

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

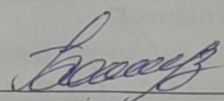
**Центр післядипломної освіти та заочного (дистанційного)
навчання**

Кафедра психології, педагогіки та соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

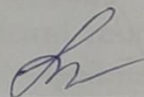
на тему: Кадровий профайлінг у роботі HR менеджерів

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМз-21-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія
бізнесу»


підпис здобувача вищої освіти

О.В. Бончук

Науковий керівник


підпис наукового керівника

І.О. Петухова
к.пед.н., доцент

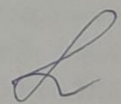
Гарант освітньо-
професійної програми


підпис керівника ОПП

Л.В. Романюк
д.психол.н., професор

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та соціології
протокол від «8» листопада 2022 р. № 5

Завідувач кафедри


підпис

І.О. Петухова, кандидата
педагогічних наук,
доцент

Ірпінь – 2023

Реєстрація № 10 10.02.2023 [підпис] Демченко О.А.
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 08.11.2022 [підпис]
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 71 14.02.2023 [підпис]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [підпис] Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [підпис] / Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[підпис] І.О. Петухова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

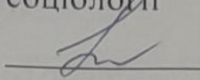
[підпис] М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Центр післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання
Кафедра психології, педагогіки та соціології
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
соціології

 I.O. Петухова

**Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти**

Бончук Оксани Владиславівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Кадровий профайлінг у роботі HR менеджерів**
Затверджена наказом ректора від 30. 11. 2021 № 1656

Термін подачі закінченої роботи: 10.02.2023

Цільова установка: полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми кадрового профайлінгу, його структури, класифікації доборі та узагальненні достатнього психодіагностичного інструментарію для дослідження індивідуальних особливостей особистості, який доцільно застосовувати у діяльності HR менеджерів; емпіричному дослідженні особливості розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів; розробці програми психологічного тренінгу з метою набуття майбутніми психологами знань із психології спілкування, комунікативних вмінь і навичок, забезпечення адекватної професійної взаємодії у навчальному процесі та у майбутній професійній діяльності, розвиток здатності до прийняття самостійних рішень, відпрацювання алгоритмів ведення профайлінгової бесіди.

Мета роботи: полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні особливостей змісту профайлінгу у діяльності HR менеджерів, вивчення методу профайлінгу, визначення його значення та завдань в системі кадрового забезпечення.

Об'єктом дослідження є кадровий профайлінг.

Предметом дослідження є особливості розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів.

База дослідження виступає Державний податковий університет.

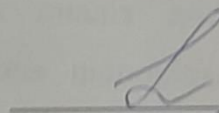
1. Вихідні дані до роботи результати психодіагностичного дослідження, тренінгова програма.
2. Перелік графічного матеріалу 1 таблиця, 4 рисунки, додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	23.02.2022	23.02.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	09.03.2022	09.02.2022
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	14.05.2022	14.05.2022
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	31.08.2022	31.08.2022
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	28.09.2022	28.09.2022
6.	Отримання відгуку керівника роботи	10.10.2022	10.10.2022
7.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	30.10.2022	30.10.2022
8.	Попередній захист роботи	13.12.2022	13.12.2022
9.	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	20.12.2022	20.12.2022
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	08.11.022	08.11.2022
11.	Захист роботи	14.02.2023	14.02.2023

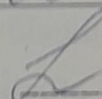
4. Дата видачі завдання «05» січня 2022

5. Керівник кваліфікаційної роботи



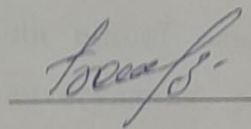
I.O. Петухова

6. Керівник освітньо-професійної програми



Л.В. Романюк

7. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти



О.В. Бончук

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми дослідження кадрового профайлінгу у застосуванні в роботі HR менеджерів полягає у тому, що профайлінг як метод оцінки та прогнозування поведінки людини на основі аналізу найбільш інформативних ознак є досить поширеним у світі на сьогодні, адже за його допомогою можна здійснити добір персоналу, який найбільше відповідає вимогам роботодавця, скоротити кількість пошукачів на заміщення вакантних посад, потенційно непридатних, що заощаджує час керівника організації, кошти на навчання співробітників тощо. Наукова новизна одержаних результатів полягає у: визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми кадрового профайлінгу, його структури, класифікації; узагальненні достатнього психодіагностичного інструментарію для дослідження індивідуальних особливостей особистості, який доцільно застосовувати у діяльності HR менеджерів; емпіричному дослідженні особливостей розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів; розробці програми психологічного тренінгу з метою набуття майбутніми психологами необхідних для здійснення профайлінгової діяльності компетентностей. У роботі проведений ґрунтовний теоретичний аналіз досліджуваної проблеми. Розкриті основні підходи до визначення відповідальності спеціалістів, її змісту і структури у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених. Обґрунтовані етапи та методологія дослідження. Здійснено підбір діагностичних методик для виявлення рівня здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності. Проведено анкетування роботодавців щодо актуальності кадрового профайлінгу в умовах сучасного ринку праці. Здобувачкою Розроблено програму психологічного тренінгу з метою набуття майбутніми психологами необхідних знань для здійснення профайлінгової діяльності. Визначено мету, завдання, основні форми та методи, і структурні елементи тренінгової програми.

Ключові слова: профайлінг, кадровий профайлінг, професійна діяльність HR менеджерів.

ABSTRACT

The relevance of the research topic of personnel profiling as applied in the work of HR managers lies in the fact that profiling as a method of evaluating and predicting human behavior based on the analysis of the most informative signs is quite widespread in the world today, because it can be used to select personnel who are most suitable requirements of the employer, reduce the number of searchers to fill vacant positions, potentially unsuitable, which saves the time of the head of the organization, funds for training employees, etc. The scientific novelty of the obtained results consists in: determination of theoretical and methodological approaches to the study of the problem of personnel profiling, its structure, classification; generalization of a sufficient psychodiagnostic toolkit for the study of individual characteristics of a person, which is expedient to apply in the activities of HR managers; an empirical study of the features of the development of the ability to profile future psychologists; development of a psychological training program with the aim of acquiring the competencies necessary for profiling activity by future psychologists. A thorough theoretical analysis of the investigated problem is carried out in the work. The main approaches to determining the responsibility of specialists, its content and structure in the works of domestic and foreign scientists are disclosed. Reasoned stages and research methodology. A selection of diagnostic methods was made to identify the level of ability of higher education applicants to perform profiling activities. A survey of employers was conducted regarding the relevance of personnel profiling in the conditions of the modern labor market. Acquisition A psychological training program has been developed with the aim of acquiring the necessary knowledge for future psychologists to carry out profiling activities. The purpose, tasks, main forms and methods, and structural elements of the training program are defined.

Keywords: profiling, personnel profiling, professional activities of HR managers.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ПРОФАЙЛІНГУ.....	9
1.1. Становлення профайлінгу як методу забезпечення аналізу даних про особистість.....	9
1.2. Різновиди профайлінгу.....	13
1.3. Особливості організації кадрового профайлінгу в Україні.....	16
1.4. Професійні компетентності HR менеджера в контексті реалізації профайлінгової діяльності.....	27
Висновки до 1 розділу.....	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФАЙЛІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	33
2.1. Обґрунтування методичного забезпечення та процедури дослідження здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності	33
2.2. Аналіз результатів дослідження здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності	42
Висновки до 2 розділу.....	45
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФАЙЛІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	47
3.1. Тренінгова програма розвитку здатності до профайлінгу.....	47
3.2. Апробація програми розвитку здатності до профайлінгу	50
Висновки до 3 розділу	52
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність дослідження. Трансформаційні зміни сучасного світу не можливі без повноцінного застосування людського ресурсу, адже особистість є рушійною силою якісних змін, особливо в умовах військових викликів і загроз. Бізнес в умовах війни опинився у ситуації невизначеності, розбалансування, поєднання професійної діяльності із волонтерською, що викликає щонайменше подвійне навантаження як на бізнес, так і на його співробітників.

На етапі розвитку суспільства застосування методів, які дозволяють аналізувати та систематизувати наявні знання науки, є досить поширеною практикою. Кадрові служби підприємств, організації не є виключенням, оскільки теоретичні знання, прикладні розробки мають практичне спрямування, чому сприяє введення профайлінгу у департаменти по роботі з персоналом та кадрові служби.

Профайлінг (від англ. «profile» – профіль, прфілювання) передбачає сукупність психологічних методів і методик оцінки та прогнозування поведінки людини на основі аналізу найбільш інформативних індивідуальних ознак, зовнішніх характеристик, вербальної та невербальної комунікації, проявів поведінки.

Історичний огляд матеріалу демонструє, що спершу профайлінг активно застосовувався спецслужбами провідних країн світу для розкриття серійних злочинів насильницького характеру, попередження терористичних актів на авіатранспорті, виявлення причетності осіб до терористичних, шахрайських, злочинних діянь. На сьогодні сфери застосування технологій профайлінгу вийшли за межі діяльності спецслужб: профайлінг став ефективним інструментом оцінки достовірності інформації у кадрових службах при перевірках, службових розслідуваннях, різноманітних заходах у межах судочинства. Перспективними вважаються також галузі застосування профайлінгу, як забезпечення безпеки підприємств, супровід банківської,

страхової, аудиторської, договірної діяльності, політичний консалтинг, що відповідно призводить до виділення класифікації різновидів профайлінгу.

Актуальність теми полягає у тому, що профайлінг як метод оцінки та прогнозування поведінки людини на основі аналізу найбільш інформативних ознак є досить поширеним у світі на сьогодні, адже за його допомогою можна здійснити добір персоналу, який найбільше відповідає вимогам роботодавця, скоротити кількість пошукачів на заміщення вакантних посад, потенційно непридатних, що заощаджує час керівника організації, кошти на навчання співробітників тощо.

Методологічну основу профайлінгу становлять дослідження Г. Гросу, Д. Брассела, Д. Дугласа, П. Екмана, В. Фризена, К. Шерера, М. Цукермана, Б. Де Пауло, В. А. Лабунської, О. Фрайя та інших.

Зазначений психологічний феномен був предметом дослідницького інтересу окремих учених. Так, профайлінг як метод профілактики протиправних дій дослідила у своїх роботах М. В. Дідковська-Бідюк; профайлінгу як сучасному засобу встановлення особи злочинця приділила увагу К.В. Калюга; профайлінг як основа забезпечення державної безпеки України стали предметом вивчення О.І. Пархоменко-Куцевіл, О.О. Тихоненко; профайлінг у педагогічній науці вивчає І.В. Леонтьєва, психологічні основи профайлінгу досліджують Т. О. Мартинова, Ю. В. Руль. На жаль, проблема кадрового профайлінгу не знайшла широкого вивчення у вітчизняній науці і поза увагою вітчизняних дослідників залишилося наукове обґрунтування застосування профайлінгу вітчизняними кадровими службами. Також в Україні не існує закладів вищої освіти, які б здійснювали фахову підготовку фахівців для здійснення кадрового профайлінгу, також не існує підручників, навчальних посібників із основ кадрового профайлінгу. Таким чином, актуальність зазначеної проблематики, її недостатнє теоретичне і практичне вивчення зумовило вибір теми нашого дослідження «Кадровий профайлінг у роботі HR менеджерів».

Об'єктом дослідження є кадровий профайлінг.

Предметом дослідження є особливості розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів.

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні особливостей змісту профайлінгу у діяльності HR менеджерів, вивчення методу профайлінгу, визначення його значення та завдань в системі кадрового забезпечення.

Відповідно до мети дослідження були окреслені наступні **завдання**:

1. Визначити теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми кадрового профайлінгу, його структури, класифікації
2. Підібрати та узагальнити достатній психодіагностичний інструментарій для дослідження індивідуальних особливостей особистості, який доцільно застосовувати у діяльності HR менеджерів
3. Емпірично дослідити особливості розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів.
4. Розробити програму психологічного тренінгу з метою набуття майбутніми психологами знань із психології спілкування, комунікативних вмінь і навичок, забезпечення адекватної професійної взаємодії у навчальному процесі та у майбутній професійній діяльності, розвиток здатності до прийняття самостійних рішень, відпрацювання алгоритмів ведення профайлінгової бесіди.

Для розв'язання поставлених завдань був використаний комплекс адекватних об'єкту і предмету дослідження методів

а) теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних із проблеми кадрового профайлінгу

б) емпіричні – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. На різних етапах дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик: тест Холла діагностика емоційного інтелекту; методика експертної оцінки невербальної комунікації (А. Кузнецов); тест «Емін» (Д. Люсін); методика експрес-

діагностики характерологічних особливостей особистості Т.Матоліна; тест визначення рівня перцептивно-невербальної компетентності (Г. Розен); методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (М. Снайдер); діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант методики Н. Фетіскіна); методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, М. Епштейн).

в) *статистичні* методи обробки експериментальних даних – розрахунки мір варіативності результатів із наступною якісною інтерпретацією і змістовим узагальненням. Статистична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювалися на базі пакету статистичних програм SPSSv.17.0 for Windows.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що запропонована тренінгова програма у контексті підготовки здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності може бути впроваджена у професійну підготовку за спеціальностями «Психологія» та «Менеджмент», а також на курсах підвищення кваліфікації HR менеджерів із метою поглиблення психодіагностичних знань та формування необхідних професійних компетентностей.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Державного податкового університету. Загальна вибірка складала 45 осіб. Досліджуваними були здобувачі вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія», ОПП «Психологія. Психологія бізнесу».

Апробація результатів роботи. Результати досліджень були відображені у матеріалах міжнародної конференції: Бончук О.В., Петухова І.О. Психологічні основи кадрового профайлінгу у роботі HR менеджерів. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали V Міжнародної конференції* (17 листопада 2022 року) Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. С. 375-380.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (26 найменувань, з них 2 – іноземними мовами) та 6 додатків. Основний зміст роботи викладений на 52 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 95 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ПРОФАЙЛІНГУ

1.1. Становлення профайлінгу як методу забезпечення аналізу даних про особистість

Ідея профілювання людей через вивчення вербального та невербального прояву їх поведінки існує декілька тисячоліть і реалізується відповідно до світогляду і основних тенденцій відповідної епохи.

У донауковий період своєрідним замінником профайлінгу була популярна у Європі в XVII-XIX століттях фізіогноміка як вчення про зовнішню вираженість сутності людини в рисах обличчя і формах її тіла [16]. Надалі, починаючи з XVIII століття, ідея «портретування» почала активно застосовуватися криміналістами для складання психологічних портретів злочинців. Так, одним із перших зробив спробу складання психологічного портрета серійного вбивці Джека-Різника британський хірург Томас Бонд [7]. Виявлення конкретних характеристик людини дозволяло істотно звужити коло потенційних підозрюваних.

Одним із перших розпочав систематичне дослідження злочинців, спираючись на фіксовані антропометричні дані, одержані за допомогою краніографу (прилад, що вимірює розміри частин тіла і голови) італійський кримінолог Чезаре Ломброзо, на основі отриманих даних дійшов висновку, що злочинний тип поведінки визначався переліком зовнішніх ознак (приплюснути ніс, низький лоб, великі щелепи) [16]. Він наголошував, що знаючи прояви таких вроджених особливостей, можна безпомилково виявити потенційний кримінальний елемент у натовпі. Зазначимо, концепція Чезаре Ломброзо наразі є досить суперечливою, адже зводиться виключно до психофізіологічної статури особистості, що певним чином породжує сумніви у її доцільності.

Наступним у становленні профайлінгу як самостійного методу став типологічний період, що виділився створенням конкретних психотипологій за провідними ознаками, в прагненні описати основні типи поведінки

людини та предикати її проявів та зміни (Г. Айзенк, Е. Кречмер, К. Леонгард, З. Фрейд, К. Юнг та інші) [16].

У 50-х роках ХХ століття відбувся перший досвід застосування психологічного профайлінгу як спроби пошуку невідомого злочинця. Даний факт уперше описав у 1986 р. психолог Джеймсом Брассел. У Нью-Йорку у другій половині 1950-х – 1960-х років були здійснені численні злочини, пов'язані з діяльністю «Божевільного Бомбителя»: у різних районах міста було зафіксовано понад 30 вибухів. Невідомий злочинець влаштував їх у місцях скупчення людей, що, істотно підвищувало суспільну небезпеку серед населення міста.

Поліція звернулася по допомогу до психіатра Джеймса Брассела, який у ході аналізу отриманих даних (місць скоєних вибухів, листів) дійшов висновку, що злочинець страждав на параною, ненавидів батька, відчував маніакальну любов до матері, жив у Коннектикуті. Джеймс Брассел запропонував поліції слід шукати людину середніх років, звичайної статури, яка народилася у Східній Європі, католика, що мешкає з братом або сестрою, неодруженого, і на якому під час арешту, ймовірно, буде двобортний піджак, застебнутий на всі гудзики.

Незабаром був заарештований Джордж Метескі (Жорж Метесскій), близький до опису Джеймса Брассела, а саме: чоловіку було 50 років, він народився за кордоном, у Східній Європі, був католиком, неодруженим, жив із двома незаміжніми сестрами в Коннектикуті і, що найдивніше, на момент затримання був одягненим у двобортний піджак, застебнутий на всі гудзики.

У справі «бомбителів» доктор Брассел спробував описати особистість злочинця по індивідуальних рисах його особистості та його поведінки.

Надалі, розпочинаючи з 1980-х років, американський психолог Пол Екман запропонував авторську методику, яка дозволила оперативним службам визначати по міміці справжній психологічний стан людини. Перевагою цієї методики стала можливість її дистанційного застосування. Також методика була адаптована і впроваджена у практику проходження

паспортного контролю авіакомпанією ICTS. У подальшому набула широкого застосування службами безпеки багатьох країн світу.

