) A=2, B=1; 95) A=2, B=1.

Фактор M - 11) B=1, C=2; 28) B=1, C=2; 45) B=1, C=2; 62) A=2, B=1; 79) A=2, B=1; 96) B=1, C=2.

Фактор N - 12) B=1, C=2; 29) A=1, B=1; 46) A=1, B=2; 63) A=2, B=1; 80) B=1, C=2; 97) B=1, C=2.

Фактор O- 13) B=1, C=2; 30) A=2, B=1; 47) B=1, C=2; 64) A=2, B=1; 81) B=1, C=2; 97) A=2, B=1.

Фактор Q1 - 14) A=2, B=1; 31) A=2, B=1; 48) B=1, C=2; 65) B=1, C=2; 82) B=1, C=2; 99) A=1, B=1.

Фактор Q2 - 15) A=2, B=1; 32) B=1, C=2; 49) A=2, B=1; 66) A=2, B=1; 83) B=1, C=2; 100) B=1, C=2.

Фактор Q3 - 16) A=2, B=1; 33) A=2, B=1; 50) A=2, B=1; 68) B=1, C=2; 84) B=1, C=2; 101) B=1, C=2.

Фактор Q4 - 27) A=2, B=1; 34) B=T, C=2; 51) B=1, C=2; 68) A=2, B=1; 85) B=1, C=2; 102) A=2, B=1.

Фактор MD - 1) A=2, B=1; 18) B=1, C=2; 35) B=1, C=2; 52) A=2, B=1; 69) B=1, C=2; 86) B=1, C=2; 103) B=1, C=2.

Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т.Елерса

Інструкція для учасників дослідження. Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його.

№ за/п	Бланк для відповідей		
1	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2	Покірливий	Боязкий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Бездумний
6	Спритний	Жвавий	Передбачливий
7	Холоднокровний	Нерішучий	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Боязкий
9	Невдумливий	Манірний	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Невпевнений	Нестійкий
12	Боязкий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Боязкий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий
15	Розсудливий	Швидкий	Мужній
16	Підприємливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Неуважний	Боязкий
18	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Старанний	Відданий	Авантюрний
21	Передбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий
23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Дбайливий	Хоробрий
25	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26	Поспішний	Полохливий	Безтурботний
27	Неуважний	Необачний	Песимістичний
28	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29	Тихий	Неорганізований	Боязкий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

«Ключ»

Ви одержуєте по одному балу за вибори, наведені в «ключі» (перша цифра перед похилою лінією означає номер рядка, друга цифра після похилої лінії – номер стовпчика, у якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику – «пильний»). Інші вибори балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Обробка та інтерпретація результатів:

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

Від 2 до 10 балів – *низький рівень мотивації до уникнення невдач.*

Від 11 до 16 балів – *середній рівень мотивації до уникнення невдач.*

Від 17 до 20 балів – *високий рівень мотивації до уникнення невдач.*

Понад 20 балів – *дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.*

Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в подібні неприємності, ніж ті, хто має високу мотивацію до успіху.

Дослідження також показали, що люди, котрі бояться невдач (високий рівень захисту) надають переваги малому, або, навпаки, надто великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ~ ступеня потенційного ризику;
- ~ переважаючої мотивації;
- ~ досвіду невдач па роботі.

Посилюють установку па захисну поведінку дві обставини:

- ~ коли без ризику вдається отримати бажаний результат;

~ коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку. Досягнення ж безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху**Т. Елерса**

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте «Так» або «Ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.

22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді «Так» на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді «Ні» на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта

Інструкція для учасників дослідження. Оцініть міру своєї готовності вчинити дії, про які вас запитують.

При відповіді па кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою.

«2» бали – повністю згоден, «ТАК».

«1» бал – більше «ТАК», ніж «НІ».

«0» балів – пі «ТАК», ні «НІ», щось середнє.

«-1» бал – більше «НІ», ніж «ТАК».

«-2» бала – повністю незгоден, «НІ».

Бланк для відповідей						
№ з/п	Питання	2	1	0	-1	-2
1	Чи перевищили б ви встановлену швидкість, щоб якнайшвидше надати необхідну медичну допомогу важкохворій людині?					
2	Чи погодилися б ви заради гарного заробітку брати участь в небезпечній і тривалій експедиції?					
3	Чи стали б ви на шляху небезпечного злочинця, що втікає?					
4	Чи могли б ви їхати на підніжці товарного вагона при швидкості понад 100 км/год?					
5	Чи можете ви наступного дня після безсонної ночі нормально працювати?					
6	Чи стали б ви першим переходити дуже холодну річку?					
7	Чи позичили б ви другові велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе повернути ці гроші?					
8	Чи ввійшли б ви разом з приборкувачем в клітку з левами за його запевнення, що це безпечно?					

9	Чи могли б ви під керівництвом ззовні залізи на високу фабричну трубу?					
10	Чи могли б ви без тренування керувати парусним човном?					
11	Чи ризикнули б ви схопити за вуздечку коня, який біжить навскач?					
12	Чи могли б ви після 10 келихів пива їхати на велосипеді?					
13	Чи могли б ви здійснити стрибок з парашутом?					
14	Чи могли б ви за необхідності проїхати без квитка від Таллінна до Москви?					
15	Чи могли б ви поїхати в автотурне, якби за кермом сидів ваш знайомий, котрий нещодавно потрапив у складну дорожньо-транспортну пригоду?					
16	Чи могли б ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?					
17	Чи могли б ви погодитись на небезпечну для життя операцію, щоб позбутися затьяжної хвороби з постільним режимом?					
18	Чи могли б ви зістрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?					
19	Чи могли б ви, як виняток, разом з 7-ма іншими людьми піднятися на ліфті, розрахованому тільки на шість чоловік?					
20	Чи могли б ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?					
21	Чи взялися б ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?					
22	Чи могли б ви після 10 чарок горілки обчислювати відсотки?					
23	Чи могли б ви за вказівкою начальника взятися за високовольтний дріт, якби той запевнив, що дріт знеструмлений?					
24	Чи могли б ви після деяких попередніх пояснень управляти гелікоптером?					
25	Чи могли б ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, доїхати з Москви до Хабаровська?					

«Ключ»

Порахуйте суму набраних вами балів відповідно до інструкції.

Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику.

Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Обробка та інтерпретація результатів:

Менше -30 балів – *ви дуже обережні.*

Від -10 до +10 балів – *середні значення.*

Більше +20 балів – *ви схильні до ризику.*

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

Дослідження встановили також такі результати:

- ~ з віком готовність до ризику знижується;
- ~ у більш досвідчених робітників готовність до ризику нижча, ніж у недосвідчених:
 - ~ у жінок готовність до ризику реалізується за більш чітко визначених умов, ніж у чоловіків;
 - ~ у військових командирів і керівників підприємств готовність до ризику вища, ніж у студентів;
 - ~ зі зростанням відчуження особистості в ситуації внутрішнього конфлікту збільшується готовність до ризику;
 - ~ в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж до дій поодинці, і залежить від групових очікувань.