

5. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В.Тімченка - Х.: УЦЗУ, 2007. - 502 с.

6. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. - К.: Ніка-Центр, 2007. - 432 с.

7. Пономаренко В.А., Дьяченко М.И. и др. Готовность к деятельности в направленных системах: Психологический аспект. - Минск, 1985.- 200 с.

УДК 159.9

Кушніренко К.О. аспірант кафедри Київського національного торговельно-економічного університету

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІОГРАФІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

У статті представлені методичні підходи психодіагностичного інструментарію вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. Описані основні етапи дослідження даної тематики, особливості їх проведення та часові межі дослідження. З'ясовано та описано комплекс психодіагностичних методик для вивчення особливості діяльності спеціалістів банківської сфери.

Ключеві слова: методика, метод, психодіагностичний інструментарій, комплекс, діяльність, спеціалісти, банківська сфера.

В статье представлены методические подходы психодиагностического инструментария изучения психологических особенностей профессии деятельности специалистов банковской сферы. Описаны основные этапы исследования данной тематики, особенности их проведения и временные рамки исследования. Выяснено и описано комплекс психодиагностических методик для изучения особенностей деятельности специалистов банковской сферы.

Ключевые слова: методика, метод, психодиагностический инструментарий, комплекс, деятельность, специалисты, банковская сфера.

Постановка проблеми. Актуальність вивчення психологічних особливостей діяльності спеціалістів банківської сфери обумовлено зростанням потреби банківських структур у хороших спеціалістах, оскільки конкуренція між банками зростає з кожним днем, усі банки пропонують приблизно однакові процентні депозитні та кредитні відсотки, таким чином, саме завдяки професійності та психологічній відповідності працівника певній посаді банк стає конкурентно спроможним, конкурентно стійким. (Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Корольчук М.С, Крайнюк В.М., Карамушка Л.М., Філь О.А., Бодров В.А., Зеєр Е.Ф., Клімов Є.А., Сушко Н.М., Данілічева Н.А., Гаврилов М.М, Чіжов Н.А.).

Під час розгляду теоретико-методологічних передумов і методик дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери ми керувалися сформованим у сучасній психології рівнем

розуміння її наукової методології, насамперед загальною методологією як діалектичним підходом до явищ дійсності; частковою методологією як сукупністю методологічних підходів і принципів, що застосовують у психології стосовно досліджуваної проблеми; методологією як сукупністю конкретних методичних прийомів психологічного дослідження [1; 2; 3; 4].

Мета статті: представити методичні підходи психодіагностичного інструментарію вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Завдання: з'ясувати комплекс психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Виклад основного матеріалу. Дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери передбачає наступні етапи:

- обґрунтування програми дослідження (постановка проблеми, визначення об'єкта і предмета дослідження), вивчення теоретичних аспектів, аналіз літератури, збір необхідної інформації з проблеми дослідження;
- визначення психодіагностичного інструментарію методів та методик дослідження, для безпосереднього проведення емпіричної частини роботи;
- обробку результатів (кількісну й аналітичну обробку отриманих даних), визначення ефективності застосування психокорекційної програми, формулювання висновків і рекомендацій.

Перший етап дисертаційної роботи полягає у розробці програми дослідження (постановка проблеми, визначення об'єкта та предмета дослідження), вивчення теоретичних аспектів, аналіз літератури, збір необхідної інформації з проблеми наукового пошуку.

На другому етапі обґрунтовано методи та методики дослідження і комплексну модель емпіричного дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери та проводиться емпірична частина роботи .

Другий етап дослідження проводиться безпосередньо із працівниками банку «Київська Русь», які безпосередньо працюють з клієнтами. Дослідження дає змогу вивчити особливості діяльності спеціалістів банківської сфери.

Третій етап включає обробку та аналіз отриманих результатів дослідження, написання тексту дисертації, формулювання висновків і рекомендацій.

Така організація дослідження відповідає меті та завданням роботи, основні етапи якої відображено у таблиці 1.

Для успішного проведення психодіагностичного дослідження здійснено обґрунтування та підбір адекватних методик.

Значну роль у вирішенні проблеми діагностики професійної діяльності спеціалістів банківської сфери займає розробка адекватних методів її діагностики.

У нашому дисертаційному дослідженні ми дотримуємось принципів психодіагностики системної професіографії – принцип комплексності, цілеспрямованості, особистісного підходу, надійності, диференціації, перспективності й реальності. Такий підхід дає змогу розробити концептуальну модель емпіричного дослідження [1; 2; 4].