У широкому сенсі профайлінг розглядається як комплекс соціально-психологічних методик із діагностики особливостей особистості з метою з'ясувати її приховані мотиви та інформацію, що ґрунтується на оцінюванні невербальної та вербальної поведінки.

Насамперед зазначимо, що, опрацювавши достатній масив наукової літератури, зокрема: «Психологічну енциклопедію» (2006), «Словник іншомовних слів» (2006), «Короткий словник актуальних педагогічних термінів» (2013), «Енциклопедію освіти» (2008), «Педагогічний словник» (2001), «Український педагогічний словник» (1997), ми не знайшли жодної згадки про термін «профайлінг», хоча у періодичних виданнях це поняття аналізується та розтлумачується. Зауважимо, що більшість періодичних видань були російськомовними, що пояснюється малодослідженістю досліджуваної проблеми. у вітчизняному науковому просторі.

Наведемо декілька типових визначень даного поняття. 1) профайлінг визначається як напрям у психологічній науці, який дозволяє розшифровувати невербальні компоненти, що використовуються під час міжособистісного спілкування задля виявлення осіб, схильних до протиправних дій [8]; 2) профайлінг – сукупність психологічних методів і методик оцінки та прогнозування поведінки людини через аналіз найбільш інформативних ознак, характеристик зовнішності, невербальної та вербальної поведінки (Martseva, 2014); 3) профайлінг – це комплекс соціально-психологічних методик для діагностики особистісних особливостей, прихованих мотивів та оцінки наданої суб'єктом інформації, що ґрунтуються на оцінці його невербальної, вербальної та субвербальної поведінки задля прогнозування сценаріїв розвитку ситуацій, подальших вчинків, моделей поведінки й спілкування людини (Arpentieva, 2016).

Наукові розвідки, присвячені проблематиці профайлінгу як сучасної методики діагностики бізнес-процесів (Martseva, 2012), дозволили авторці

визначити профайлінг як процедуру профілювання особистості, що передбачає її віднесення за низкою невербальних ознак до одного з двох типів особистості: безпечної чи небезпечної, залежно від соціального оточення та контексту. Сучасний профайлінг – комплекс безінструментальних психологічних методів, розроблених для складання та оцінки психологічного портрета людини з метою визначення її стереотипної поведінки і використання їх у прикладних сферах: виявлення замовчуваної, прихованої людиною інформації, її намірів або нещирості, брехні, невідповідності вимогам до пошукачів при їх працевлаштуванні, запобігання скандалам, конфліктам, витоку важливої корпоративної та комерційної інформації, схильність до пліткування, авантюри та іншим негативним проявам людського фактору у виробничій та професійній діяльності, прогнозування кадрових і управлінських ризиків, виявлення організаційної лояльності, припущення основних моделей поведінки.

Представлені вище визначення профайлінгу є найбільш типовими, тому, підсумовуючи результати термінологічного аналізу, зазначимо, що у сучасному науковому просторі профайлінг розглядається як певний комплекс взаємопов'язаних діагностичних процедур, що використовується для складання психологічного портрету людини з подальшою типологізацією її особистості та поведінки. Безумовно, ми не претендуємо на унікальність та повноту сформульованого нами визначення розглядуваного поняття, воно може і повинно стати предметом подальших наукових досліджень.

Основним об'єктом спостереження психологів-профайлерів є невербальні (несловесні) прояви поведінки досліджуваного (міміка, жести, почерк, поза, хода, частота дихання та серцевих скорочень, фізіологічні реакції, частота кліпання повіками, тощо). Спеціально нетренирована людина не може свідомо контролювати фізіологічні прояви і невербальну комунікацію, тому вони розкривають її психологічну сутність.

Предмет профайлінгу є міждисциплінарним, тому потребує колаборації дослідників із різних галузей знань; законодавче регулювання цієї діяльності

в нашій країні відсутнє, що породжує численні маніпуляції та махінації, які зменшують шанси профайлінгу перерости в галузь наукового знання.

1.2. Різновиди профайлінгу

Класифікацію різновидів профайлінгу відповідно до сфер його практичного застосування здійснили вітчизняні дослідники Ю. В. Руль, Т. О. Мартинова, об'єднавши профайлінг у такі групи:

1. Кримінальний: основним завданням якого є створення психологічного портрету підозрюваного у скоєнні злочинів. Фахівці кримінального профайлінгу використовують знання з суміжних галузей: медицини, криміналістики, психіатрії, клінічної психології тощо.

2. Профайлінг у галузі інформаційної безпеки: сприяє аналізу кадрових ризиків і загроз виходу комерційно важливої інформації за межі компанії, досліджує лояльність співробітників до встановленого режиму політики інформаційної безпеки.

3. Антитерористичний профайлінг: застосовується з метою запобігання терористичних загроз, захоплення заручників у місцях масового скупчення людей. Фахівці з антитерористичного профайлінгу дистанційно здійснюють моніторинг ситуації під час масових заходів, виявляючи і нейтралізуючи учасників, від яких відходить небезпека.

4. Авіаційний: дозволяє дотримуватися заходів безпеки громадян під час здійснення авіа перельотів. Для цього розроблені спеціалізовані протоколи спостереження, огляду і опитування осіб, які проходять контроль під час реєстрації на рейс. Зрозуміло, що спеціальні алгоритми та системи авіаційного профайлінгу з об'єктивних причин не є публічними, але з відкритих джерел, як приклад можна навести технологію Screening of Passengers by Observation Techniques (SPOT): Така процедура авіаційного профайлінгу дає практичну можливість виявити потенційно небезпечних осіб та не допустити їх потрапляння на борт повітряного судна [25].

5. Науково-дослідний профайлінг: розробляє новітні технології зчитування емоцій, узагальнює підходи дистанційного виявлення брехні, що значно розширює межі застосування профайлінгу.

6. Типологічний – основним його завданням є створення типологій особистості, визначення провідних особистісних якостей, а також прогнозування імовірних поведінкових стратегій, моделей реагування.

7. Психотехнологічний профайлінг застосовують фахівці із нейролінгвістичного програмування для розуміння переконань людини щодо професійного, сімейного та соціального життя з метою розробки способів корекції не адаптивних переконань.

8. Транспортний профайлінг відповідає за безпеку об'єктів транспортної інфраструктури, профілактику протиправних діянь пасажирів і обслуговуючого персоналу поїздів, автобусів, безпосередньо під час руху або у спеціалізованих місцях: вокзалах, перонах, стоянках.

9. Готельний профайлінг вивчає особливості міжкультурної та міжетнічної комунікації і сприйняття, особливості сприйняття сервісу і гостинності різними народами і культурами.

10. Бізнес-профайлінг застосовує методики і технології у ході бізнес-комунікацій і переговорів задля оперативної психодіагностики партнера, швидкого пошуку ефективних бізнес рішень.

11. Страховий профайлінг сприяє виявленню шахраїв і дозволяє викривати схеми, спрямовані на отримання незаконного зиску на момент звернення до страхової компанії через настання страхового випадку.

12. Банківський профайлінг створює технології оцінки банківських ризиків. Застосовується для виявлення потенційних або зниження існуючих ризиків при кредитуванні: співробітник, що володіє навичками банківського профайлінгу, прораховує ризики неповернення кредитних коштів при подачі заявки або після співбесіди з позичальником.

13. Політичний профайлінг. При вивченні розвитку профайлінгу, ми спостерігаємо, що останнім часом зустрічається використання профайлінгу

сучасними політиками для вирішення завдань політичної діяльності шляхами профілювання самого політичного суб'єкта, виходячи з його типу особистості, особливостей невербальної та вербальної комунікації. Вищезазначений вид профайлінгу використовується також і з метою скринінгу потенційного електорату щодо попиту та потреб на того чи іншого політичного лідера. Політичний профайлінг активно використовується у багатьох країнах світу, і наша країна не є виключенням – цьому наряду також приділяють увагу, про що свідчать окремі наукові публікації [23].

14. Етнічний профайлінг. Певні інструменти профайлінгу, як правило ті, що призначені для охорони громадського порядку та забезпечення заходів щодо державної безпеки, активно використовуються світовими державами, особливо США, Великобританією, Ізраїлем, Китаєм, тощо. Зокрема у Китаї профайлінг використовується як для моніторингу осіб із протиправними намірами, так і для стеження за етнічними меншинами.

15. Кадровий профайлінг застосовується під час добору персоналу HR-менеджерами, які за його допомогою здійснюють первинну оцінку пошукачів за заміщення вакантних посад, під час формування кадрового резерву, з метою визначення індивідуальних і професійних особливостей співробітників [17].

За останні роки технологія профайлінгу була високо оцінена фахівцями кадрових служб під час добору персоналу, особливо цінним для них є поєднання інструментарію профілювання з можливостями штучного інтелекту, де за допомогою такого симбіозу проводять первинний скринінг, верифікацію поданої інформації на відповідність кандидата до пропонованої посади, порівнюють індивідуальні та професійні особливості особистості для більш повноцінної їх реалізації в межах визначеної стратегії, завдань та цілей організації [18]. Як приклад, можна навести корпорацію Mattersight, де через використання нейронних мереж, здійснюється зчитування особистих особливостей людини по проявам її мовлення та інтонації, визначається її психо-емоційний стан з метою подальшого автоматизованого підбору

оператора, що зможе найбільш ефективно взаємодіяти з людиною у такому стані [24].

Як приклад актуальності та зацікавленості кадровим профайлінгом наведемо цитату директора обласного центру зайнятості у Чернігівській області Л. Падалки: «Однією з технологій, яка довела власну ефективність у роботі центрів зайнятості багатьох країн світу, а сьогодні впроваджується у нашій країні, є технологія профілювання. Вона дозволяє вже на початкових етапах виявляти групи безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття та надавати їм послуги, що прискорять їх працевлаштування» [20]. Високу ефективність та актуальність застосування профайлінгу в боротьбі з безробіттям оцінюють також у Вінницькій області, де в 2017 р. відбулась нарада на тему: «Підвищення ефективності та якості надання соціальних послуг населенню шляхом впровадження в роботу профілювання безробітних як одного з ефективних інструментів прискорення працевлаштування та забезпечення зайнятості зареєстрованих безробітних, насамперед з числа соціально вразливих категорій населення» [19].

Таким чином подана класифікація різновидів профайлінгу не є вичерпною, адже кожна професійна сфера потенційно відкрита для застосування методик профайлінгу з метою покращення якості роботи та запобігання негативним професійним ситуаціям.

1.3. Особливості організації кадрового профайлінгу в Україні

Сутність кадрового профайлінгу, на відміну від його різновидів, спрямованих більшою мірою на виявлення відвертості, брехні, загроз – полягає у забезпеченні умов для усунення ризиків, пов'язаних із персоналом через створення якісного психологічного профілювання (особливостей його поведінки, способів реагування у нестандартних ситуаціях задля добору персоналу) кандидата на заміщення вакантної посади з метою виявлення такого, хто відповідає запиту роботодавця [2].

Слід зазначити, що ефективність кадрового профайлінгу залежить від дотримання профайлером певних принципів. До основних принципів кадрового профайлінгу відносять: системність, науковість, комплексність, усебічність, об'єктивність, несуперечність, конкретність, цілісність.

Кадровий профайлінг є необхідним і перспективним різновидом професійної діяльності HR менеджера, що має низку переваг, оскільки сприяє: 1) прийняттю оптимальних об'єктивних рішень; 2) виявленню прихованих цілей і мотивів пошукача на заміщення вакантної посади; 3) уточненню та звуженню кола пошукачів; 4) виявленню осіб, які мають протиправні задуми тощо.

Як кожен різновид професійної діяльності, кадровий профайлінг має певні недоліки, зокрема: якість діяльності залежить від: 1) рівня компетентності профайлера; 2) обраних профайлером методик та методів; 3) якості та точності зібраних матеріалів тощо. Тому для забезпечення ефективності та результативності кадрового профайлінгу обов'язковими основними умовами є: компетентність профайлера; використання ним надійних, науково обґрунтованих методів, прийомів, методик; спирання на об'єктивні знання та фактичні дані; дотримання основних принципів профайлерської діяльності тощо [22].

Технологія процедури профілювання полягає у глибокому, всебічному вивченні різних сфер (особистісної, комунікативної, поведінкової, психоемоційної) пошукача на заміщення вакантної посади відповідно до запиту керівника. На основі здійсненого профілювання упродовж 3 днів менеджер із HR формує висновок і надає його замовнику. Для якісного психологічного профілювання застосовуються виключно валідизовані та стандартизовані методики [6].

Система профайлінгу складається з процедури дослідження особистості, алгоритмів та функціональних компонентів (Методики психологічної діагностики, у тому числі проєктивні, інструкцій до виконання, бланки для заповнення результатів тестування, ключі обрахування сировинних балів, зразки

психологічних висновків і рекомендацій), які застосовуються для отримання найбільш достовірної інформації щодо діагностованої особи.

До категорій профілювання персоналу можуть відноситися абсолютно всі категорії співробітників відповідно до побажання замовників, проте найчастіше під цю процедуру підпадають ТОП менеджери, від яких залежить успіх кампанії та претендентів на посади, пов'язані з матеріальної і фінансової відповідальністю. До ключових компетенцій топ менеджерів зазвичай відносять: лідерство, націленість на результат, аналітичне та стратегічне мислення, інноваційність, делегування, рішучість, гнучкість і адаптивність, переконливість, здатність впливати на оточуючих, схильність до співпраці, здатність до прийняття оперативних об'єктивних рішень [14].

Умовно процедуру кадрового профайлінгу можна об'єднати у два блоки:

1. Інтерв'ю / співбесіда та спостереження за співробітником чи пошукачем на отримання вакантної посади
2. Психологічне дослідження.

Представимо покроковий алгоритм організації інтерв'ю із застосуванням кадрового профайлінгу.

Крок 1. Формування базової (вихідної) моделі поведінки людини передбачає створення «зразка» поведінки кандидата на заміщення вакантної посади у звичних, спокійних, безпечних для нього умовах. Для цього доречними на початку інтерв'ю є питання на нейтральні теми на кшталт: «Чи є у вас машина? Як давно ви її купили?», «Чи допомагаєте ви сім'ї по господарству?». На основі поведінкових та емоційних реакцій, особливостей вербальної і невербальної сфер пошукача на заміщення вакантної посади створюється образ вихідної моделі його поведінки. Іншими словами, на першому етапі важливо визначити *базову модель поведінки* випробуваного. Для цього профайлер задає кілька абстрактних питань, на які людині нескладно дати вірну відповідь. При цьому фахівець відзначає його міміку,

жестикуляцію, особливості побудови речень. Це будуть базові реакції, коли людині немає потреби брехати. Їх слід зафіксувати і запам'ятати.

Крок 2. Перехід до професійних запитань: профайлер формулює їх у більш гострій формі. При відповіді на них поведінка випробуваного змінюється, він демонструє інші зовнішні реакції через: міміку, пантоміміку, фізіологічні прояви тощо. Якщо поведінка людини суттєво відрізняється від базової (вихідної) моделі, це свідчити про спробу приховати або викривити достовірність інформації. Другий крок доцільно здійснювати за технологією STAR. Проаналізуємо її більш докладно.

S (situation) – ситуація: опишіть найбільш конфліктну на Ваш погляд ситуацію на попередній роботі.

T (target) – мета: якої була Ваша основна мета у цій ситуації. Чого Ви прагнули, хотіли отримати, продемонструвати, досягти.

A (action) – дія: якими були Ваші дії у цій ситуації, що Ви робили або чого не зробили.

R (result) – результат: що отримали, чому навчилися, яких висновків дійшли.

Під час реалізації другого кроку важливим є спостереження на поведінкою пошукача на заміщення вакантної посади на предмет істинності його інформації. У цьому контексті у нагоді HR менеджеру стане спостереження за невербальною поведінкою, представленою нами у Додатку А.

Крок 3. Повторне питання у іншому формулюванні задається з метою «уточнення» відхилення поведінки від базової моделі. Якщо після додаткових питань поведінка кандидата змінюється повторно, маємо додатковий доказ нещирості у відповідях.

Крок 4. Перевірка істинності калібрування: даний крок полягає у поверненні до питань абстрактного характеру, обговорення нейтральних тем із метою заспокоєння пошукача на заміщення вакантної посади аби він знову

почав поводитися природньо. Якщо це вдалося – спостереження HR менеджера є достовірними і претендент намагався щось приховати.

Крок 5. Перевірка того, що людина змінює поведінку через невідвертість: тут важливо фіксувати мікро вирази емоцій, спостерігати за жестами, звертати уваги на мовні кліше, формулювання. Існує два фактори, що впливають на поведінку людини під час співбесіди: бажання збрехати або ж природне хвилювання. З'ясувати їх допомагають методики профайлінгу [15].

Незважаючи на те, що результати оцінки за методикою профайлінгу залежать від кваліфікації і досвіду фахівців, їх достовірність перевищує точність даних, отриманих за допомогою поліграфу. Досвідчений фахівець здатний помітити брехню як під час безпосереднього інтерв'ювання, так під час он лайн взаємодії і телефонної розмови. Важливість невербальної компоненти не потребує доведення: добре відомо, що за допомогою невербальних засобів передаються близько 80 % інформації, лише 20 % – вербальними засобами. Невербальній комунікації присвячено роботи Дж. Джеймса, П. Екмана, І. Кузнєцова, А. Піза, Е. Холла, які класифікували невербальні засоби, виділивши окремо проксемику, що вивчає часові та просторові феномени спілкування; кінесику, що досліджує вплив жестів і міміки на процес комунікації тощо.

У сучасній науковій літературі визначено два основних різновиди брехні: замовчення та викривлення інформації. Розглядаючи їх із точки зору певного когнітивного навантаження, фахівці у сфері неінструментальної детекції брехні визнають замовчування як найбільш доступний і легкий різновид неправди, тоді як викривлення інформації потребує більших фізіологічних та емоційних витрат особистості, більшого ресурсного навантаження, що не може не відбиватися на певних фізіологічних та поведінкових реакціях. У такому випадку людині доводиться вдаватися до конструювання, аби вигадувати та викладати зовсім іншу версію подій, намагаючись при цьому не тільки проговорювати, чути її, а й виглядати

максимально відверто. Такі специфічні реакції і дозволяють виділяти ознаки, за якими можливо ідентифікувати нещирість.

Для діагностування нещирості під час бесіди фахівці застосовують відому біхевіористичну формулу: «S – O – R», де «S» – запитання, «O» – обробка інформації, що визначає характер, мислення, психотип тощо, «R» – реакція, яка проявляється у жестах, міміці, реакціях вегетативної нервової системи у відповідь на стимул-запитання. У ході оперативної діагностики нещирості відстежуються певні реакції (R) на ті стимули (S), які можна відстежити через: тіло (позу, жести, нахили), обличчя (міміку, рухи очей, колір обличчя), голос (темپ мовлення, інтонацію, паузи, гучність, тембр), дихання (глибина, ритм), особливості мовлення.

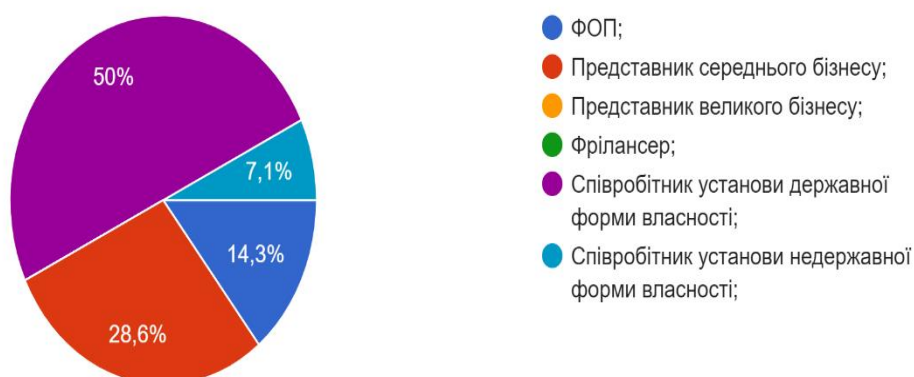
Здійснення профайлінгової перевірки ведеться із дотриманням чіткого протоколу: в протележному випадку профілювання перетворюється на хаотичне застосування інструментів «читання людини», відповідно, достовірність проаналізованої інформації можна ставити під сумнів.

У випадку успішності первинного інтерв'ю, у ході якого HR менеджер не виявив ознак нещирості, мотивації до приховування істинних намірів, мотивів, доцільно перейти до психологічного діагностування відповідних компетентностей, які висуває роботодавець до кандидата на заміщення вакантної посади.

З метою з'ясування обізнаності вітчизняних роботодавців щодо можливостей добору персоналу засобами профайлінгу, нами було організовано опитування «Кадровий профайлінг», у якому взяло участь 68 роботодавців, які на момент дослідження знаходилися у різних країнах світу. Дослідження здійснювалося через соціальні мережі. У дослідження взяло участь 68 роботодавців, із яких 50% представляли установи державної форми власності, 28 % були представниками середнього бізнесу, 14% – фізичними особами, підприємцями і 7% відзначили себе як співробітники установ недержавної форми власності.

Зазначте, до якої категорії Ви належите:

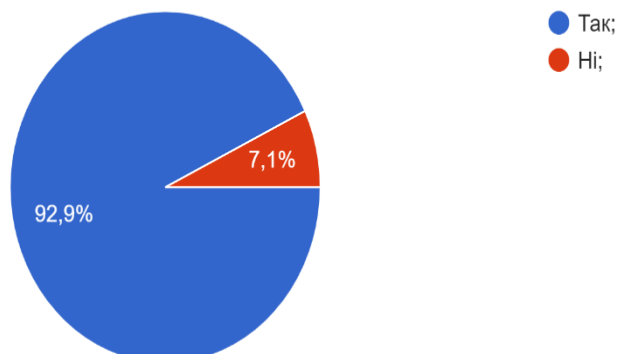
14 ОТВЕТОВ



Важливо, що понад 92% опитаних роботодавці самостійно здійснювали добір персоналу.

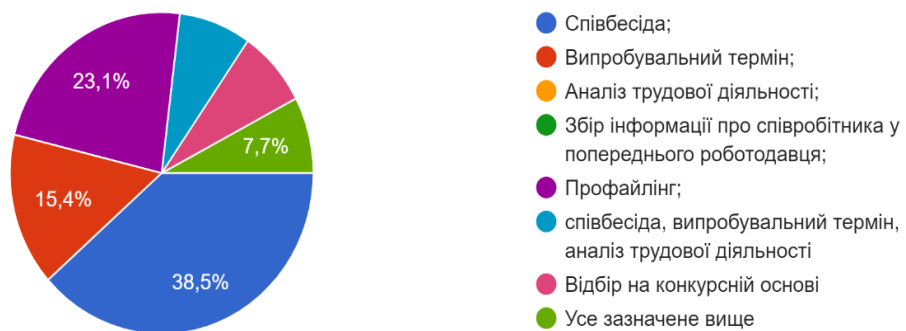
Чи доводилося Вам особисто здійснювати добір персоналу?

14 ОТВЕТОВ



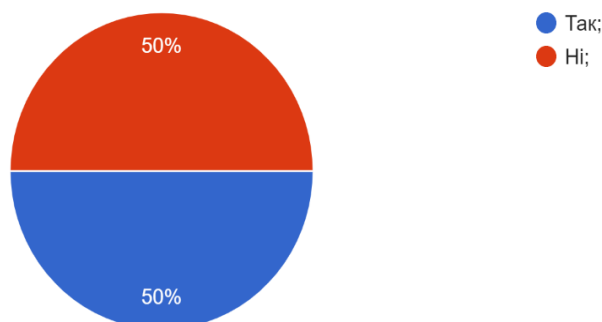
Серед методів, які застосовують роботодавці з метою залучення кадрів до власної організації, перевага надається співбесіді – 38%, профайлінгу – 23 %, оформлення співробітника на випробувальний термін – 15%, інтегративний підхід у доборі персоналу застосовує 7% роботодавців.

Якщо так, які методи добору персоналу Ви застосовували?



50 % роботодавців розуміють, що таке профайлінг як метод добору персоналу.

Чи знаєте Ви, що профайлінг – це комплексний метод оцінки та прогнозування поведінки людини на основі аналізу найбільш інформатив...сті вимогам, які висуваються роботодавцем?



На думку роботодавців, засобами профайлінгу доцільно визначати:

Вмотивованість, спрямованість персоналу (71%);

Комунікативні здібності (57%);

Чесність, щирість, мораль (50%);

Стресостійкість (50%);

Адаптивність, гнучкість (42%);

Рішучість, схильність до ризику (35%);

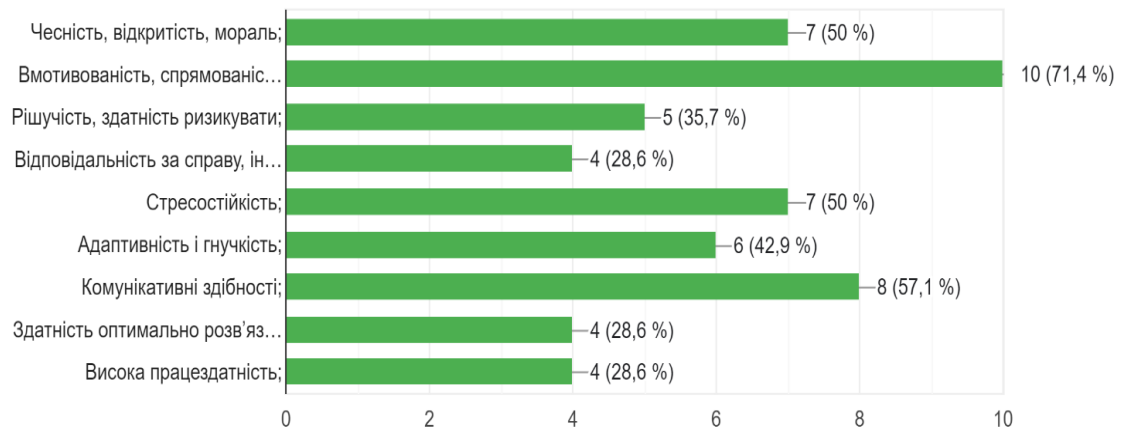
Відповідальність (28%);

Здатність оптимально розв'язувати завдання (28%);

Висока працездатність (28%).

Які якості особистості доцільно визначити засобами профайлінгу для добору Ваших співробітників? Оберіть декілька варіантів.

ТВЕТОВ



Психодіагностичні методики дозволяють об'єктивно оцінити і спрогнозувати поведінку співробітника, що поряд зі структурованим інтерв'ю та спостереженням за його поведінкою дозволяє сформулювати більш повну картину про особистість. Психологічні методики, які застосовує профайлер, у тому числі спрямовані на визначення схильності випробуваного до брехні або шахрайства. Серед робочого психодіагностичного інструментарію профайлера часто зустрічаються методики на визначення рівня інтелекту, особистісні опитувальники, методики на визначення ключових компетенцій; ціннісно-мотиваційної сфери, рівня стресостійкості тощо.

З метою узагальнення якісного психологічного інструментарію по категоріях, зазначених роботодавцями, нами створено таблицю методик, відповідних до запитів роботодавців [21].

№	Особистісно-професійні якості	Психодіагностичні методики
1	Вмотивованість, спрямованість персоналу	1. Методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера 2. Методика діагностики спрямованості

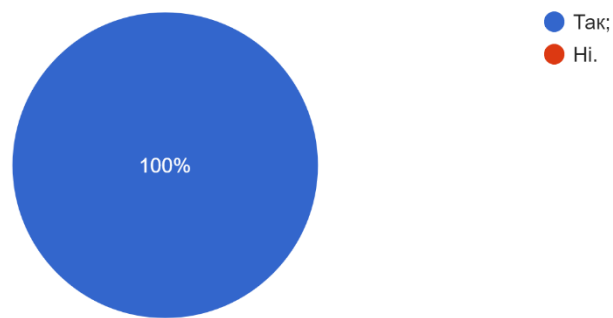
		особистості Б. Басса 3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса 4. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т.Елерса 5. Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері О. Потьомкіної
2	Комунікативні здібності	1. Методика діагностики комунікативної настанови В. Бойка 2. Методика Q-сортування В. Стефансона. діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі і уявлень про себе 3. Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера 4. Методика визначення «Комунікативних і організаційних здібностей» (КОЗ)
3	Чесність, щирість, мораль	1. Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Т.Матоліна 2. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ) А.Маклакова та С.Чермяніна 3. Методика діагностики «Рейтинг ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» 4. Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення Д.Марлоу, Д. Краун 5. Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча
4	Стресостійкість	1. Методика визначення стресостійкості і

		соціальної адаптації Холмса і Раге 2. Методика визначення нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації у стресі «Прогноз»
5	Адаптивність, гнучкість	1. Методика визначення стресостійкості і соціальної адаптації Холмса і Раге 2. Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К Роджерса, Р. Даймонда 3. Методика визначення нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації у стресі «Прогноз»
6	Рішучість, схильність до ризику	1. Методика діагностики потреби у пошуках відчуттів М.Цукермана 2. Методика діагностики ступеню готовності до ризику Шуберта
7	Відповідальність	1. Методика багатофакторного дослідження Р.Кеттела 2. Малюнковий тест «Ділові ситуації» Н. Хітрової
8	Здатність оптимально розв'язувати завдання	1. Методика діагностики самооцінки психічних станів (Г.Айзенк) 2. Малюнковий тест «Ділові ситуації» Н. Хітрової
9	Висока працездатність	1. Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності, настрою 2. Методика діагностики типу поведінкової активності Л. Вассермана та Н. Гуменюк 3. Темпінг-тест

Таблиця 1. Діагностичні методики індивідуальних та професійних якостей співробітників

Цікаво, що наприкінці опитування 100% респондентів дійшли згоди у тому, що в майбутньому застосовуватимуть профайлінг під час добору персоналу.

Чи плануєте Ви застосовувати профайлінг поряд із іншими методами добору персоналу у майбутньому?



Професійна спостережливість дозволяє HR-менеджеру ефективно користуватися таким інструментом профайлінгу, як оперативна психодіагностика. Застосовуючи його, фахівець кадрової служби здатен помітити відхилення від стандартної, нормотипової поведінки і доцільно інтерпретувати її.

1.4. Професійні компетентності HR менеджера в контексті реалізації профайлінгової діяльності

Сучасний кадровий профайлінг – комплекс безінструментальних психологічних методів, розроблених для складання та оцінки психологічного портрета людини з метою визначення її стереотипної поведінки і використання їх в прикладних задачах: невідповідності вимогам до пошукачів при їх працевлаштуванні, запобігання скандалам, конфліктам, витоку важливої корпоративної та комерційної інформації, пліткам, авантюрам та іншим негативним проявам людського фактору на виробництві, прогнозування кадрових і управлінських ризиків, виявлення лояльності до встановлених правил і нормативів, припущення основних моделей соціальної, економічної, фінансової поведінки.

Основним об'єктом спостереження психологів-профайлерів виступають невербальні засоби комунікації, а також елементи поведінки досліджуваного. Спеціально не підготовлена людина не здатна свідомо контролювати реакції власного організму, тому вони розкривають її психологічну сутність відповідно до мети дослідження.

Сьогодні найбільш широко профайлінговий підхід до розслідування злочинів використовується Федеральним бюро розслідувань (FBI) у США, де існує особливий підрозділ – відділ з вивчення поведінки. Одним із напрямів діяльності зазначеного підрозділу є консультування з питань пошуку злочинців і складання психологічних профілів. Крім цього, проблемами профайлінгу займається Академія поведінкового профайлінгу (Academy of Behavioral Profiling), що об'єднує профайлерів, які організовують приватні розслідування (має мережу представництв у 69 країнах світу). Одним із основних напрямів діяльності даної організації є навчання профайлінгу.

З 1985 року методи профайлінгу, розроблені в ФБР Р.Ресслер і П. Бруксом, застосовуються для пошуку і затримання осіб, підозрюваних у скоєнні тяжких насильницьких серійних злочинів.

Другою сферою використання методик профайлінгу стало забезпечення безпеки авіаперельотів за допомогою опитування та спостереження за пасажиром під час передпольотного огляду. Профілювання особистості дозволяє виявляти потенційно небезпечних громадян, виключити потрапляння на борт заборонених до перевезення речовин, що мінімізує ризик здійснення терактів на борту літака. Вперше застосували методики профілювання особистості фахівці департаменту профайлінгу авіакомпанії Ель-Аль аеропорту імені Бен-Гуріона у 70-ті роки XX століття, що було пов'язано з необхідністю протистояти авіаційному тероризму в Ізраїлі. Сьогодні авіаційний профайлінг дозволяє забезпечити безпеку авіаперельотів для громадян і використовується авіакомпаніями різних країн.

Як видно з організованого дослідження, профайлінг викликає значний інтерес серед роботодавців, що актуалізує фахову підготовку профайлерів для забезпечення добору та розстановки кадрів.

Як зазначено у професійній літературі, профайлер повинен:

- вільно володіти психодіагностичним інструментарієм з метою організації дослідження, обробки отриманих матеріалів, складання психологічного портрету особистості на основі отриманих даних; розумітися на особливостях добору методик для діагностики професійно важливих якостей; розробляти професіограми; складати карти компетенцій під завдання організації;

- розуміти структуру особистості;
- уміти організовувати включене спостереження;
- володіти комп'ютерними методиками професійної психодіагностики;

Щодо психологічної діагностики, профайлер здійснює дослідження персоналу за наступними критеріями:

1. типові поведінкові тенденції співробітників у різних ситуаціях;
2. характер причин, мотивів, що визначають поведінку;
3. психічний стан, наявність психопатичних рис;
4. характер і акцентуації характеру;
5. тривожність, емоційна збудливість і емоційна стійкість;
6. здатність контролювати емоційні реакції і поведінку;
7. рівень активності, енергійності, працездатності;
8. рівень наполегливості, цілеспрямованості;
9. схильності до лідерства;
10. рівень конфліктності;
11. рівень самооцінки;
12. схильність до ризику;
13. рівень агресивності;
14. виявлення демонстративності, цілеспрямованості, відповідальності;
15. рівень незалежності та лідерський потенціал;

16. стресостійкість і здатність працювати у стані високого напруження;
17. ціннісно-мотиваційна сфера і спрямованість людини;
18. креативність і здатність до творчості;
19. швидкість і точність зорового сприйняття, обсяг і концентрація уваги;
20. здатність оцінювати просторові характеристики, відстані;
21. точність і швидкість сприйняття зорової інформації;
22. точність сприйняття динамічних просторово-часових відносин і здійснення попереджувальних дій в ситуації змін;
23. концентрація і стійкість уваги, здатність до розподілу і переключення уваги;
24. розподіл, вибірковість уваги;
25. різновид, обсяг пам'яті;
26. інтелектуальна здатність до логічного мислення;
27. рівень вербального і невербального інтелекту.

Таким чином, професійні компетенції HR менеджера уявляє собою міждисциплінарні знання психології особистості, психодіагностики, спростережливості, критичного мислення.

Висновки до 1 розділу

Проаналізовано становлення профайлінгу як методу забезпечення аналізу даних про особистість крізь призму різноманітних науково-практичних підходів та у різних галузях прикладного дослідження.