Етапи, завдання та обсяг досліджень		
№ з/п	Етапи та завдання дослідження	Кількість учасників експерименту
I.	1. Підготовчий (2012–2013 рр.). Здійснити теоретичний аналіз сучасної психологічної літератури стосовно психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.	
II.	Емпіричний: (2013–2014 рр.). 2. Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження. 3. Розробити концептуальну модель емпіричного дослідження особливостей діяльності спеціалістів банківської сфери. 4. Визначити портрет ідеального працівника за рахунок експертної оцінки.	200 працівників
III.	Завершальний (2014–2015 рр.). 5. Узагальнити результати теоретичного та емпіричного дослідження.	
	Всього обстежено:	200

В наш час існує велика кількість методик, які дають змогу оцінити когнітивну, комунікативну, емоційно-вольову та мотиваційну сферу особистості, але відсутній інформативний блок методів для дослідження професійної діяльності спеціалістів банківської сфери.

Ґрунтуючись на результатах теоретичного аналізу дослідження актуальними для розв'язання наукового завдання щодо з'ясування психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери визначено комплекс методик для дослідження індивідуально-психологічних властивостей, емоційно-вольової саморегуляції, мотиваційної, когнітивної та комунікативної сфер обстежуваних протягом професійної діяльності.

Щодо вибору методик для проведення нашого дослідження, то в роботі використовувались найбільш валідні, інформативні, та репрезентативні, компактні за часом та технікою виконання методики, які зарекомендували себе при проведенні аналогічних досліджень як надійні та інформативні [1; 3; 4].

При підготовці набору діагностичних методик враховувалась необхідність характеристики надійності, які і зумовили вибір психологічного інструментарію.

Рівень суб'єктивного контролю визначали за методикою розробленою Є.Ф. Бажаним та іншими на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера. Ціннісні орієнтації за методикою М. Рокича. Спрямованість особистості за допомогою орієнтаційної анкети, вперше опублікованої Б. Бассом у 1967 р. За допомогою методики «Діагностика самооцінки та рівня домагань» Дембо – Рубінштейн в модифікації Прихожан визначається середня міра рівня домагань і самооцінки людини; визначається ступінь диференційованості рівня домагань і самооцінки. Індивідуально-психологічні особливості зясували за

допомогою особистісного опитувальника Айзенка та 16-ти факторного особистісного опитувальника Р.Б. Кеттела. Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Вассермана (модифікація В.В. Бойко) дає змогу дослідити ступень незадоволення особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Мотиваційну сферу особистості вивчали за допомогою методики «Професійна мотивація».

Використані методики за обсягом дослідження приведено у табл. 2

Таблиця 2

Методики досліджень

№ з/п	Назва методики	Кількість досліджень
1.	Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (розроблена Є.Ф. Бажаним на основі шкалі локусу контролю Дж. Роттера)	200
2.	Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич)	200
3.	Методика «Спрямованість особистості» на основі анкети Б. Басса.	200
4.	Методика «Діагностика самооцінки та рівня домагань (Дембо-Рубінштейн в модифікації Прихожан)	200
5.	Особистісний опитувальник Айзенка	200
6.	16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттела	200
7.	Методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассермана в модифікації В.В. Бойко)	200
8.	Методика «Професійна мотивація»	200

У кожній із названих методик виділено найбільш інформативні показники, що мають специфічну інтерпретаційну спрямованість.

Наразі зазначимо, що залучення в методичний апарат дослідження надійності конкретних методик, здійснюється з урахуванням багатьох критеріїв, серед яких: концептуальна обґрунтованість, висока валідність, психометрична надійність, можливість співставлення отриманих результатів з результатами інших авторів [1; 3; 4]. Надійність вимагає, щоб критерій був стабільним, стійким і суттєво не відхилявся від одного дослідження до другого. Валідність показує, чи дійсно досліджений показник вимірює явище, яке нас цікавить. Зазначені вимоги обумовили вибір наступних методів і методик обстеження, збору психологічної й соціально-психологічної інформації.

Цікавим та актуальним для нашого дослідження є блок методик для дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Дослідження суб'єктивного контролю розроблений Є.Ф. Бажаним та ін. на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера [3].

Методика дослідження дозволяє порівняно швидко й ефективно визначити рівень сформованості суб'єктивного контролю як в однієї, так, водночас, і в кількох осіб. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника. Методика містить 44 запитання.

Локус контролю – це характеристика вольової сфери людини, яка відобра-

жає її нахил приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям. Приписування відповідальності за результати своєї діяльності зовнішнім силам називається екстернальним, або зовнішнім, локусом контролю, а приписування відповідальності власним здібностям і зусиллям – інтернальним, або внутрішнім, локусом контролю.

Таким чином, можливі два полярних типи особистостей залежно від локалізації контролю: екстернальний та інтернальний. Будь-якій людині властива певна позиція на континіумі від екстернального до інтернального типу.

Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокича) [3].

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя».

Найбільш поширеною в даний час є методика вивчення ціннісних орієнтації М. Рокича, заснована на прямому ранжуванні списку цінностей. Методика М. Рокича була адаптована в 70-і рр. А. Гоштаутасом, А.А Семеновим і В.А. Ядовим в СРСР. У процесі адаптації список термінальних цінностей був істотно змінений – частково з культурних, частково з політичних причин.

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;

інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному поділу на цінності - цілі і цінності - засоби.

Респонденту пред'являють два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках досліджуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значимості.

Методика визначення спрямованості особистості на основі анкети Б.Басса, яка була вперше опублікована у 1967 році [5].

Анкета складається з 27 пунктів - суджень, для кожного з яких можливі три варіанти відповіді, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. Респондент повинен вибрати одну відповідь, що найбільше виражає його думку або відповідає реальності, і ще один, який, навпаки, найбільш далекий від його думки або ж найменш відповідає реальності. Відповідь «найбільше» одержує 2 бали, «найменше» – нуль. Невибрана відповідь – 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 пунктами, підсумовують для кожного виду спрямованості окремо.

Спрямованість особистості – це сукупність стійких мотивів, поглядів, переконань, потреб та устремлінь, що орієнтує людину на певну поведінку і діяльність, досягнення щодо складних життєвих цілей. Спрямованість завжди соціально обумовлена і формується в онтогенезі в процесі навчання і виховання, виступає як властивість особистості, що виявляється у світоглядній, професійній спрямованості, у діяльності, пов'язаної з власним захопленням, заняттям чим-небудь у вільний від основної діяльності час. За допомогою методики виявляють такі спрямованості:

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

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

3. Спрямованість на роботу (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, що корисно для досягнення спільної мети.

Методика діагностики самооцінки та рівня домагань Т.В. Дембо – С.Я. Рубінштейн в модифікації А.М. Прихожан [5]. Кожна людина оцінює свої здібності, можливості, характер тощо. Рівень розвитку кожної якості, сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої буде символізувати найнижчий розвиток цієї якості, а верхня – найвищий. На бланках намальовані сім таких ліній. Вони позначають: 1) здоров'я, 2) розум, здібності, 3) характер, 4) авторитет у однолітків, 5) цілеспрямованість, 6) зовнішність, 7) впевненість у собі. Під кожною лінією підписано, що вони позначають.

На кожній лінії рисою (-) необхідно відзначати, як людина оцінює розвиток цієї якості, сторони особистості зараз. Після цього хрестиком (x) – при якому рівні розвитку цих якостей, сторін особистості людина була б задоволені собою або відчували гордість за себе.

Отже, «-» – рівень розвитку якості, сторони особистості зараз;

«X» – такий рівень розвитку якості, сторони особистості, до якого ви прагнете, досягнувши який ви будете задоволені собою.

За допомогою цієї методики ми можемо визначити:

1. Рівень домагань
2. Висота самооцінки.
3. Розбіжність між рівнів домагань і висотою самооцінки.

Основне значення при характеристиці індивідуальних варіантів ставлення до себе мають: середній показник самооцінки і ступінь диференційованості самооцінки.

Методика «Особистісний опитувальник Айзенка» призначена для оцінки симптомокомплексу екстраверсії-інтроверсії й нейротизму (емоційної стабільності).[3] В основу свого опитувальника Г. Айзенк (1964) поклав дві основні якості ВНД, котрі, як вважає більшість дослідників, визначають всю різноманітність типів особистості. Це екстраверсія-інтроверсія й емоційно-вольова нестабільність, або нейротизм. Автор пов'язує екстра- та інтроверсію з вираженістю процесів збудження й гальмування в корі головного мозку. При цьому типових екстраверта та інтроверта він розглядає як полярно протилежні особистості.

Екстраверт впевнений у собі, ризикує, гарячкуватий, діє під впливом моменту, імпульсивний, безтурботний, оптимістичний, любить спілкуватись. Його емоції та почуття не контролюються.

Інтроверт – спокійний, стриманий й віддалений від усіх, крім самих близьких людей. Він завжди контролює свої почуття, рідко буває агресивним, любить порядок та серйозність прийняття рішень.