Встановлено, що профайлінг – це сукупність соціально-психологічних методів і методик оцінки та прогнозування поведінки людини через аналіз найбільш інформативних ознак, характеристик зовнішності, невербальної та вербальної поведінки.

Об'єктом спостереження психологів-профайлерів виступають невербальні (несловесні) прояви поведінки досліджуваного. Предмет

профайлінгу залишається міждисциплінарним, отже вимагає колаборації дослідників із різних галузей науково-практичного знання.

Розглянуто класифікацію різновидів профайлінгу (Ю. В. Руль, Т. О. Мартинова), яка включає: кримінальний, профайлінг у галузі інформаційної безпеки, антитерористичний, авіаційний, науково-дослідний, типологічний, психотехнологічний, транспортний, готельний, бізнес-профайлінг, страховий, банківський, політичний, етнічний, кадровий тощо. Представлено актуальність кадрового профайлінгу в умовах сучасного ринку праці та процедуру його організації. Система профайлінгу складається з процедури дослідження особистості, алгоритмів та функціональних компонентів задля отримання достовірної інформації про пошукача на заміщення вакантної посади.

Проаналізовано кожен етап процедури кадрового профайлінгу: інтерв'ю / співбесіди та спостереження і психологічне дослідження.

Проаналізовано результати дослідження серед роботодавців та HR менеджерів щодо їх обізнаності щодо можливостей добору персоналу засобами профайлінгу. Встановлено, що понад 92% опитаних роботодавці самостійно здійснювали добір персоналу; серед методів, які застосовують роботодавці з метою залучення кадрів до власної організації, перевага надається співбесіді – 38%, профайлінгу – 23 %, оформлення співробітника на випробувальний термін – 15%, інтегративний підхід у доборі персоналу застосовує 7% роботодавців; 50 % роботодавців розуміють, що таке профайлінг як метод добору персоналу; На думку роботодавців, засобами профайлінгу доцільно визначати: вмотивованість, спрямованість персоналу (71%); комунікативні здібності (57%); чесність, щирість, мораль (50%); стресостійкість (50%); адаптивність, гнучкість (42%); рішучість, схильність до ризику (35%); відповідальність (28%); здатність оптимально розв'язувати завдання (28%); висока працездатність (28%).

Узагальнено якісний психологічного інструментарію по категоріях, зазначених роботодавцями, створено таблицю методик, відповідно до запитів роботодавців.

Визначено перелік компетентностей, що забезпечують якісну фахову підготовку профайлерів з метою добору та розстановки кадрів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФАЙЛІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Обґрунтування методичного забезпечення та процедури дослідження здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності

Необхідність підготовки психологів для здійснення процедури добору персоналу засобами профайлінгу зумовлена недостатністю таких фахівців і затребуваністю з боку роботодавців, що у свою чергу визначило мету емпіричного дослідження особливостей розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів.

До загальної вибірки дослідження увійшли 45 респондентів віком від 20 до 40 років, що навчаються за спеціальністю 053 «Психологія», освітньо-професійною програмою «Психологія. Психологія бізнесу» у Державному податковому університеті на денній і заочній формах навчання.

Для досягнення мети емпіричного дослідження нами було обрано наступні методики: «Діагностика емоційного інтелекту Хола»; «Методика експертної оцінки невербальної комунікації А. М. Кузнецова»; тест «Емін Д. Люсіна»; «Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Т.Матоліна»; «Методика діагностики рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я.Розена»; «Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера»; «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н.П. Фетіскіної»; методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, М. Епштейн).

Відповідно до мети емпіричного дослідження здійснено відсотковий та кореляційний аналізи розвитку складових здатності до профайлінгу респондентів загальної вибірки.

На нашу думку, структуру здатності до профайлінгу складають: емоційний інтелект, сензитивність, емпатія, здатність до управління невербальною комунікацією, невербальна та перцептивно-інтерактивна

компетентності. У зв'язку з цим розвиток емоційного інтелекту та невербальної комунікації респондентів став одним із пріоритетних напрямів нашого емпіричного дослідження.

Для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень була викорисана методика *«Діагностика емоційного інтелекту Хола»*. Перевага даної методики полягає у простоті проведення та зручності обробки результатів. Вказаний опитувальник складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал (Додаток А):

шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;

шкала 2 – «Управління власними емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);

шкала 3 – «Самотивація» (довільне керування власними емоціями);

шкала 4 – «Емпатія»;

шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (уміння впливати на емоційний стан інших).

Досліджувані працювали за насупною інструкцією: «Нижче наведені висловлювання, які певним чином відображають різні аспекти життя, які варто оцінити, написавши праворуч від кожного твердження цифру, виходячи зі ступеня згоди з ним, де : -3 бали – повністю не згоден; -2 бали – в основному не згоден; -1 бал – почасти не згоден; +1 бал - частково згоден; +2 бали – в основному згоден; +3 бали – повністю згоден».

Інтегративний рівень емоційного інтелекту визначається з урахуванням домінуючого знака за кількісними показниками, де: 70 і більше – високий рівень емоційного інтелекту; 40-69 – середній; 39 і менше – низький [3].

Визначити діапазон зорово відтворюваних і комунікативно значущих рухів людського тіла, включаючи оцінку різноманітності невербального репертуару, сензитивність до сприйняття невербальної інформації та самоврядуванню невербальним репертуаром допомагає *«Методика експертної оцінки невербальної комунікації А. М. Кузнецова»* (Додаток Б).

Методика дає можливість діагностувати три параметри невербального спілкування: 1) загальну оцінку невербального репертуару людини з точки зору його різноманітності, гармонійності; 2) чутливість, сензитивність до невербальної поведінки іншого, здатність до адекватної ідентифікації; 3) здатність до управління власним невербальним репертуаром адекватно до цілі і ситуації спілкування.

У опитувальнику представлено 20 запитань, які досліджуваний оцінює з позицій: завжди; часто; зрідка; ніколи. Рівень розвитку кожної з описаних здібностей обчислюється як сума балів за відповіді на відповідні питання. Для кожного випробуваного отримують оцінки трьох експертів, включаючи його самого. По кожному оцінюваному параметру знаходиться середнє арифметичне значення трьох експертних оцінок, які розглядаються як показники рівня розвитку кожної з трьох описаних вище здібностей суб'єкта невербальної комунікації. На основі сумарних оцінок за трьома аналізованими параметрами визначається загальний показник рівня розвитку перцептивно-комунікативних можливостей людини [10].

Для діагностики різновидів емоційного інтелекту було застосовано опитувальник *Емоційного інтелекту «ЕмІн»* Д.В.Люсіна, у якому досліджуваному пропонується оцінити кожне з 46 тверджень за шкалою: повністю не згоден; почасти не згоден; частково згоден; повністю згоден.

Кількість отриманих сировинних балів обраховується згідно з ключем. Опитувальник ЕмІн дає бали за двома субшкалами, що вимірюють різні аспекти МЕІ, і за трьома субшкалами, що вимірюють різні аспекти БЕІ.

Значення за шкалами МЕІ (міжособистісний емоційний інтелект) і БЕІ (внутрішньо особистісний емоційний інтелект) знаходять шляхом простого підсумовування відповідних субшкал, тобто

$$MEI = MP + MU;$$

$$BEI = BP + BU + BE.$$

Інший спосіб підсумовування субшкал дає ще дві шкали – РЕ і УЕ:

$$PE = MP + BP;$$

$$UE = MU + BU + BE.$$

Можна також використовувати інтегральний показник загального емоційного інтелекту ЗЕІ.

$$ZEI = MP + MU + BP + BU + BE$$

Слід зазначити, що інтерпретація окремих шкал більш інформативна, тому що вони відносно незалежні (кореляція між МЕІ і БЕІ становить 0, 447, кореляція між ПЕ і УЕ становить 0, 529)

Міжособистісний ЕІ. Шкала МР. Розуміння чужих емоцій. Здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій і / або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей.

Шкала МУ. Управління чужими емоціями. Здатність викликати у інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій.

Внутрішньособистісний ЕІ. Шкала ВР. Розуміння своїх емоцій. Здатність до усвідомлення власних емоцій: їх розпізнавання та ідентифікація, розуміння причин, здатність до вербального опису.

Шкала ВУ. Управління своїми емоціями. Здатність і потреба управляти своїми емоціями, викликати і підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані.

Шкала БЕ. Контроль експресії. Здатність контролювати зовнішні прояви своїх емоцій [11].

Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Г. Айзенка, адаптованою Т. Матоліною (Додаток В) дозволяє виявити характерологічні можливості особистості, позитивні і негативні риси сформованого характеру з наступними рекомендаціями в їх корекції. Опитувальник містить 60 тверджень, які досліджуваній оцінює з позиції істиності чи хибності і відзначає це у спеціальному бланкові. Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа шляхом підрахунку відповідей досліджуваного, які співпали з ключем. На основі отриманих результатів визначається рівень інтровертованості, екстравертованості, соціальної бажаності [5].

Для того, щоб встановити особливості невербально-комунікативної компетентності майбутніх профайлерів, ми скористалися методикою діагностики рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я. Розена (Додаток Г), яка містить 15 запитань і три варіанти відповіді до кожного з них. Досліджуваній отримує інструкцію: «Прочитайте уважно кожне питання та оберіть одну із запропонованих варіантів відповіді (1, 2, 3). Отримані результати психолог обраховує відповідно до ключа і за відповіді 1 ставить 2 бали; відповіді 2 – 1 бал; відповіді 3 – 0 балів.

Варто зазначити, що у запропонованій шкалі невербальної компетентності психолога профайлера показано міру виявлення вміння налагоджувати стосунки і прочитувати контекст спілкування. Кожен досліджуваній може бути віднесений до однієї з трьох груп:

- із низьким рівнем невербальної компетентності (1–3 стенів);
- із помірним рівнем невербальної компетентності (4–7 стенів);
- із високим рівнем невербальної компетентності (8–10 стенів).

Досліджувані, які належать до першої групи, поглинені власними проблемами і недостатньо уважні до проблем інших. Вони виявляють нездатність до налагоджування стосунків і розуміння характеру міжособистісної взаємодії.

Особи, віднесені до другої групи, характеризуються тим, що гармонійно переймаються власними проблемами та проблемами інших людей.

Ті, хто за результатами дослідження, віднесені до третьої групи, навпаки, характеризуються тим, що надто переймаються проблемами інших людей і неуважні до власних [17].

Визначити комунікативний контроль, оцінку самоконтролю в спілкуванні майбутніх фахівців дозволила «Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера» (Додаток Д). Дана методика діагностує рівень комунікативного контролю, визначаючи його як: низький, середній або високий. Згідно М. Снайдеру, люди з високим комунікативним

контролем слідкують за собою, мають високий рівень соціальної та поведінкової обізнаності. Ефективно керують власними емоційними проявами. Разом із тим, відчують певні ускладнення у спонтанності самовираження, уникають непрогнозованих ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, проте зазвичай сприймаються оточуючими як занадто прямолінійні і нав'язливі.

Досліджуваний отримує інструкцію: «Уважно прочитайте десять тверджень, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них важливо оцінити як вірне або хибне стосовно себе. Якщо пропозиція вірна, у бланку поставте літеру «В», якщо хибна або переважно невірна – літеру «Н». Під час обробки та інтерпретації результатів по 1 балу нараховується за відповідь «Н» на питання № 1, 5, 7 і за відповідь «В» на всі інші питання. Досліджуваний, який отримав від 0-3 бали має низький комунікативний контроль; 4-6 балів – характеризується середнім комунікативним контролем; 7-10 балів – високий комунікативний контроль [9].

Вивчення особистісної готовності до формування інтегративних критеріїв інтерактивної компетентності в межах малих груп стабільного і тимчасового типу визначається «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н.П. Фетіскіної» (Додаток Е). Досліджуваний отримує інструкцію: «За п'ятибальною шкалою визначити особливості міжособистісного взаємодії у групі, де: 5 – завжди; 4 – зазвичай; 3 – складно сказати; 2 – зрідка; 1 – ніколи».

В отриманих результатах спочатку підраховується кількість балів по кожній із шести шкал, надалі – загальний сумарний показник. Про ступінь вираженості тієї чи іншої шкали свідчать наступні показники:

20 балів і більше – висока; 11-19 балів – середня; 10 і менше – низька.

I. Взаємопізнання.

II. Взаєморозуміння.

III. Взаємовплив.

IV. Соціальна автономність.

V. Соціальна адаптивність.

VI. Соціальна активність.

Рівням комунікативної інтерактивності відповідають такі показники: 144 бали і більше – високий; 126-143 бали – середній; 125 і менше – низький.

I. Взаємопізнання – ступінь адекватності оцінки особистісних особливостей партнерів по взаємодії.

II. Взаєморозуміння – рівень конфліктності в групі, вираженість загальних інтересів, вміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини.

III. Взаємовплив – ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекція, саморефлексія.

IV. Соціальна автономність – значимість особистісної позиції у спільних діях і організації або участь у спільній діяльності.

V. Соціальна адаптивність – адекватність взаємин, задоволеність власним статусом у групі, гнучкість поведінки, контактність всередині колективу і з зовнішнім оточенням.

VI. Соціальна активність – спрямованість соціальної орієнтації, провідні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності [4].

Задля дослідження рівня емпатії було використано методику «Шкала емоційного відгуку» (Balanced Emotional Empathy Scale – BEES). Даний опитувальник був розроблений Альбертом Меграбяном (Albert Mehrabian) і модифікований Н. Епштейном. З точки зору А. Меграбяна, емоційна емпатія визначається як здатність співчувати іншим, відчувати те, що дійсно відчувають інші, переживати схожі емоційні стани, ідентифікувати себе з ними. Як демонструють результати наукових досліджень, емоційна емпатія пов'язана із загальним станом здоров'я людини, зокрема: соціальною адаптованістю і відображає рівень розвитку навичок взаємодії з людьми.

Методика «Шкала емоційного відгуку» дозволяє проаналізувати загальні емпатійні тенденції досліджуваного, зокрема такі параметри, як: рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання іншої і ступінь відповідності/невідповідності знаку переживань об'єкта і суб'єкта

емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, з якими щоденно контактує досліджуваний.

Опитувальник складається з 25 суджень закритого типу. Кожне з них випробуваний має оцінити в контекст згоди чи незгоди. Шкала відповідей (від «повністю згоден» до «повністю не згоден») дає можливість з'ясувати відтінки ставлення по кожній окремо узятій ситуації спілкування.

Досліджуваний отримує від психолога інструкцію «Прочитайте наведені твердження і оцініть ступінь власної згоди або незгоди з кожним із них (поставте відповідну позначку у певній графі бланку для відповідей), орієнтуючись на те, як ви зазвичай поведетеся у подібних ситуаціях».

Обробка отриманих результатів здійснюється у відповідності з ключем. За кожену відповідь нараховується від 1 до 4 балів. Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здібності особистості до емоційного відгуку щодо переживань інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів у стандартні оцінки шкали стенів.

Таблиця перерахунку «сирих» балів: 82-90 балів – дуже високий рівень; 63-81 бал – високий рівень; 37-62 балів – нормальний рівень; 36-12 балів – низький рівень; 11 балів і менше – дуже низький рівень.

Градацію рівнів можна проводити і всередині професійної групи, якщо це якість для її представників професійно значима.

Високі показники по здатності до емпатії перебувають у зворотному зв'язку з агресивністю і схильністю до насильства; високо корелюють з покладистістю, поступливістю, готовністю прощати інших (але не себе), готовністю виконувати рутинну роботу. Люди з високими показниками за шкалою емоційного відгуку частіше: реагують на емоційні стимули зміною шкірної провідності і почастішанням серцебиття; більш емоційні, частіше плачуть; виявляють альтруїзм у реальних вчинках, схильні надавати людям діяльну допомогу; демонструють аффіліативну поведінку, що сприяє

підтриманню і зміцненню дружніх відносин; менш агресивні; оцінюють позитивні соціальні риси як важливі; більш орієнтовані на моральні оцінки.

Вміння співпереживати іншим людям – важлива якість, однак при її гіпертрофированому вираженні у людини може сформуватися емоційна залежність від інших людей, хвороблива уразливість, що ускладнює ефективну соціалізацію і може призводити до різних захворювань психосоматичного генезу.

Люди з середнім (нормальним) рівнем розвитку емпатії у міжособистісних стосунках надають перевагу вчинками і менше покладаються на суб'єктивні враження. Як правило, вони добре контролюють власні емоційні прояви, проте зазвичай не можуть прогнозувати розвиток відносин між людьми.

Люди з низьким рівнем розвитку емпатії відчують труднощі у встановленні контактів із людьми, некомфортно почуваються у великій компанії, не розуміють емоційних проявів та вчинків, часто не знаходять взаєморозуміння з оточуючими. Вони набагато продуктивніші у індивідуальному виконанні завдань і пасивні у командній роботі, схильні до раціональних рішень, більше цінують інших за ділові якості і ясний розум, ніж за чуйність.

Вибір неефективних поведінкових стратегій може бути наслідком особистісних особливостей людини або свідченням незнання дієвих форм взаємодії з оточуючими. Для розвитку емпатійних здібностей важливо удосконалювати комунікативні навички, зокрема здатність до активного слухання, перефразу, відображення і віддзеркалювання емоції тощо [12].

Таким чином, із метою визначення здатності до здійснення прфайлінгу здобувачами вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» було проведено дослідження, яке включало методики: «Діагностика емоційного інтелекту Хола»; «Методика експертної оцінки невербальної комунікації А. М. Кузнецова»; тест «Емін Д. Люсіна»; «Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Т.Матоліна»; «Методика

діагностики рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я.Розена»; «Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера»; «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н.П. Фетіскіної»; методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, М. Епштейн).

2.2. Аналіз результатів дослідження здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності

Дослідження особливостей розвитку емоційного інтелекту у здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти, що навчаються за освітньо-професійною програмою «Психологія. Психологія бізнесу» передбачало виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, здатність керувати власною психоемоційною сферою на основі прийняття рішень.

До основних структурних компонентів емоційного інтелекту віднесено: емоційна обізнаність; управління емоціями, самомотивація (довільне керування своїми емоціями); емпатія; розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших) [13].

У ході дослідження нами емпірично виявлено рівні розвитку компонентів емоційного інтелекту. Так, здатність особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях знаходиться на низькому рівні розвитку (34%); здатність керувати власною емоційною сферою на основі прийняття рішень має вияв у 55% і характеризується як середній рівень розвитку; у 24% досліджуваних виявлено високий рівень розвитку, що має здатність до розуміння емоцій і означає, що людина може розпізнати емоцію, встановити сам факт наявності емоційного переживання у себе або у іншої людини; здатна ідентифікувати актуальну емоцію: іншими словами – визначати, яку саме емоцію відчуває, і підібрати для неї словесне оформлення; розуміти причини, що викликали цю емоцію, і наслідки, до

яких вона призведе. Недостатня розвиненість здатності до розуміння емоцій респондентів потребує спеціального розвитку у тренінговій групі.

Виявлено рівні розвитку типів емоційного інтелекту: парціальний та інтегративний, що проявляються у емоційній обізнаності; управлінні власними емоціями, самомотивації (довільне керування своїми емоціями); емпатії; розпізнаванні емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших). Встановлено, що у більшості респондентів (80%) загальної вибірки наявний середній та високий рівень розвитку парціального емоційного інтелекту; у 63% – високий та середній рівень розвитку інтегративного емоційного інтелекту.

Визначено, що рівні розвитку перцептивно-невербальної компетентності знаходяться на високому та середньому рівнях, встановлено міру вираження уміння налагоджувати стосунки і прочитувати контекст спілкування, зокрема: 60% респондентів – високий рівень розвитку невербальної компетентності, 40% – середній рівень розвитку. Також виявлено високий та середній рівень розвитку комунікативного самоконтролю (61% та 39%) респондентів. Визначено високий та середній рівень розвитку перцептивно-інтерактивної компетентності, що дає підстави стверджувати, що респонденти здатні до взаєморозуміння, взаємопізнання, взаємовпливу; соціально адаптовані, соціально активні та соціально автономні.

За результатами кореляційного аналізу за критерієм Пірсона на рівні значущості $p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$ встановлено наступне.

Виявлено прямі кореляційні зв'язки емоційного інтелекту як необхідної складової здатності до профайлінгу з розвитком парціального емоційного інтелекту (здатністю до розуміння власних і чужих емоцій ($r = ,800^{**}$, $p \leq 0,01$); із компонентами перцептивно-інтерактивної складової: високим рівнем розвитку взаєморозуміння ($r = ,661^{*}$, $p \leq 0,05$); із високим рівнем розвитку самоконтролю у спілкуванні ($r = ,488^{*}$, $p \leq 0,05$); визначено зворотною

кореляцію з високим рівнем розвитку соціальної автономії ($r = - ,757^*$, $p \leq 0,05$); нейротизмом ($r = ,442^*$, $p \leq 0,05$).

Визначено пряму кореляцію компонентів здатності до невербальної комунікації, у тому числі різноманітності, гармонійності невербального репертуару з інтегрованим рівнем емоційного інтелекту (здатністю до розуміння власних емоцій та вміння керувати ними) ($r = ,474^*$, $p \leq 0,05$); з перцептивно-комунікативним рівнем здатності до невербального спілкування ($r = ,460^*$, $p \leq 0,05$); зі структурним компонентом перцептивно-інтерактивної складової – взаєморозумінням ($r = ,487^*$, $p \leq 0,05$); високим рівнем розвитку гнучкості у спілкуванні ($r = ,442^*$, $p \leq 0,05$).

Виявлено прямі кореляційні зв'язки компоненту перцептивно-інтерактивної складової – взаєморозуміння з інтегративним рівнем розвитку емоційного інтелекту ($r = ,699^{**}$, $p \leq 0,01$), з чутливістю, сензитивністю до невербальної поведінки інших як необхідного компоненту здатності до невербальної комунікації ($r = ,487^*$, $p \leq 0,05$); зі структурним компонентом перцептивно-інтерактивної складової – взаємовпливом ($r = ,552^*$, $p \leq 0,05$); з нормальним рівнем розвитком емпатії ($r = ,799^*$, $p \leq 0,05$).

Виявлено прямі кореляційні зв'язки компоненту контактність у спілкуванні з перцептивно-інтерактивною складовою – взаємовплив високого рівня розвитку ($r = ,661^*$, $p \leq 0,05$), з гнучкістю у спілкуванні ($r = ,909^{**}$, $p \leq 0,01$), зі структурним компонентом перцептивно-інтерактивної складової – соціальною автономією високого рівня розвитку ($r = ,866^{**}$, $p \leq 0,01$), зі спонтанністю ($r = ,566^{**}$, $p \leq 0,01$), з цінностями самоактуалізації ($r = ,471^*$, $p \leq 0,05$).

Визначено зворотною кореляцію перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії високого рівня розвитку з парціальним емоційним інтелектом ($r = - ,707^*$, $p \leq 0,05$); з компонентами перцептивно-інтерактивної складової – взаємопізнанням ($r = -,896^*$, $p \leq 0,05$), з перцептивно-комунікативним рівнем невербальної комунікації ($r = -,757^*$, $p \leq 0,05$), прямий кореляційний зв'язок з контактністю у спілкуванні ($r = ,866^{**}$, $p \leq 0,01$).

Виявлено прямі кореляційні зв'язки перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії середнього рівня розвитку з комунікативним самоконтролем середнього рівня розвитку ($r = ,654^*$, $p \leq 0,05$), цінностями самоактуалізації ($r = ,768^{**}$, $p \leq 0,01$), спонтанністю ($r = ,523^*$, $p \leq 0,05$), автономністю ($r = ,656^{**}$, $p \leq 0,01$), креативністю ($r = ,567^*$, $p \leq 0,05$), аутосимпатією ($r = ,541^*$, $p \leq 0,05$), зворотню кореляцію з компонентом перцептивно-інтерактивної складової соціальною активністю середнього рівня розвитку ($r = -,702^*$, $p \leq 0,05$).

Висновки до 2 розділу

Здійснено дослідження особливостей розвитку здатності до профайлінгу серед здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» другого (магістерського) рівня вищої освіти, ОПП «Психологія. Психологія бізнесу». Визначено перелік методик: «Діагностика емоційного інтелекту Хола»; «Методика експертної оцінки невербальної комунікації А. М. Кузнецова»; тест «Емін Д. Люсіна»; «Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Т. Матоліна»; «Методика діагностики рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я. Розена»; «Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера»; «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н.П. Фетіскіної»; методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, М. Епштейн).

Обґрунтовано методичне забезпечення та процедуру дослідження здатності здобувачів вищої освіти до здійснення профайлінгової діяльності.

Встановлено, що досліджувані мають такі рівні розвитку компонентів емоційного інтелекту: високий – 24%, середній – 55%; низький – 34%. У 80% наявний середній та високий рівні розвитку парціального емоційного інтелекту; у 63% – високий та середній рівень розвитку інтегративного емоційного інтелекту. 60% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку невербальної компетентності, 40% – середнім рівнем розвитку.

Також виявлено високий та середній рівень розвитку комунікативного самоконтролю (61% та 39%).

Виявлено прямі кореляційні зв'язки емоційного інтелекту як необхідної складової здатності до профайлінгу з розвитком парціального емоційного інтелекту. Визначено пряму кореляцію компонентів здатності до невербальної комунікації, у тому числі різноманітності, гармонійності невербального репертуару з інтегрованим рівнем емоційного інтелекту. Виявлено прямі кореляційні зв'язки компоненту перцептивно-інтерактивної складової – взаєморозуміння з інтегративним рівнем розвитку емоційного інтелекту. Визначено зворотною кореляцію перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії високого рівня розвитку з парціальним емоційним інтелектом. Виявлено прямі кореляційні зв'язки перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії середнього рівня розвитку з комунікативним самоконтролем середнього рівня розвитку, цінностями самоактуалізації, спонтанністю, автономністю, креативністю, аутосимпатією, зворотну кореляцію з компонентом перцептивно-інтерактивної складової соціальною активністю середнього рівня розвитку.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФАЙЛІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Тренінгова програма розвитку здатності до профайлінгу

З метою розвитку здатності до профайлінгу здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» розроблено та апробовано програму психологічного тренінгу. *Метою* програми психологічного тренінгу постало набуття майбутніми здобувачами вищої освіти знань із психології спілкування, комунікативних компетенцій, забезпечення адекватної професійної взаємодії у освітньому процесі та у майбутній професійній діяльності, розвиток здатності до прийняття адекватних самостійних рішень, відпрацювання чітких алгоритмів вироблення навчально-комунікативних умінь профайлінгу, розв'язання конфліктних комунікативних ситуацій.

До основних завдань психологічного тренінгу розвитку здатності до профайлінгу віднесено удосконалення:

- уміння вступати в контакт з іншою людиною і сприймати її позицію,
- здатності до взаємодії,
- уміння надавати підтримку під час міжособистісної взаємодії,
- вміння діагностувати конфлікти і обирати оптимальні стилі їх розв'язання,
- здатність доцільно застосовувати невербальні засоби спілкування, уміння володіти голосом та інтонаціями,
- здатність розпізнавати емоційні стани співрозмовника за невербальними ознаками,
- уміння відзеркалювати емоційні стани партнерів по спілкуванню задля створення довіри;
- уміння формулювати власні думки логічно, стисло, аргументовано;
- формування активного слухання.

Структурно психологічний тренінг містив: постановку проблеми, актуалізацію особистісного досвіду учасників, отримання ними нового досвіду через моделювання способів дій, моделей поведінки; формування

поведінкових патернів, усвідомлення й рефлексія нового досвіду з метою створення реального середовища, контроль отриманих результатів, у ході здійснення профайлінгової діяльності; зміну соціальних і професійних установок, стереотипів поведінки, що дозволяє перенести засвоєні засобами тренінгу способи дій у професійну реальність.

Основними формами організації роботи тренінгової групи з розвитку здатності до профайлінгу були: колективна (робота в парах, малих групах, організаційно-діяльнісні ігри) та індивідуальна форми.

Основними методами виступали організаційно-діяльнісні і рольові ігри, психотехнічні вправи, метою яких було моделювання професійної діяльності майбутніх психологів; програвання ситуацій, пов'язаних із майбутнім фахом досліджуваних. По кожній грі визначалися: мета, центральний елемент рольової гри – проблемна ситуація, яка розроблялася з урахуванням індивідуальних особливостей здобувачів вищої освіти. Актуальними формами організації навчально-рольової гри були фронтальна та групова.

Зміст програми психологічного тренінгу розвитку здатності до профайлінгу реалізувався на трьох етапах емпіричного дослідження: інформаційно-мотиваційному, змістово-операційному та результативно-контрольному. Програма охоплювала 15 занять, кожне з яких тривало 2 академічні години і було об'єднано у 5 змістових блоків: «мотиваційний», «комунікативний», «когнітивний», «емоційний», «заключний». Розглянемо їх більш докладно.

Мотиваційний блок розпочав роботу із формування активної позиції та націленості на активність учасників тренінгу під час усієї тренінгової взаємодії. На даному етапі було озвучено мету, зміст, завдання тренінгу. Зібрано очікування учасників. Представлено і проаналізовано правила роботи на тренінзі. Здійснилося знайомство між учасниками, було сформовано довіру між ними. Узагальнено професійні вимоги до здійснення профайлінгової діяльності, дійснено їх саморефлексію кожним учасником.

Комунікативний блок містив інформацію щодо розведення понять між комунікацією та спілкуванням, містив аналіз факторів успішної та невдалої комунікації між профайлером та досліджуваним. Включав ознайомлення із кожним етапом взаємодії профайлера та досліджуваного. Цінність даного етапу також полягала у тому, що кожен із учасників мав змогу спробувати себе у ролі як профайлера, так і досліджуваного, отримати від учасників конструктивний зворотній зв'язок, самостійно проаналізувати власні помилки через перегляд відеозапису, який здійснювався для кожної рольової пари.

Когнітивний блок дозволив представити на розгляд групи власний самоаналіз професійних помилок на основі проаналізованого відеозапису, розробити власний алгоритм організації інтерв'ю із застосуванням кадрового профайлінгу для обраної посади і знову спробувати себе у ролі профайлера із урахуванням попереднього досвіду. Важливим був також фактор відбору дієвих психодіагностичних методик, які у кожному окремому випадку обиралися і обґрунтовувалися учасниками, які повторно пробували себе у ролі профайлера.

Емоційний блок був спрямований на визначення сутності поняття «емоційний інтелект», біологічних та соціальних передумов його розвитку. Уявлення про основні моделі емоційного інтелекту. Особливості емоційного інтелекту в системі професійно важливих якостей профайлера. На даному етапі тренінга було проаналізовано поняття: емоційна чутливість, емоційна чуйність, емпатія. Визначено рівні розвитку емпатії. Здійснено характеристику емоційно-чутливої особистості, наслідки дефектного застосування емпатії. Визначено важливість емпатійного розуміння, емпатійної стійкості у діяльності профайлера. Розкрито когнітивний компонент як складова емоційного інтелекту, зокрема: поняття про емоції, типологію емоцій, способи досягнення емоційного балансу, сутність поняття «рефлексія» і основні її форми. Досліджено способи викликання бажаних емоцій, контроль емоційних станів, шляхи усунення небажаних емоційних станів.

Заключний етап передбачав підбиття підсумків тренінгу, отримання зворотного зв'язку від учасників; релаксацію і процедури завершення тренінгу. Даний етап мав на меті об'єднання усіх розглянутих упродовж тренінгових блоків тем для логічного підбиття підсумку. Даний етап надав можливості для відповідей на запитання і формулювання завдань на майбутнє. Тренером було представлено рекомендовану літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання.

Тренінгові заняття були розраховані на групу у кількості 10-15 учасників. До принципів організації тренінгової роботи було віднесено принципи: саморозвитку, самовиховання, самопостереження. У програмі використовувалися тренінгові вправи, метою яких був розвиток умінь та навичок вербального і невербального спілкування, розвиток емпатії, самоконтролю у спілкуванні, емоційного інтелекту як структурних компонентів здатності до профайлінгу.

До і після проведення тренінгу було здійснено вхідне та вихідне опитування. За допомогою вхідних анкет було визначено початковий рівень знань і ставлення майбутніх психологів до профайлінгової діяльності. Порівнюючи результати вихідного та вхідного опитування ми змогли оцінити динаміку досліджуваних показників упродовж тренінгу. Опитування «до» та «після» здійснювалися нами анонімно, їх результати опрацьовувалися узагальнено і стали індикатором ефективності й актуальності розробленої тренінгової програми.

3.2. Апробація програми розвитку здатності до профайлінгу

Програму психологічного тренінгу розвитку здатності до профайлінгу здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» друго (магістерського) рівня вищої освіти було апробовано, за результатами здійснено аналіз формувального впливу. За результатами порівняльного аналізу за критерієм Вілкоксона виявлено наявність значущих відмінностей рівня розвитку структурних компонентів здатності до профайлінгу, а саме:

гармонійності невербальної комунікації; чутливості, сензитивності до невербальної поведінки інших; здатності до управління невербальним репертуаром у ситуації професійного спілкування; у таких показниках розвитку емоційного інтелекту, як: здатності до розуміння власних і чужих емоцій і управління ними; перцептивно-інтерактивної складової: взаємопізнання, взаєморозуміння, соціальна адаптивність.

У результаті здійсненого емпіричного аналізу особливостей розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів виявлено високий та середній рівні розвитку парціального та інтегративного типів емоційного інтелекту, що проявляються у емоційній обізнаності; управлінні своїми емоціями, самомотивації (довільне керування своїми емоціями); емпатії; розпізнаванні емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших). Визначено, що рівні розвитку перцептивно-невербальної компетентності знаходяться на високому та середньому рівні, встановлено міру вираження уміння налагоджувати стосунки і прочитувати контекст спілкування. Визначено високий та середній рівень розвитку перцептивно-інтерактивної компетентності, що дає підстави стверджувати, що респонденти здатні до взаєморозуміння, взаємопізнання, взаємовпливу; соціально адаптовані, соціально активні та соціально автономні; виявлено високий та середній рівень розвитку комунікативного самоконтролю респондентів.

Встановлено наявність кореляційних зв'язків між основними складовими здатності до профайлінгу: перцептивно-інтерактивною складовою, комунікативним самоконтролем, різноманітністю, гармонійністю невербального репертуару, інтегрованим емоційним інтелектом, парціальним емоційним інтелектом, чутливістю, сензитивністю до невербальної поведінки інших, емпатією. На основі отриманих результатів було розроблено та апробовано програму психологічного тренінгу здатності до профайлінгу майбутніх психологів; доведено наявність формувального впливу за результатами впровадження тренінгової програми.

Висновки до 3 розділу

У третьому розділі розроблено тренінгову програму формування здатності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» до здійснення профайлінгової діяльності. Визначено мету, завдання, основні форми та методи, і структурні елементи тренінгової програми. Проаналізовано змістову частину кожного з п'яти («мотиваційний», «комунікативний», «когнітивний», «емоційний», «заключний») змістових блоків. Представлено таймінг і кількісний склад учасників тренінгу. Проаналізовано особливості вхідного та вихідного опитування учасників тренінгу.