Нейротизм – емоційна збудженість, схильність до психопатології в емоційній сфері. Індивід з вираженим нейротизмом емоційно нестійкий і характеризується переважно не вольовою, а емоційною регуляцією.

Фактори екстраверсія-інтроверсія й нестабільність-стабільність (нейротизм) вважають незалежними, і в сполученні вони можуть характеризувати той чи інший тип особистості, тип темпераменту.

16-факторний особовий опитувальник Р. Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A).[5]

Текст методики «16-факторний особовий опитувальник» Р.Б. Кеттелла, варіант А (16 ФЛ О-187, форма А) є необхідним для детальнішого вивчення особи, особливо для осіб з вищим рівнем освіти і культури, студентів і випускників вищих навчальних закладів, дорослих з достатнім і всіляким життєвим досвідом. Інтерпретація результатів опитувальника здійснюється по стінах, перехід до яких від «сирих» балів виробляється по таблиці нормування. Основні 16 факторів: замкнутість – товариськість, інтелект, емоційна нестабільність – емоційна стабільність, підпорядкованість – домінантність, стриманість – експресивність, низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки, боязкість – сміливість, жорсткість – чутливість, довірливість – підозрілість, практичність – мрійливість, прямолінійність – дипломатичність, спокій – тривожність, консерватизм – радикалізм, конформізм – нонконформізм, низький самоконтроль – високий самоконтроль, розслабленість – напруженість

Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Вассермана (модифікація В.В. Бойко) дає змогу дослідити ступень незадоволення особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Результати дослідження дають змогу зробити висновок про дезорганізуючі емоційні стани [5].

Фрустрацію часто порівнюють з гнівом і розчаруванням. Вона тим більша, чим важливішою є мета для людини. Фрустрація – це емоційна відповідь на ситуацію, коли різні обставини перешкоджають людині досягти своєї мети. Виділяють внутрішні та зовнішні причини фрустрації. Внутрішні включають особистісні недоліки, зокрема, брак упевненості у собі чи страх ситуацій, що перешкоджають досягнути мети. Зовнішні причини фрустрації включають різні зовнішні умови та обставини. На фрустраційну ситуацію кожен реагує по-різному: одна людина може подолати перешкоду на шляху до мети, розв'язавши проблему раціонально; інша, потерпівши невдачу, може бути фрустрована і діяти нерационально.

Запропонована методика дає змогу виявити дезорганізуючі емоційні стани особистості такі як депресія, апатія, гіпотимія, розгубленість, тривога, страх, маревні настрої тощо.

Методика професійна мотивація призначена для вивчення мотивів професійної діяльності.[3] Серед них умовно виділено чотири основні групи:

- мотиви власної праці;

- мотиви соціальної значимості праці;
- мотиви самоствердження в праці;
- мотиви професійної майстерності.

Під мотивацією традиційно розуміються спонукання, що викликають активність і визначають її спрямованість. Мотивація, зумовлюючи поведінку і діяльність, впливає на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, що зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. Професійна мотивація формується в молоді під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з професійної орієнтації, проведеної в школі або у відповідних центрах профорієнтації.

Висновки. Комплексний та індивідуальний підхід, системність у розумінні індивідуальності людини, аналіз результатів емпіричних та статистичних методів дослідження та пов'язаних з ними безпосередніх проблем, дали змогу нам розробити та застосувати методологічну схему, яка дозволить всебічно продіагностувати та вивчити психологічні особливості професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. Розв'язання завдань психодіагностики надає передумови для створення концептуальної моделі емпіричного дослідження та розробки професіограми спеціалістів банківської сфери.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / Бодров В.А. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: [учебник для вузов] – [2-е изд.] / Бурлачук Л.Ф. – СПб.: Питер, 2011. – 384 с.
3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: [підручник] / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
5. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: [учеб. пособие] / под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 562 с.

УДК: 159.9.019.4

Лазоренко О.В., ад'юнкт кафедри педагогіки та психології Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРИКОРДОННИХ НАРЯДІВ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЇЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ

У статті розглядаються результати експерименту щодо підвищення рівня психологічної готовності прикордонних нарядів до дій в екстремальних умовах засобами авторської програми психологічної підготовки. Обґрунтовано етапи програми психологічної підготовки прикордонних нарядів до дій в екстремальних умовах. Досліджено вплив розробленої програми на рівень розвитку мотиваційно-пізнавального, емоційно-вольового та операційного компонентів психологічної го-