Здійснена апробація тренінгової програми за результатами порівняльного аналізу за критерієм Вілкоксона продемонструвала наявність значущих відмінностей рівня розвитку структурних компонентів здатності до профайлінгу, зокрема: невербальної комунікації; чутливості, сензитивності до невербальної поведінки; здатності до управління невербальною поведінкою у ситуаціях вимушеного спілкування; у показниках розвитку емоційного інтелекту (емоційне самоусвідомлення, управління емоціями перцептивно-інтерактивна складова, зокрема: взаємопізнання, взаєморозуміння, соціальна адаптивність).

ВИСНОВКИ

Здійснене теоретико-експериментальне дослідження психологічних засад формування здатності до здійснення кадрового профайлінгу у роботі HR менеджерів послугувало підставою для наступних висновків.

1. На підставі аналізу теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми кадрового профайлінгу, його структури, класифікації визначено профайлінг як сукупність соціально-психологічних методів і методик оцінки та прогнозування поведінки людини через аналіз найбільш інформативних ознак, характеристик зовнішності, невербальної та вербальної поведінки. Об'єктом профайлінгу виступають невербальні поведінкові прояви досліджуваного. Предметом профайлінгу виступають цілі та мотиви особистості щодо здійснення певної діяльності, її зовнішній вигляд, особливості вимови, прояви поведінки.

Розглянуто класифікацію різновидів профайлінгу (Ю. В. Руль, Т. О. Мартинова). Представлено актуальність кадрового профайлінгу в умовах сучасного ринку праці. Встановлено, що понад 92% сучасних вітчизняних роботодавці самостійно здійснювали добір персоналу; серед методів, які застосовують роботодавці з метою залучення кадрів до власної організації, перевага надається співбесіді – 38%, профайлінгу – 23 %, оформлення співробітника на випробувальний термін – 15%, інтегративний підхід у доборі персоналу застосовує 7% роботодавців; 50 % роботодавців розуміють, що таке профайлінг як метод добору персоналу; На думку роботодавців, засобами профайлінгу доцільно визначати: вмотивованість, спрямованість персоналу (71%); комунікативні здібності (57%); чесність, щирість, мораль (50%); стресостійкість (50%); адаптивність, гнучкість (42%); рішучість, схильність до ризику (35%); відповідальність (28%); здатність оптимально розв'язувати завдання (28%); висока працездатність (28%).

Визначено процедуру організації кадрового профайлінгу, яка складається з дослідження особистості, алгоритмів та функціональних

компонентів задля отримання достовірної інформації про пошукача на заміщення вакантної посади.

Узагальнено у вигляді таблиці методик, відповідно до запитів роботодавців, психологічний інструментарій.

Представлено перелік компетентностей, що забезпечують якісну фахову підготовку профайлерів з метою добору та розстановки кадрів.

2. Підібрано та узагальнено психодіагностичний інструментарій для дослідження індивідуальних особливостей особистості, який доцільно застосовувати у діяльності HR менеджерів. Визначено перелік методик: «Діагностика емоційного інтелекту Хола»; «Методика експертної оцінки невербальної комунікації А. М. Кузнецова»; тест «Емін Д. Люсіна»; «Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей особистості Т. Матоліна»; «Методика діагностики рівня перцептивно-невербальної компетентності Г.Я. Розена»; «Методика діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера»; «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н.П. Фетіскіної»; методика «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбян, М. Епштейн).

3. Емпірично досліджено особливості розвитку здатності до профайлінгу майбутніх психологів. Встановлено, що досліджувані мають такі рівні розвитку компонентів емоційного інтелекту: високий – 24%, середній – 55%; низький – 34%. У 80% наявний середній та високий рівні розвитку парціального емоційного інтелекту; у 63% – високий та середній рівень розвитку інтегративного емоційного інтелекту. 60% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку невербальної компетентності, 40% – середнім рівнем розвитку. Також виявлено високий та середній рівень розвитку комунікативного самоконтролю (61% та 39%).

Виявлено прямі кореляційні зв'язки емоційного інтелекту як необхідної складової здатності до профайлінгу з розвитком парціального емоційного інтелекту. Визначено пряму кореляцію компонентів здатності до невербальної комунікації, у тому числі різноманітності, гармонійності

невербального репертуару з інтегрованим рівнем емоційного інтелекту. Виявлено прямі кореляційні зв'язки компоненту перцептивно-інтерактивної складової – взаєморозуміння з інтегративним рівнем розвитку емоційного інтелекту. Визначено зворотною кореляцію перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії високого рівня розвитку з парціальним емоційним інтелектом. Виявлено прямі кореляційні зв'язки перцептивно-інтерактивної складової соціальної автономії середнього рівня розвитку з комунікативним самоконтролем середнього рівня розвитку, цінностями самоактуалізації, спонтанністю, автономністю, креативністю, аутосимпатією, зворотну кореляцію з компонентом перцептивно-інтерактивної складової соціальною активністю середнього рівня розвитку.

4. Розроблено програму психологічного тренінгу з метою набуття майбутніми психологами необхідних знань для здійснення профайлінгової діяльності. Визначено мету, завдання, основні форми та методи, і структурні елементи тренінгової програми. Проаналізовано змістову частину кожного зі змістових блоків. Представлено таймінг і кількісний склад учасників тренінгу. Проаналізовано особливості вхідного та вихідного опитування учасників тренінгу.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні психологічних чинників впливу на розвиток здатності до профайлінгу психологів у ході виконання професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белецька М., Петухова І. Емоційний інтелект у формуванні професійних компетенцій здобувачів вищої освіти сфери «людина-людина». Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (21 квітня 2020 року); за заг. ред. Р.А. Калениченка, О.Г. Льовкіної. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2020. С. 257 – 260.
2. Бончук О., Петухова І. Психологічні основи кадрового профайлінгу у роботі HR менеджерів. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України*: матеріали V Міжнародної конференції (17 листопада 2022 року) до 20-річчя з дня створення кафедри професійної освіти КНУБА. Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2022. 408 с. С. 242 – 247
3. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл) URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl>
4. Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант Н. П. Фетіскіна) URL: <http://weblib.pp.ua/513-diagnostika-pertseptivno-interaktivnoy-22472.html>
5. Експрес-діагностика характерологічних особливостей особистості (Н. Айзенк в модифікації Т. В. Матоліної) URL: <http://weblib.pp.ua/122-ekspres-diagnostika-harakterologicheskikh-22402.html>
6. Кадровий профайлінг персоналу. URL: <https://gtc-ltd.com.ua/directions-activities/center-engineering-psychology/personnel-profiling/>
7. Касьянова С.Б. Дослідження емоційного інтелекту майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий огляд № 6(59), 2019. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/1878-7303-1-PB.pdf>
8. Кримінологія: Підручник/ За заг. ред. Л. С. Сміяна, Ю. В. Нікітіна. Київ: Національна академія управління, 2010. 496 с.
9. Мерзликин Й. Значение профайлинга в современном мире. Технология выявления неконгруэнтности. *Научный вестник Московского*

- государственного технического университета гражданской авиации. М., 2015. № 218. С. 114-116*
- 10.Методика діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера.
URL: <http://um.co.ua/6/6-9/6-97718.html>
 - 11.Методика експертної оцінки невербальної комунікації (А. М. Кузнецова).
URL: <http://weblib.pp.ua/516-metodika-ekspertnoy-otsenki-verbalnoy-22474.html>
 - 12.Опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» (Д.В.Люсін)». URL:
<http://psychology.univer.kharkov.ua/dist2020/materialy/Mayevska/Lr13.pdf>
 - 13.Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна. URL:
http://psychologis.com.ua/oprosnik_metodiki_shkala_emocionalnogo_otklika_a_megrabyana_i_n._epshteyna.htm
 - 14.Особистісно-професійне становлення сучасної молоді: соціально-психологічні та соціологічні аспекти : монографія / Льовкіна О. Г., Романюк Л. В., Петухова І. О., Богдановський І. В. та ін.; за заг. ред. О. Льовкіної. Ірпінь : Університет ДФС України, 2022. 330 с. С. 67 – 103. С. 194 – 224. Розділ 6. Емоційний інтелект як складова професійної підготовки здобувачів вищої освіти (1,5 д.а.)
 - 15.Підбір Топ-менеджерів. URL: <https://www.staff.ua/uk/recruiting/pidbir-top-menedzheriv>
 - 16.Профайлінг: як навчитися розбиратися в людях.
URL:<https://eko.org.ua/profajling-yak-navchitisya-rozbiratisya-v-lyudyax/>
 - 17.Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М. Степанов. К. Академвидав, 2006. 424 с.
 - 18.Руль Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу. Навчальний посібник.2018
 - 19.Data driven human predictive analysis. Intervyo Predict Greatness : веб-сайт.
URL: https://www.intervyo.com/en_US/

20. Профілювання безробітних як інструмент прискорення працевлаштування. Вінницький обласний центр зайнятості : веб-сайт: URL: <https://vin.dcz.gov.ua/novyna/profilyuvannya-bezrobitnyh-yak-instrument-pryskorennya-pracevlashtuvannya>
21. Новації служби зайнятості – профілювання та кейс-менеджмент. Чернігівський обласний центр зайнятості : веб-сайт: URL: <https://chg.dcz.gov.ua/novyna/novaciyi-sluzhby-zaynyatosti-profilyuvannya-ta-keys-menedzhment>
22. Райгородський Д.Я. Практична психодіагностика. Методики і тести. Навчальний посібник. Самара: БАХРАХ-М, 2008. 672 с.
23. Цільмак О.М. Загальні положення криміналістичного профайлінгу. *Юридична психологія*. 2019. № 1(24). С. 54 – 61. URL: <https://psychped.naiau.kiev.ua/index.php/psychped/article/view/1109/1114>
24. Шурко О. Новик А. Співвідношення іміджу та психологічного профілю політичного лідера. Політичні виміри свободи людини. 2010. №10. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/27419/15-Shurko.pdf?sequence=1>
25. Steiner C. Automate this : how algorithms came to rule our world. Hardcover, 2012. 256 p.
26. Behavioral Science and Security: Evaluating TSA's SPOT (Screening of Passengers by Observational Techniques) Program. U.S. Government Printing Office. Washington. 2011. 229 p. URL: <https://www.workingwithcrowds.com/wp-content/uploads/2018/02/EVALUATING-TSAS-SPOT-PROGRAM.pdf>

Додаток А

Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень.

Інструкція. Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.

13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.

14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.

15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.

16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.

17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.

18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ

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

Обробка та інтерпретація результатів

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

Додаток Б

Дана методика за допомогою експертних оцінок допомагає визначити діапазон зорово відтворюваних і комунікативно значущих рухів людського тіла, включаючи оцінку різноманітності невербального репертуару, сензитивність до сприйняття невербальної інформації, володіння невербальним репертуаром. В якості експертів можна залучати одного з батьків або керівників, педагогів, друга і самого оцінюваного.

Інструкція. Спробуйте за наведеними нижче питань висловити свою думку про деякі особливості поведінки людини в спілкуванні з вами. На кожне з питань пропонується чотири варіанти відповідей. Вам потрібно вибрати той з них, який, на ваш погляд, найбільш точно характеризує даної людини. Обведіть у бланку відповідей ту букву, яка відповідає обраному вами відповіді.

Опитувальник:

1. Чи вважаєте Ви, що він (вона) вміє добре доповнювати зміст своїх слів немовними засобами (міміка, жести, поза тощо)?
2. Чи розуміє він (вона) ваші емоції за виразом вашого обличчя?
3. Чи він (вона) можуть знайти відповідні інтонації голосу для вираження своїх почуттів і ставлення до інших людей?
4. Чи вважаєте Ви, що він (вона) вміє правильно розуміти значення ваших поглядів (прояв симпатії, інтересу, залучення уваги, прояв хвилювання та ін..)?
5. Чи вважаєте Ви, що у нього (неї) бувають «зайві» жести і руху, коли він (вона) намагається висловити свої думки і почуття?
6. Чи уміє він (вона) стримувати прояви своїх негативних емоцій?
7. Як Ви вважаєте, чи реагує він (вона) на зміни вашого голосу (на прояв іронії, хвилювання і т. д.)?

8. Чи буває, що його (її) невербальна поведінка не відповідає тому, про що він (вона) говорить?

9. Чи здатен він (вона), на вашу думку, виразом очей і поглядом проявити увагу до інших людей, привітність, зацікавленість?

10. Як ви вважаєте, чи може він (вона) керувати своєю мімікою під час конфліктної ситуації?

11. Чи характеризується його (її) міміка виразністю, різноманітністю, гармонією?

12. Чи є у нього (неї) пози або рухи, непривабливі з вашої точки зору?

13. Чи використовує він (вона) м'які, довірчі інтонації, щоб зняти в інших напругу, викликати на відвертість, розташувати до себе?

14. Чи вміє він (вона) по зміні вашої ходи, пози визначити ваше самопочуття, настрій, стан?

15. Чи здатен він (вона) передати відтінки, нюанси своїх почуттів, емоцій, використовуючи різні немовні засоби поведінки?

16. Чи вміє він (вона) досить тонко і зрозуміло показати через міміку своє доброзичливе ставлення до інших?

17. Чи можна сказати, що за його (її) виразному поведінки легко зрозуміти, які він (вона) відчуває почуття до оточуючих?

18. Чи може він (вона) зрозуміти ваше ставлення до нього, навіть якщо ви не демонструєте його спеціально?

19. Чи буває він (вона) скутий у рухах і жестах, «затиснутий», коли потрапляє в незвичну, незнайому ситуацію?

20. Чи розуміє він (вона), коли ви засмучені?

Обробка й інтерпретація даних:

Кожне питання має чотири варіанти відповіді і кожному варіанту приписується певний бал від одного до чотирьох (А – 4 бали; Б – 3 бали; В – 2 бали; Г – 1 бал).

Методика дає можливість діагностувати три параметра невербального спілкування:

1) Загальна оцінка невербального репертуару людини з точки зору його різноманітності, гармонійності, диференційоване – питання 1, 5, 8, 12, 15, 17.

Кількісна оцінка даного параметра може варіюватися від +9 до -9 балів.

2) Чутливість, сензитивність людини до невербальному поведінці іншого (експерта-спостерігача), здатність до адекватної ідентифікації – питання 2, 4, 7, 11, 14, 18, 20. Кількісна оцінка варіюється від 28 до 7 балів.

3) Здатність до управління своїм невербальним репертуаром адекватно цілі і ситуації спілкування – питання 3, 6, 9, 10, 13, 16, 19. Кількісна оцінка варіюється від 23 до 2 балів.

Рівень розвитку кожної з описаних здібностей обчислюється як сума балів за відповіді на відповідні питання (за відповіді на питання 5, 8, 12, 19 отримані бали віднімаються із загальної суми по кожному з трьох параметрів). Для кожного випробуваного отримують оцінки трьох експертів, включаючи його самого. За кожному оцінюваному параметру знаходиться середнє арифметичне значення трьох експертних оцінок. Ці оцінки розглядаються як показники рівня розвитку кожної з трьох описаних вище здібностей суб'єкта невербальної комунікації. На основі сумарних оцінок за трьома аналізованих параметрах визначається загальний показник рівня розвитку перцептивно-комунікативних можливостей людини.

Цей показник може варіюватися від 0 до 60 балів. Далі проводиться якісний аналіз структури невербальної комунікації досліджуваного.

Додаток В**Методика експрес-діагностики характерологічних особливостей
особистості Г. Айзенка, адаптованою Т. Матоліною****Опитувальник**

1. Любиш ти шум і метушню навколо себе?
2. Чи часто ти потребуєш друзів, які могли б тебе підтримати?
3. Ти завжди знаходиш швидку відповідь, коли тебе про що-небудь просять?
4. Чи буває так, що ти роздратований чим-небудь?
5. Чи часто в тебе змінюється настрій?
6. Чи правда, що тобі легше і приємніше з книгами, ніж з людьми?
7. Чи часто тобі заважають заснути різні думки?
8. Ти завжди робиш так, як тобі говорять?
9. Чи ти любиш жартувати над ким-небудь?
10. Ти коли-небудь відчував себе нещасним, хоча для цього не було справжньої причини?
11. Чи можеш ти сказати про себе, що ти весела людина?
12. Ти коли-небудь порушував правила поведінки в школі?
13. Чи вірно, що ти часто роздратований чим-небудь?
14. Чи тобі подобається все робити в швидкому темпі?
15. Ти переживаєш через будь-які страшні події, які ледь не відбулися, хоча все скінчилося добре?
16. Ти можеш довірити будь-яку таємницю?
17. Чи можеш ти без особливих зусиль внести пожвавлення в нудну компанію однолітків?
18. Чи буває так, що у тебе без всякої причини (фізичні навантаження) сильно б'ється серце?
19. Чи робиш ти зазвичай перший крок для того, щоб подружитися з ким-небудь?
20. Ти коли-небудь говорив неправду?

21. Ти легко засмучуєшся, коли критикують тебе і твою роботу?
22. Ти часто жартуєш і розповідаєш смішні історії своїм друзям?
23. Ти часто відчуваєш себе втомленим?
24. Ти завжди робиш уроки, а все інше потім?
25. Ти зазвичай веселий і всім задоволений?
26. Вразливий ти?
27. Ти дуже любиш спілкуватися?
28. Чи завжди ти виконуєш прохання рідних про допомогу по господарству?
29. У тебе бувають запаморочення?
30. Чи буває так, що твої дії і вчинки ставлять інших людей в незручне становище?
31. Ти часто відчуваєш, що тобі все набридло?
32. Любиш ти іноді похвалитися?
33. Ти найчастіше сидиш і мовчиш, коли потрапляєш в суспільство незнайомих людей?
34. Хвилюєшся ти іноді так, що не можеш всидіти на місці?
35. Ти зазвичай швидко приймаєш рішення?
36. Ти ніколи не шумиш в класі, навіть коли немає вчителя?
37. Тобі часто сняться страшні сни?
38. Чи можеш ти дати волю почуттям і повеселитися в товаристві друзів?
39. Тебе легко засмутити?
40. Чи траплялося тобі погано говорити про кого-небудь?
41. Чи вірно, що ти зазвичай говориш і дієш швидко, не особливо обдумуючи свої слова?
42. Якщо ти опиняєшся в дурному положенні, то потім довго переживаєш?
43. Тобі дуже подобаються гучні і веселі ігри?
44. Ти завжди їси те, що тобі подають?
45. Тобі важко відповісти «ні», коли тебе про що-небудь просять?
46. Ти любиш часто ходити в гості?
47. Бувають такі моменти, коли тобі не хочеться жити?

48. Чи був ти коли-небудь грубий з батьками?
49. Чи вважають тебе веселою людиною?
50. Ти часто відволікаєшся, коли робиш уроки?
51. Ти частіше сидиш і дивишся, ніж приймаєш активну участь в загальному святкуванні?
52. Тобі зазвичай буває важко заснути із-за різних думок?
53. Буваєш ти абсолютно впевнений, що зможеш впоратися зі справою, яку повинен виконати?
54. Чи буває, що ти відчуваєш себе самотнім?
55. Ти соромишся заговорити першим з новими людьми?
56. Ти часто спохвачуєшся, коли вже пізно що-небудь виправити?
57. Коли хто-небудь кричить на тебе, ти теж кричиш у відповідь?
58. Чи буває так, що іноді ти відчуваєш себе веселим або сумним без всякої причини.
59. Ти вважаєш, що важко отримати справжнє задоволення від жвавої компанії?
60. Тобі часто доводиться хвилюватися із-за того, що ти зробив щось не подумавши?

Ключ

1. Екстраверсія

«Так» 1, 3, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 25, 27, 30, 35, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 57.

«Ні» 6, 33, 51, 55, 59.

2. Нейротизм

«Так» 2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 26, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60.

3. Шкала неправди

«Так» 8, 16, 24, 28, 36, 44.

«Ні» - 4, 12, 20, 32, 40, 48.

Нормативи для підлітків 11-17 років: Е – 11-14 б., Шк. Неправди – 4-5 б., Н – 10-15 б.

Таблиця типів

№	Дані по тесту Айзенка		№	Дані по тесту Айзенка	
	Е в балах	Н в балах		Е в балах	Н в балах
1	0-4	0-4	17.	16-20	4-8
2.	20-24	0-4	18.	4-8	16-20
3.	20-24	20-24	19.	4-8	4-8
4.	0-4	20-24	20.	16-20	16-20
5.	0-4	44-8	21.	12-16	8-12
6.	0-4	16-20	22.	8-12	8-12
7.	0-4	8-16	23.	16-20	8-12
8.	4-8	0-4	24.	12-16	4-8
9.	8-16	0-4	25.	8-12	4-8
10.	16-20	0-4	26.	4-8	8-12
11.	20-24	4-8	27.	4-8	12-16
12.	20-24	8-16	28.	8-12	16-20
13.	20-24	16-20	29.	12-16	16-20
14.	16-20	20-24	30.	16-20	12-16
15.	8-16	20-24	31.	8-12	12-16
16.	4-8	20-24	32.	12-16	12-16

Характерологічні прояви	Шляхи корекції тип
Тип № 1 Безтурботний, мирний, незворушний. У групі скромний. Дружбу не нав'язує, але й не відкидає, якщо йому запропонують. Схильний до упертості, якщо відчуває свою правоту. Не жартівливий. Мова спокійна.	Вихователів турбують мало, а значить, завжди страдають від неуваги педагогів, тренерів, начальників Головне в цьому підході - підвищити самооцінку, привертаючи увагу до даної людини. Бажано, щоб у людини була

Терплячий. Холоднокровний.	можливість вибору темпу роботи. Необхідно підкреслювати цінність таких якостей, як скромність, холоднокрівність.
Тип № 2 Радісний, добрий, говіркий. Любить бути на виду. Оптиміст, вірить в успіх. Легко прощає образи, перетворює конфлікти в жарт. Вразливий, любить новизну. Користується загальною любов'ю. Однак поверховий, безтурботний, примхливий. Артистичний. Не вміє досягати результату (захоплюється, але швидко остигає).	Заохочувати працьовитість, використовувати природний артистизм і схильність до новизни. Бажано поступово привчати до дисципліни, організованості (наприклад, пропонуючи оригінальні завдання). Рекомендується допомогти організувати час (гурткової роботою, участю в експедиціях, тощо).
Тип №3 Активний, має добре розвинені бійцівські якості. Насмішкуватий. Прагне спілкуватися з усіма на рівних. Дуже честолюбний. У разі незгоди з позицією більш старшого приймає активну протидіючу позицію. Не виносить байдужості до себе.	Основна тактика - підкреслена повага. Взаємовідносини слід будувати на переконанні, спокійному, доброзичливому тоні спілкування. При афективній поведінці можлива іронічна реакція. Не слід з'ясовувати стосунки в момент конфлікту. Краще обговорити проблеми пізніше, у спокійній ситуації. При цьому бажано акцентувати увагу на проблемі і на можливості вирішити її без особливого емоційного напруження. Підліткам даного типу

	необхідно дати можливість проявити організаторські здібності, а також реалізувати енергетичний потенціал (спортивні досягнення тощо)
Тип №4 Тип неспокійний, насторожений, невпевнений у собі. Шукає опіки. Нетовариський, тому має зміщені оцінки і самооцінки. Адаптація йде тривалий час, тому дії уповільнено. Не любить активний спосіб життя. Споглядач. Часто буває схильний до філософії. Легко драматизує ситуацію.	Прагнути підтримати. Захистити від насмішок. Виділяти позитивні сторони (вдумливість, схильність до монотонної діяльності). Підібрати діяльність, що не вимагає активного спілкування, суворої тимчасової регламентації, а також не включену в жорстку систему субординації. Активізувати інтерес до оточуючих. Поволі зводити з людьми доброзичливо-енергійними
Тип № 5 Споглядальний, спокійний. Має низький рівень зацікавленості в реальному житті, а значить, і низькі досягнення. Спрямований на внутрішні вигадані або вичитані колізії. Слухняно-байдужий.	Гостро потребує підвищення самооцінки, це руйнує байдужість і підвищує рівень домагань, а отже, якість роботи або навчання. Бажано знайти сильні сторони (здібності, задатки), щоб якимось зацікавити роботою.
Тип № 6 Стриманий, боязкий, чутливий, соромиться в незнайомій ситуації. Невпевнений, мрійливий. Любить філософствувати, не любить багатолюддя. Схильний до сумнівів. Мало вірить у свої сили. В цілому	Намагатися підтримувати, опікати, підтримувати перед групою позитивні якості і прояви (серйозність, вихованість, чуйність). Можна зацікавити ідеєю (наприклад, допомоги комусь більш слабкому). Це підвищить самооцінку, дасть

урівноважений. Не схильний панікувати і драматизувати ситуацію. Тривожний. Часто перебуває у нерішучості, схильний до фантазій.	привід до більш оптимістичного відчуття життя.
Тип №7 Людина скромна, активна, спрямована на дію. Справедливий, відданий друг. Дуже хороший, досвідчений помічник, але поганий організатор. Сором'язливий. Воліє залишатися в тіні. У компаніях, як правило, не складається. Дружить удвох. Взаєминам надає велике значення. Іноді нудно-моралізуючий.	У діяльності бажано надати вільний режим; заохочувати, це активізує ініціативу. Постаратися допомогти розслабитися, щоб навчити діяти самостійно, а не за вказівкою. Уникати публічної критики. Вселяти впевненість у своїх силах і права. Не допускати сліпої віри в чийсь авторитет.
Тип № 8 Людина спокійна, схильна до спілкування в компаніях. Естетично обдарована. Швидше споглядач, ніж діяч. Врівноважений. Байдужий до успіхів. Любить жити «як всі». У взаєминах рівний, але глибоко переживати не вміє. Легко уникає конфліктів.	Головне завдання - активізувати потребу до діяльності. Знайти заняття, здатне зацікавити його (скоріше, це щось, пов'язане з художніми проявами). Заохочувати успіхи. Бажано частіше спілкуватися з підлітком, звертаючи увагу на розвиток соціального інтелекту.
Тип № 9 Активний, життєрадісний. Товариський. У спілкуванні умовам. Схильний до новизни, допитливий. Соціальний інтелект розвинений слабо. Не розвинене вміння виносити	Режим бажаний більш жорсткий, мобілізуючий. Встановити доброзичливі стосунки, але підліток повинен відчувати, що за ним спостерігають. Намагатися спрямовувати енергію на корисні

адекватні оцінки і самооцінки. Часто не має твердих принципових установок. Енергійний. Довірливий.	справи (наприклад, захопитися глобальною ідеєю досягти чогось, вступити до вузу тощо). Однак у цьому випадку необхідно розпланувати майбутню роботу, фіксувати терміни і обсяги, жорстко контролювати виконання. Підлітка даного типу бажано ввести до складу групи з сильним лідером і позитивними уста-установками.
Тип № 10 Артистичний. Любить розповідати. Недостатньо впевнений. Товариський. Неглибокий. Урівноважений.	Підтримувати зусилля, спрямовані на досягнення цікавих цілей (у самого вистачає ініціативи вибрати якесь заняття або мета, але не вистачає завзятості). Заохочувати артистизм, але не допускати до клоунства.
Тип № 11 Активний, товариський, благородний, честолюбний. Легко погоджується на ризиковані розваги. Не завжди розбірливий у друзях, у засобах досягнення мети. Шляхетний. Часто буває егоїстичним. Привабливий. Має організаторські схильності.	Заохочувати і розвивати організаторські схильності. Може бути лідером, але потребує контролю. Не допускати зазнайства. Лідерське становище в колективі легко виправляє розхитаність, лінь. Любить бути «на коні». У разі необхідності можна допускати колективну критику.
Тип № 12 Легко підкоряється дисципліні. Володіє почуттям власної гідності. Організатор.	Лідер за натурою, як в емоційній, так і в діловій сфері. Необхідно підтримувати лідерські зусилля,

Схильний до мистецтва, спорту. Активний. Влюбливий. Легко захоплюється людьми і подіями. Вразливий.	допомагати, направляти в діловому та особистісному плані.
Тип № 13 Складний тип. Марнослашний. Енергійний. Життєрадісний. Як правило, не має високої духовної спрямованості. Занурений в життєві радості. У главу кута ставить побутові потреби. Схиляється перед рухливістю. Всіма силами прагне досягти успіху, вигоди. Зневажає невдачі. Товариський, демонстративний. Жорстко висуває свої вимоги до оточуючих.	Мета старшого — тримати підлітка «в рамках», так як той схильний зазнаватися, підпорядковувати собі оточуючих. Діяти краще спокійно і твердо. Виділяти інших, підкреслюючи їх позитивні особистісні якості. Можна запропонувати роль організатора, при цьому вимагати виконання обов'язків. Бажано естетичне виховання.
Тип № 14 Владний, недовірливий, підозрілий, педантичний. Завжди прагне до першості. Дріб'язковий. Насолоджується кожним проявом переваги. Уїдливо-жовчний. Схильний до насмішок над більш слабкими. Мстивий, деспотичний. Легко стомлюється.	Не можна ставитися байдуже. Можна ставитися доброзичливо, можна - з іронією. Потрібно дати можливість зайняти лідерське становище, однак при цьому слід вибрати пост, на якому він більше уваги приділяв би паперам (перевірці книг, виписці оцінок), ніж людям. Заохочувати волю і завзятість. При цьому підлітку бажано виховувати в собі позитивне емоційне ставлення до оточуючих і позитивні установки.
Тип № 15 Вічно незадоволений, буркотливий,	Багато налагодити хоча б мінімальні взаємини. Це легше зробити,

схильний до причіпок. Дріб'язково-вимогливий. Легко ображається через дрібниці. Часто буває похмурим, дратівливим. Заздрісний. У справах невпевнений. У відносинах — підлеглий. Перед труднощами пасує. У групі, класі тримається осторонь. Злопам'ятний. Друзів не має. Однолітками командує. Голос тихий, різкий.	ґрунтуючись на помисливості даної людини. Можна цікавитися його самопочуттям, успіхами в довірчій бесіді. В якості громадського навантаження, що дозволяє мати основу у взаєминах, можна дати канцелярську турботу (педантичні властивості дозволять робити її добре). Заохотити за старанність при всьому колективі, що дозволить якимось налагодити відносини з ровесниками. Підлітки такого типу вимагають постійної уваги та індивідуальної взаємодії.
Тип № 16 Високочутливий тип, недовірливий, пристрасний, мовчазний, замкнуто-образливий. Самолюбний, незалежний, відрізняється критичним складом розуму. Песиміст. Схильний до узагальненого мислення. Часто буває невпевнений у собі.	У підході бажані оберегаючий режим, заохочення при однокласниках, доброзичливість, повага. Слід підтримувати справедливі критичні судження, але уникати розвитку у підлітка критиканства.
Тип № 17 Дуже емоційний. Захоплений, життєрадісний, товариський, влюбливий. В контактах нерозбірливий, дружньо налаштований до всіх. Непостійний, наївний, ніжний. Користується симпатією оточуючих.	Підтримувати позитивний настрій. Бажано розвивати естетичні схильності, підтримувати захоплення (заохочувати, цікавитися, пропонувати виступити перед класом, групою). Звернути увагу на вироблення вольових якостей

Фантазер. Не прагне до лідерства, вважаючи за краще інтимно-дружні зв'язки.	(наполегливості, рівня домагань).
Тип № 18 Емпатійний. Дуже жалісливий, схильний підтримувати слабких, воліє інтимно-дружні контакти. Настрій найчастіше буває спокійний, знижений. Скромний. Сором'язливий. Невпевнений у собі. Споглядач. Легко стає настороженим і підозрілим в несприятливих умовах.	Рекомендується налагодити щадно-розвиваючий режим. Контролювати поволі, ставитися спокійно, доброзичливо. Допомогати у важких ситуаціях, якими в даному випадку є досягнення мети, формування активної позиції, налагодження контактів з однолітками та дорослими. Виключити публічне обговорення, якщо можливі негативні оцінки.
Тип № 19 Спокійний тип. Мовчазний, поміркований. Уповільнено-діяльний, дуже послідовний, самостійний, незалежний, кропіткий. Безпристрасний, скромний, малоемоційний. Іноді буває відвернений від реальності.	У підлітків даного типу треба постаратися підвищити самооцінку, розвинути систему цінностей, розкрити нахили та здібності. Зацікавити чимось можна, давши якусь роботу з високою особистою відповідальністю (діяльність повинна бути пов'язана більше з паперами, ніж з людьми). Підлітки такого типу потребують порад з різних питань, але виражених в делікатній формі.
Тип № 20 Дуже демонстративний, не вміє співпереживати. Емоційно бідний.	Режим взаємодії м'який, терпимий, щоб не загострювати негативні якості. Залучити в спортивні або

Любить протиставляти себе колективу. Дуже наполегливий у досягненні значущих для себе цінностей. Цінує престиж. Часто буває фальшивим. Практичний.	технічні заняття, щоб підлітки могли перевести енергетику в позитивне русло, а потреба в боротьбі за першість прийнятну форму. Бажано естетичне виховання. Необхідно залучати в позитивні соціальні групи з сильним впливовим лідером.
Тип № 21 Дуже енергійний, життєрадісний. Улюбленець публіки. Вважається, що підлітки такого типу щасливці. Дійсно, вони часто дуже обдаровані, легко вчаться, артистичні, невтомні. Однак наявність цих якостей часто має негативні результати. Підлітки (молоді люди) з дитинства звикають, що їм усе доступно. В результаті не навчаються серйозно працювати над досягненням мети. Легко все кидають, часто переривають дружбу. Поверхневі. Мають досить низький соціальний інтелект.	Вимагають доброзичливого ставлення. В колективі не варто вибирати на лідерські посади (краще частіше пропонувати разові доручення організаторського типу). Строго вимагати виконання доручень. Бажано разом з підлітком знайти якусь значиму ціль (наприклад, оволодіти іноземною мовою), розділити на періоди термін виконання, розписати за часом задачі і контролювати виконання. Це, з одного боку, допоможе досягти поставленої мети, а з іншого боку, привчить до впорядкованої роботи.
Тип № 22 Дуже пасивно-байдужий. Впевнений в собі. У відношенні до оточуючих жорстко вимогливий. Злопам'ятний. Часто проявляє пасивне впертість. Дуже педантичний, дріб'язковий. Розважливий, холонокровний. До	Створити у підлітка відчуття, що він цікавий вчителю (тренеру і т. д.). Слід цікавитися деталями побуту, самопочуття. Серед суспільних доручень бажано вибрати щось, що вимагає акуратного виконання (ведення журналу або табеля, облік

чужої думки ставиться байдуже. Ригідний, воліє звичні справи і монотонність побуту. Інтонації мови маловиразні. Малоестетичний.	чогось тощо). Необхідно хвалити за старанність. Допомогати у виборі занять (бажано індивідуальні, а не групові види спорту або художньої самодіяльності).
Тип № 23 Комунікабельний, активний, ініціативний, захоплюється чимось швидко. При цьому вміє управляти собою. Вміє добиватися наміченої мети. Честолюбний. Любить лідирувати і вміє бути організатором. Користується довірою і щирою повагою оточуючих. Характер легкий. Естетичний, рівно поживлений.	Створити можливість для лідерства. Допомогати у вирішенні групових та індивідуальних завдань. Стежити за тим, щоб навантаження (навчальне, виробниче і громадське) було в розумних межах.
Тип № 24 Активний, врівноважений тип. Енергійний. Средньокмунікабельний. Відданий нечисленним друзям. Впорядкований. Вміє ставити перед собою завдання і домагатися рішень. Не схильний до суперництва. Іноді образливий.	Віддає перевагу спокійному довірливому ставленні оточуючих до себе. Бажано налагодження чітких ділових контактів.
Тип № 25 Активний, іноді вибуховий, іноді безтурботно-веселий. Часто буває спокійно-байдужим. Ініціативи майже не проявляє, діє за вказівкою. Пасивний у соціальних контактах. До	Бажано спокійно-ділове ставлення. Краще знаходити і рекомендувати індивідуальні заняття. Такі люди добре справляються з адміністративною роботою.

глибоких емоційних переживань не розташований. Схильний до монотонної кропітливої роботи.	
Тип №26 Спокійний, урівноважений, терплячий, педантичний. Честолюбний. Цілеспрямований. Має тверді принципи. Часом образливий.	Такі люди люблять довірливі відносини, спокійний темп роботи. Не схильні до панібратства. Бажано заохочувати, хвалити при класі (групі) за акуратність, старанність. Працювати над підвищенням впевненості у своїх діях.
Тип №27 Врівноважено-меланхолійний. Тонко відчуває. Приязний; цінує довірливо-інтимні стосунки, спокійний. Цінує гумор. В цілому - оптиміст. Іноді панікує, іноді впадає в депресії. Однак частіше спокійно-задумливий.	Створити обстановку активно-спокійної діяльності. Бажано уникати жорсткої регламентації. Рекомендувати естетичні та літературні поняття.
Тип № 28 Меланхолійний, честолюбний, наполегливий, серйозний. Іноді схильний до тужливо-тривожного настрою. Дружить з нечисленним колом людей. Необразливий, але іноді недовірливий. Самостійний у рішеннях щодо принципів питань, але залежний від близьких в емоційному житті.	Рекомендується спрямовувати зусилля на підвищення самооцінки, зміцнювати упевненість в собі.
Тип №29 Жорстко вимогливий до оточуючих:	Взаємовідносини будувати на основі поваги, високої вимогливості.

впертий, гордий, дуже честолубний. Енергійний, товариський, часто перебуває в бойовому настрої. Невдачі приховує. Любить бути на виду. Холоднокровний.	Можна сміятися над недоліками, якщо підліток зарозумілий.
Тип № 30 Гордий, прагне до першості, злопам'ятний. Прагне до лідерства в усьому. Енергійний, завзятий. Спокійний, розважливий. Любить ризик, непохитний в досягненнях. Не позбавлений артистизму, хоча і сухуватий.	Не допускати зазнайства. Підтримувати в позитивних зусиллях. Допомогати в лідерстві, не допускати командний стиль відносин. Нейтралізувати озлобленість. Розвивати соціальний інтелект.
Тип №31 Сором'язливий, не заздрісний, прагне до самостійності, причепливий. Доброзичливий. З близькими людьми проявляє спостережливість, почуття гумору. Схильний до глибоких довірчих відносин. Уникає ситуацій ризику, небезпеки. Не виносить нав'язаний темп. Іноді схильний до швидких рішень. Часто розкаюється у своїх вчинках. У невдачах звинувачує тільки себе.	Забезпечити спокійну, доброзичливу обстановку. Намагатися залучати в активне рішення нових питань. Заохочувати соціальну активність, залучати до участі в будь-яких заходах (семінарах, конференціях, художній самодіяльності тощо).
Тип № 32 Честолубний, невдачі не знижують впевненості в собі. Зарозумілий. Злопам'ятний. Енергійний. Завзятий.	

Цілеспрямований. Схильний до конфліктності. Не поступається, навіть якщо не правий. Мук сумління не відчуває. У спілкуванні не схильний до співпереживання. Цінує тільки інформативність. Емоційно обмежений тип.	
--	--

Тест визначення рівня перцептивно-невербальної компетентності**(Г.Я.Розен)**

Інструкція: Прочитайте уважно кожне питання і виберіть один із запропонованих варіантів відповіді.

Тестовий матеріал

1. Чи добре ви знаєте мову|язиці| жестів?
 1. так|та|;
 2. і так|та|, і ні;
 3. ні.
2. Чи чутливі ви до чужих потреб?
 1. так|та|, чутливий;
 2. не знаю;
 3. ні, не чутливий.
3. Чи відразу ви помічаєте, що комусь стало нудно при розмові з|із| вами?
 1. відразу;
 2. вірно щось середнє;
 3. не помічаю взагалі.
4. Ви умієте слухати інших?
 1. так|та|, умію;
 2. і так|та|, і ні
 3. ні, не умію.
5. Чи завжди ви однаково ввічливі у спілкуванні?
 1. так|та|, завжди;
 2. залежно від обставин;
 3. ніколи.
6. Чи можете ви негайно визначити, що хтось із|із| співрозмовників засуджує вас?
 1. так|та|, можу;

2. не завжди;
 3. ні, не можу.
7. Чи завжди ви вірно оцінюєте інших людей?
1. так|та|, завжди;
 2. від випадку до випадку;
 3. ніколи.
8. Чи можете ви відразу відчувати, що викликаєте у співрозмовника симпатію?
1. так|та|, можу;
 2. і так|та|, і ні;
 3. ні, не можу.
9. Чи здатні|здібні| ви передбачити|пророчити|, між ким з ваших знайомих може зав'язатися дружба?
1. так|та|, здатний|здібний|;
 2. не знаю;
 3. ні, не здатний|здібний|.
10. Чи завжди ви відчуваєте|почуваєте|, що у співрозмовника є щось приховане на розумі|глузді|?
1. так|та|, завжди;
 2. залежно від обставин;
 3. не завжди.
11. Чи умієте ви вчасно відчувати, коли не слід бути дуже|занадто| наполегливим?
1. так|та|, умію;
 2. коли як;
 3. ні, не умію.
12. Чи часто люди приходять до вас зі|із| своїми проблемами?
1. часто;
 2. від випадку до випадку;
 3. рідко.

13. Як ви думаєте, чи завжди вам удається розпізнати брехню?

1. думаю, що завжди;
2. не знаю;
3. думаю, що ні.

14. Чи відразу ви відчуваєте|почуваєте|, що співрозмовник перебуває у поганому настрої?

1. так|та|, відразу;
2. і так|та|, і ні;
3. ні, не відразу.

15. Чи передчуваєте ви, що співрозмовник може ось-ось несподівано розридатися (або вибухнути)?

1. так|та|, передчуваю;
2. коли як;
3. ні, не передчуваю.

Ключ |

За відповіді 1 – 2 бали; 2 – 1 бал; 3 – 0 балів.

Підсумуйте оцінки за пунктами методики.

Перетворіть “сірі” бали в стіни за допомогою таблиці «Стінні норми».

Стіни	Бали
1	0
2	1-4
3	5-8
4	9-12
5	13
6	14-17
7	18-21
8	22-25
9	26-29
10	30

Запропонована шкала невербальної компетентності виявляє ступінь вираження вміння налагоджувати стосунки і прочитувати контекст спілкування. Кожен досліджуваний може бути віднесений до однієї з трьох груп:

З низьким рівнем невербальної компетентності (1-3 стенів);

З помірним рівнем невербальної компетентності (4-7 стенів);

З високим рівнем невербальної компетентності (8-10 стенів).

Особи, віднесені до першої групи, поглинені своїми власними проблемами і недостатньо уважні до проблем інших. Вони виявляють нездатність до налагоджування стосунків і розуміння характеру міжособистісної взаємодії.

Особи, віднесені до третьої групи, навпаки, характеризуються тим, що занадто переймаються проблемами інших людей і неуважні до своїх власних.

Оцінка самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер)

Інструкція. Уважно прочитайте десять пропозицій, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як вірно або невірно стосовно себе. Якщо пропозиція здається вам вірним або переважно вірним, поставте поруч з його порядковим номером букву «В», якщо невірним або переважно невірним – букву «Н».

Тестовий матеріал

1. Мені здається важким мистецтво наслідувати звичкам інших людей.
2. Я б, мабуть, міг зваляти дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих!
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поведуюся абсолютно по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний.
8. Щоб досягти успіху в справах і у відносинах з людьми, я намагаюся бути таким, яким мене очікують бачити.
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не виношу.
10. Я не завжди такий, яким здаюся.

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

По 1 балу нараховується за відповідь «Н» на питання № 1, 5, 7 і за відповідь «В» на всі інші питання.

0-3 бали. У вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійко, і ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають вас «незручним» у спілкуванні внаслідок вашої прямолінійності.

4-6 балів. У вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте в своїй поведінці зважаєте з оточуючими людьми.

7-10 балів. У вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

Люди з високим комунікативним контролем, по Снайдеру, постійно стежать за собою, добре знають, де і як себе вести, управляють вираженням своїх емоцій.

Оцінка уміння педагога вислухати співрозмовника. Поняття «комунікативні вміння» включає в себе не тільки мистецтво підтримувати бесіду, оцінювати співрозмовника, визначити його сильні і слабкі сторони, а й уміння встановити дружню атмосферу, здатність зрозуміти проблеми співрозмовника і т.д. В основі цих якостей лежить вміння вислухати співрозмовника, для перевірки якого пропонуємо наступні тести.

Інструкція. Відзначте ситуації, які викликають у вас незадоволення або досаду й роздратування при бесіді з будь-якою людиною – будь-то ваш товариш, колега, безпосередній керівник або просто випадковий співрозмовник.

ВАРІАНТИ СИТУАЦІЙ

1. Співрозмовник не дає мені шансу висловитися, у мене є що сказати, але немає можливості вставити слово.
2. Співрозмовник постійно перериває мене під час бесіди.
3. Співрозмовник ніколи не дивиться в обличчя під час розмови, і я не впевнений, чи слухають мене.
4. Розмова з таким партнером часто викликає почуття порожньої витрати часу.
5. Співрозмовник постійно метушиться: олівець і папір його займають більше, ніж мої слова.

6. Співрозмовник ніколи не посміхається. У мене виникає почуття незручності і тривоги.
7. Співрозмовник завжди відволікає мене питаннями та коментарями.
8. Що б я не висловив, співрозмовник завжди охолоджує мій запал.
9. Співрозмовник завжди намагається спростувати мене.
10. Співрозмовник пересмикує зміст моїх слів і вкладає в них інший зміст.
11. Коли я ставлю запитання, співрозмовник змушує мене захищатися.
12. Іноді співрозмовник перепитує мене, роблячи вигляд, що не дочув.
13. Співрозмовник, не дослухавши до кінця, перебиває мене лише потім, щоб погодитися.
14. Співрозмовник при розмові зосереджено займається стороннім (грає з ручкою або олівцем, протирає скельця окулярів і т.д.), і я твердо впевнений, що він при цьому неуважний.
15. Співрозмовник робить висновки за мене.
16. Співрозмовник завжди намагається вставити слово в моє оповідання.
17. Співрозмовник завжди дивиться на мене дуже уважно, не кліпаючи.
18. Співрозмовник дивиться на мене ніби оцінюючи. Це турбує мене.
19. Коли я пропоную що-небудь нове, співрозмовник каже, що він думає так само.
20. Співрозмовник переграє, показуючи, що цікавиться бесідою, занадто часто киває головою, ахає і підтакує.
21. Коли я кажу про серйозне, співрозмовник вставляє смішні історії, жарти, анекдоти.
22. Співрозмовник часто дивиться на годинник під час розмови.
23. Коли я входжу в кабінет, він кидає всі справи і уваги всі звертає на мене.
24. Співрозмовник поводить себе так, ніби я заважаю йому робити щось важливе.
25. Співрозмовник вимагає, щоб всі погоджувалися з ним. Будь-яке його висловлювання завершується питанням: «Ви теж так думаєте?» або «Ви не згодні?».

Обробка результатів. Підрахуйте відсоток ситуацій, що викликають досаду й роздратування.

70-100% – ви поганий співрозмовник. Вам необхідно працювати над собою і вчитися слухати.

40-70% – вам притаманні деякі недоліки. Ви критично ставитеся до висловлювань, вам бракує деяких достоїнств гарного співрозмовника. Уникайте поспішних висновків, не загострювати увагу на манері говорити, що не вдавайте, шукайте прихований сенс сказаного, що не монополізуйте розмови.

10-40% – ви гарний співрозмовник, але іноді відмовляєте партнеру в повній увазі. Повторюйте ввічливо його висловлювання, дайте йому час розкрити свою думку повністю, пристосовуйте свій темп мислення до його мови - і можете бути впевнені, що спілкуватися з вами буде ще приємніше.

0-10% – ви відмінний співрозмовник. Ви вмієте слухати, ваш стиль спілкування може стати прикладом для оточуючих.

Тест 2

Відповіді на питання оцінюються наступним чином: майже завжди – 2 бали; в більшості випадків – 4 бали; іноді – 6 балів; рідко – 8 балів; майже ніколи – 10 балів.

Тестовий матеріал

1. Чи намагаєтеся ви «згорнути» бесіду в тих випадках, коли тема (або співрозмовник) вам нецікаві?
2. Чи дратують вас манери партнера по спілкуванню?
3. Чи може невдалий вираз іншої людини спровокувати вас на різкість або грубість?
4. Чи уникаєте ви вступати в розмову з невідомим або малознайомою людиною?
5. Чи маєте ви звичку перебивати співрозмовника?
6. Чи трапляється вам робити вигляд, що ви уважно слухаєте, коли насправді ви думаєте зовсім про інше?

7. Міняєте ви тон голосу, вираз обличчя в залежності від того, хто ваш співрозмовник?
8. міняєте ви тему розмови, якщо бесіда торкнулася неприємною для вас теми?
9. поправляє ви людину, якщо в його мові зустрічаються неправильно вимовлені слова, назви, вульгаризми?
10. Чи буває у вас поблажливо-менторський тон з відтінком зневаги та іронії по відношенню до того, з ким ви говорите?

Чим більше балів ви набрали, тим більшою мірою розвинене в вас вміння слухати. Більш 62 балів набирає слухач вище середнього рівня. Звичайний «середній» слухач набирає 55 балів.

Додаток Е**Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності
(модифікований варіант Н. П. Фетіскіна)**

Інструкція. За п'ятибальною системою оцініте особливості міжособистісного взаємодії у вашій групі:

5 – завжди;

4 – зазвичай;

3 – важко сказати;

2 – зрідка;

1 – ніколи.

I

Я добре розбираюся в людях.

Багато діляться зі мною своїми секретами.

Я добре знаю боку моїх друзів.

Я добре знаю смаки і звички членів своєї групи.

Прагну зрозуміти, що за людина поруч зі мною.

II

Багато розуміють мене з півслова.

Я легко знаходжу спільну мову з оточуючими.

Зазвичай я легко вгадую, в якому настрої мої друзі.

Мої ідеї позитивно оцінюються оточуючими.

Прагну до того, щоб інші завжди легко і швидко могли зрозуміти мене.

III

Я легко можу переконати в чомусь іншої людини.

Я часто керую роботою моїх друзів.

Часто навколишні переходять на мою сторону.

Я легко можу розташувати до відвертості.

Мої однолітки поділяють багато мої захоплення.

IV.

У прийнятті рішень я покладаюся лише на себе.

Я дорожу не тільки цінностями групи, а й своєю думкою і ставленням до чого-небудь.

Я завжди роблю те, що відповідає моїм переконанням.

У конфлікті я завжди намагаюся аргументувати свою позицію.

Мої вчинки мало залежать від думки оточуючих.

Я майже ніколи не відступаю від своїх планів.

V

Я конфлікти з оточуючими дуже рідко.

При виробленні ставлення до будь-кому я враховую думку оточуючих.

Якщо оточуючі не згодні зі мною, я готовий переглянути свою точку зору.

Думка оточуючих мене однолітків є для мене дуже важливим.

Приймаючи важливі рішення, я завжди раджуся зі статусними людьми,

VI

Намагаюся точно і швидко виконувати різні завдання.

Переживаю свої промахи і помилки, пов'язані з соціальною діяльністю.

Успіх чи невдачі мого класу хвилюють мене не менше, ніж власні досягнення та успіхи.

Участь у соціальній діяльності є для мене важливим і необхідним.

Я вважаю, що досягти помітних результатів я можу тільки при взаємодії з іншими людьми.

Обробка й інтерпретація результатів

Спочатку підраховується кількість балів по кожній з шести шкал, а потім загальний сумарний показник.

Про ступінь вираженості тієї чи іншої шкали свідчать наступні показники:

20 балів і більше – висока;

11-19 балів – середня;

10 і менше – низька.

I. Взаємопізнання.

II. Взаєморозуміння.

III. Взаємовплив.

IV. Соціальна автономність.

V. Соціальна адаптивність.

VI. Соціальна активність.

Рівням комунікативної інтерактивності відповідають такі показники:

144 бали і більше – високий;

126-143 бали – середній;

125 і менше – низький.

I. Взаємопізнання – ступінь адекватності оцінки особистісних особливостей партнерів по взаємодії.

II. Взаєморозуміння – рівень конфліктності в групі, вираженість загальних інтересів, вміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини.

III. Взаємовплив – ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекція, саморефлексія.

IV. Соціальна автономність – значимість особистісної позиції у спільних діях і організації або участь у спільній діяльності.

V. Соціальна адаптивність – благополуччя взаємин, задоволеність своїм положенням у групі, гнучкість поведінки, контактність всередині колективу і з зовнішнім оточенням.

VI. Соціальна активність – спрямованість соціальної орієнтації, провідні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності.