

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ”
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК І СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітньо-кваліфікаційний рівень - бакалавр

на тему:

«РЕЗИЛІЄНС ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ
«ЛЮДИНА - ЛЮДИНА»»

Виконала студентка 4-го року навчання,

напряму підготовки 053 Психологія

Сігова Марія Костянтинівна

Науковий керівник: Чернобовкін В.М.,

доктор психологічних наук, професор

Рецензент _____

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою “ _____ ”

Секретар ЕК _____

“ _____ ” _____ 2020 р.

Київ 2020

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РЕЗИЛІЄНС ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ «ЛЮДИНА - ЛЮДИНА»	
1.1. Концепції резилієнс у психології.....	6
1.2. Професійний успіх та його складові.....	19
1.3. Особливості діяльності в системі «Людина - людина».....	32
Висновки до першого розділу.....	37
Розділ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛІЄНС ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ «ЛЮДИНА - ЛЮДИНА»	
2.1. Емпірична база та методи дослідження.....	39
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	44
Висновки до другого розділу.....	75
Розділ III. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ РЕЗИЛІЄНС У СПЕЦІАЛІСТІВ В СФЕРІ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»	
3.1. Особливості програми розвитку резилієнс у спеціалістів сфери «Людина-людина».....	77
3.2. Психологічні рекомендації спеціалістам сфери діяльності «Людина-людина».....	80
Висновки до третього розділу.....	82
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження полягає у потребі підвищення рівня ефективності роботи спеціалістів сфери “людина-людина”. Фахівці цієї галузі (Human Resources, recruitment, People Relations etc.) найчастіше страждають від професійного вигорання, втрати мотивації через постійну присутність стресу в їхньому професійному житті. Вони щодня зустрічаються з великою кількістю людей, які транслюють численні емоційні посилення, які можуть бути руйнівними для спеціаліста. Здебільшого успіху в сфері діяльності “людина-людина” досягають індивіди з високими показниками схильності до асертивних дій та резильєнтності. Саме тому, одним з головних завдань сучасної психології є допомога спеціалістам у переживанні стресових подій, негараздів, складнощів з метою запобігання деструктивної поведінки, як наслідку після травми, зниження рівня вразливості та розвинення ефективної саморегуляції індивіда.

Проблема резильєнтності є недостатньо дослідженою в українській психологічній науці. Поняття “резилієнс” прийшло в психологію з технічних сфер та механіки. Первинно, воно описувало «здатність субстанції повертатися до її звичайної форми після того, як була зігнута, розтягнута чи стиснута» [54]. Його вивченням займалися такі вчені як Connor, M.D., Jonathan R.T. Davidson, J. T. Cacioppo, H. T. Reis, A. J. Zautra, O'Dougherty Wright, M., Masten, A.S., & Narayan, A.J, Mukhametzyanova F.Sh. А. Максименко, В. Л. Зливков, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, Д. Хелерстейн, Дж. Річардсон, Ж. Ледесма, І. Понкін, К. Болтон, Н. Гусак, О. Бойко, О. Махнач, С. Богданов, С.О. Лукомська, Ф. Лютанс та інші, проте поняття лишається не повністю розкритим, існує багато галузей, у меж яких не вивчалась резильєнтність. Отже, саме **актуальність** та недостатня

розробленість зазначеної проблеми й зумовили вибір теми бакалаврської роботи: «Резилієнс як чинник професійного успіху в сфері “людина-людина”».

Об’єкт дослідження – резилієнс як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості впливу рівня резилієнс на професійний успіх в сфері “людина-людина”.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити особливості впливу резилієнс на професійну успішність в сфері “людина-людина”, а також розробити програму та психологічні рекомендації розвитку резилієнс у спеціалістів, які працюють в сфері «людина-людина».

Гіпотезу дослідження склали припущення про те, що рівень розвитку резилієнс впливає на професійний успіх фахівців сфери діяльності “людина-людина”. Фахівці з вищою посадою (“грейдом”) мають більш високі показники резилієнс.

Завдання дослідження:

1. Розкрити психологічний зміст понять “резилієнс”, “професійний успіх”, “тип діяльності «людина - людина»”.
2. Емпірично дослідити рівень резилієнс у спеціалістів зі сфери діяльності “людина-людина”.
3. Встановити вплив рівня резилієнс на професійну успішність у сфері діяльності «людина - людина».
4. Розробити психологічні рекомендації та програму розвитку резилієнс у спеціалістів.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні поняття «резилієнс», у вивченні впливу резилієнс на досягнення професійного успіху, а також доповненні відомостей про рівень резильєнтності представників діяльності сфери “людина-людина”.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання результатів роботи в психологічній практиці корпоративними психологами, коучами, тренерами. Розроблена програма та психологічні рекомендації можуть бути використані з метою розвитку рівня резилієнс працівників сфери діяльності «людина-людина».

Розділ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РЕЗИЛІЄНС ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ «ЛЮДИНА - ЛЮДИНА»

1.1. Концепції резилієнс у психології

Поняття «резилієнс» початково використовувалось переважно у галузях фізики та механіки і трактувалось як «здатність субстанції повертатися до її звичайної форми після того, як була зігнута, розтягнута чи стиснута» [54]. Такою властивістю володіють далеко не всі фізичні елементи та надають додаткову цінність тим, яким це під силу.

У психологію поняття «резилієнс» увійшло наприкінці 19 століття і до середини 20 століття вивчалось як один із підсвідомих захисних механізмів, а з 1960 – років вже визначалось частиною свідомих процесів людської психіки і розглядалось поряд з поняттям коупінг стратегій; у 1970-х роках стало частиною досліджень пластичності мозку. З 1980-х років резилієнс вивчається поряд із захисними механізмами і факторами ризиків та стає частиною нейроімунологічних досліджень. Лише наприкінці 20 століття починається комплексне сприйняття резильєнтності як з психологічної точки зору, так і з фізіологічної [6; 85]. Проте впровадження цього терміну в психологічну науку приписують раннім працям американської психолог Е. Вернер, яка займалася дослідженням дітей, що зазнавали труднощів в житті й перебували в несприятливих, ризикованих умовах, проте не втрачали психологічного благополуччя [87; 88]. Згодом дослідження поширились на дорослих, які попри складне дитинство, сповнене стресових подій, добре себе почувають і функціонують в суспільстві [81]. На початку 21 століття відбулися перші

дослідження резилентності у людей похилого віку, які зазнали різноманітних життєвих негараздів [6].

Наразі цей феномен людської психіки досліджують нейробіологи, соціальні психологи, нейропсихологи, професори та фахівці інших галузей. Ж. Ледесма, доктор наук, спеціаліст в галузі лідерства характеризує резилієнс, як «здатність відштовхнутися (оправитися) від негараздів, розчарування та нещастя...» [65]. У цьому трактуванні акцент робиться на здатності людини, яка пережила складні події в житті повернутися до звичайного існування, не піддаючись тиску лиха.

На нашу думку більш повним є визначення Ф. Лютанс, який розширює розуміння того, що людина переживає сильні емоційні переживання не тільки від негативних подій, а й від позитивних. У його працях резилієнс виступає як розвинена спроможність поправитись та відновитись від негараздів, конфліктів і невдач або навіть позитивних подій, прогресу та підвищення відповідальності [67]. До того ж, вчений стверджує, що на відміну від багатьох вроджених властивостей індивіда, здатність до резилієнс є набутою. Відповідно, може розвиватись протягом життя, що ми розглянемо нижче.

Отже, людям властиво «протистояти» усім типам стресових для них ситуацій. Не тільки проблемні випадки змушують страждати та приносять емоційні потрясіння. Натомість сильні приємні враження чи неочікувані життєві зміни, як зміна роботи, місця житла, статусу, можуть чинити на індивіда сильний тиск. Згідно з цим, стає зрозумілим, що резилієнс не є ситуативною реакцією на зовнішню ситуацію, а має бути перманентною частиною характеру людини. Призмою, через яку суб'єкт сприймає зовнішні подразники, «стабільною траєкторією здорового функціонування» [50; 51].

Всесвітня організація охорони здоров'я пропонує таке узагальнене визначення: резилієнс – це «здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особиста ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам (наприклад, сприятливе зовнішнє середовище та вироблення адаптивних механізмів коупінгу)» [59, с. 17]. Саме воно лягло в основу проведення емпіричного дослідження.

Важливий компонент резилієнтного світосприйняття – це адаптивність. «Адаптація – від лат. *adaptare* – підлаштовуватись, прилаштування до мінливих зовнішніх і внутрішніх умов» [22, с. 28]. Вона має дві сторони – біологічну і психологічну [71]. Перша відноситься до природних для людей і тварин здібностей до адаптації до властивостей навколишнього середовища та його змін (температурі, тиску, освітленню та іншим фізичним умовам), а також, до змін в самому організмі: хворобі, втраті певної складової, обмеженню якихось функцій. На відміну від тварин, людина може використовувати різноманітні допоміжні інструменти, продукти своєї життєдіяльності (помешкання, одяг, засоби пересування, оптичну та акустичну апаратуру тощо). До того ж, розширює спектр людських адаптаційних можливостей здатність до невимушеної психічної регуляції певних біологічних процесів та станів. Вивчення фізіологічних регуляторних механізмів адаптації має велике значення для вирішення поставлених проблем психофізіології, медичної психології, ергономіки тощо. Особливий інтерес викликають адаптаційні реакції організму саме на несприятливі впливи значної інтенсивності (екстремальні умови). Саме ці питання тісно корелюють з темою нашої роботи, оскільки досліджують людину в ситуаціях, коли вона найбільше схильна проявити/не проявити свою резильєнтність. Ситуації з підвищеним рівнем емоційності, екстриму зустрічаються часто в професійній діяльності, але також трапляється і в

буденному житті. Сукупність реакцій на відповідні події називається адаптаційним синдромом [22].

Психологічний аспект адаптації полягає вже в розгляді індивіда саме як особистості, стосується соціальної частини життєдіяльності – існування в суспільстві відповідно до його вимог в симбіозі з власними потребами, мотивами й інтересами. Соціальна адаптація індивіда відбувається шляхом засвоєння уявлення про норми і цінності суспільства, у якому він перебуває – від найглобальнішого до найвужчого. Головним інструментом виступає взаємодія, у тому числі спілкування з оточуючими та активна життєва діяльність. Важливими аспектами соціальної адаптації є виховання, освіта та професійна підготовка [22].

У процесі соціалізації суб'єкт не лише вчиться взаємодіяти з соціумом, але, також, формує очікування та взаємозв'язки адекватних реакцій на відповідні події, що підтверджує факт набутості, а не вродженості резильєнтності.

З точки зору еволюційного розвитку поява психічної діяльності стало ваговою новою сходинкою і розвитку механізмів і способів біологічної адаптації. Представники поведінкової екології у своїх працях детально розглядають важливість поведінки для виживання в еволюційному аспекту та акцентують на тому, що завдяки психіці люди мають змогу миттєво реагувати на зміни зовнішнього середовища [32]. Між стимулом середовища та реакцією індивіда стоять результати засвоєного досвіду шляхом соціалізації та знанням, які «відповіді» мають стояти за якими «питаннями».

Ж. Піаже, розробляючи свою концепцію інтелектуального розвитку, висловлював своє позитивне ставлення до ідеї Е. Клапареда, що інтелект виконує

функцію адаптації до нових обставин, а навички і інстинкт – лише до тих, що повторюються [10; 22; 26].

Важливо зазначити, що резильєнтність – це не якась вроджена властивість, а якість, компетенція чи вміння, яку можна формувати через опанування стратегій поведінки в провокативних та складних ситуаціях. На нашу думку, необхідним є впровадження виховання цієї властивості ще в школах та дитячих садках. Оскільки, це стане превентивною мірою в позбавленні людей подальших життєвих травм, які виникають від неготовності людини до викликів життя.

Цінність резильєнтності підтверджується численними дослідженнями, у яких ця метакомпетенція розглядається як об'єкт: психології, психіатрії, педагогіки, культурології [61; 86; 87]. Цікаво зазначити, що група, яка часто позиціонується як найбільш незахищена чи вразлива – діти, в дослідженнях в сфері резильєнтності абсолютно не відноситься до групи ризику. Натомість, у кожної дитини від початку закладено сильні сторони, які вже в подальшому можуть не отримати розвитку.

Протягом останніх десятиріч дослідження резилієнс науковці все глибше занурювались у концептуалізацію та визначення цього феномену. Американський професор і психіатр Д. Хелерстейн виокремлює дві складові частини: фізичну та психологічну резильєнтність. Перша є показником стресостійкості й толерантності, натомість друга включає всі етапи соціалізації, створення та підтримку соціальних зв'язків, віднайдення нових життєвих орієнтирів і смислів у складних ситуаціях. До психологічної частини дослідник також відносить процес опанування психологічних технологій, практик, підвищення освітнього рівня, що допомагає індивіду переживати негаразди та долати негативні наслідки стресу [61]. Резилієнс є біопсихосоціальним явищем, тобто охоплює соціальні

подразники, міжособистісні і особистісні, є результатом процесів розвитку суб'єкта протягом певного часу [14].

Зазвичай концепція резильєнтності включає супротив руйнуванню, здатність людини захищати свою цілісність, коли вона відчуває сильний тиск, але окрім простого супротиву, ще здатність будувати повноцінне життя в складних умовах, розвиватися, адаптуватися, що передбачає здатність до планування свого життя та усвідомленого цілепокладання [27; 82].

Науковці, які займаються проблемою резильєнтності, пропонують модель, яка включає три конструкції: фактори ризику; захисні фактори; фактори вразливості [49; 62; 81].

Багато авторів розглядають ці конструкції як «тимчасово пов'язані інтерактивні аналоги більшої багатогранної моделі процесу резильєнтності» [16; 17; 49].

У дослідженнях в цій галузі не існує чітко визначеного понятійного апарату, який би включав основні терміни і конструкти, що спричиняє ряд складнощів для науковців. По-перше, з'являється термінологічна розбіжність у працях, присвячених резильєнтності, по-друге, немає чіткої понятійної бази, на яку можна спиратися і рухатися далі у дослідженнях. Тому ми вирішили висвітлити основні концепції, які наразі існують для порівняння та доповнення одна одної.

До факторів ризику відносять: зовнішні чинники (погодні, соціальні умови, несприятливі фактори в оточенні, природні катаклізми, війни, епідемії, бідність, політичний режим, насильство тощо). Цей тип факторів провокують прояв захисних факторів, перевіряють їхню якість та визначають наявність факторів вразливості. Захисні фактори та фактори вразливості – це квінтесенція характеристик особистості, її властивостей і ресурсів навколишнього середовища,

які допомагають чи перешкоджають успішно відновлюватися після дії факторів ризику [83].

Поруч з проблемою створення єдиного термінологічного апарату для дослідників резильєнтності, виникає питання про центральну конструкцію стійкості. У літературних джерелах наразі більше описів і досліджень саме захисних факторів, аніж, факторів вразливості чи ризику. До того ж, як часто буває з психологічними термінами, які увійшли до широкого вжитку, захисні фактори часто плутають із захисними механізмами, закритістю, певною характеристикою особистості тощо. Те саме відбувається з поняттям «коефіцієнт вразливості» - у літературі цей термін може застосовуватись як опис людини, її характеристика, відсутність життєстійкості або взагалі ототожнюватись з факторами ризику [67; 68; 81].

На нашу думку, теоретично-експериментальна модель, яка створена на базі досліджень Дж. Річардсона, К. Болтона, А. Мастена, добре відображає покрокові етапи переживання стресової події [49; 68; 70; 80]. Її фази:

- 1) Конфронтація з факторами ризику (травмівними подіями);
- 2) Активація захисних факторів та факторів вразливості;
- 3) Взаємодія між захисними факторами та факторами вразливості;
- 4) Можливі результати: резильєнтність, дезадаптація.

Формування резилієнс відбувається в процесі накопичення життєвого досвіду та за рахунок різноманітних взаємодій суб'єкта із зовнішнім середовищем. Базисом можна вважати наступні принципи:

- 1) Усі люди здатні змінюватися;

- 2) Освітні організації здатні змінювати тих, хто в них навчається;
- 3) Важливими є освітні технології та впевненість викладачів у тому, що ті, хто навчаються внутрішньо готові до змін у кращу сторону.

Існують також дослідження щодо формування резилієнс у дітей зі складних сімей. Визначна роль у такій ситуації надається освітнім організаціям, які опікуються дитиною.

Формування резильєнтності тісно пов'язане з формуванням емоційного інтелекту індивіда. Під емоційним інтелектом розуміють здатність людини до розпізнавання емоцій, передбачення намірів і реакцій, мотивацію та бажання. До того ж, вміння контролювати, керувати та аналізувати власні емоції та емоції інших людей, з метою вирішення певних задач [64; 73].

Наступним фактором, який сприяє розвитку резилієнтності є «mindfulness» (техніка усвідомленості). Цей термін трактують ще й як самоспостережливість – занурення в обмірковування певної ситуації [64]. Він описує процес, який є невід'ємним, коли мова йде про успішне подолання складних ситуацій – зосередження на усвідомленні відчуттів у конкретний проміжок часу, аби краще розібратися в нагальній складній, неприємній ситуації. Важливим аспектом є нівелювання попереднього досвіду, уявного майбутнього та будь-яких передбачень.

Люди з високим показником самоспостережливості демонструють кращу резильєнтність, завдяки тому, що мають схильність до спостереження за власним станом свідомості. Відповідно краще долають деструктивні думки та емоції і можуть діяти превентивно, не доводячи до піку переживань [46].

Інші науковці поділяють фактори формування резильєнтності на:

1) Внутрішні захисні фактори: стосунки (вміння формувати позитивні стосунки, бути другом); здатність надавати допомогу (служувати іншим); життєві вміння (прийняття рішень, позитивне налаштування, контроль емоцій); почуття гумору; стрижень (система цінностей); сприйнятливність (розуміння людей і ситуацій); автономність/незалежність; позитивна орієнтація на майбутнє (самотивація); творчість; почуття власної цінності.

2) Захисні фактори зовнішнього середовища: атмосфера в освітньому середовищі (вчителі/викладачі); почуття безпеки; підтримка; визнання цінності та унікальності; чіткі правила та кордони; високі очікування до досягнень і поведінки; довіра; повага та турбота [47; 64; 79].

На нашу думку, обидва типи можуть слугувати певним пом'якшенням, послабленням впливу стресових ситуацій та ризиків, тому варто потрібно працювати не лише над розвитком внутрішніх захисних факторів, а й працювати над організацією сприятливих зовнішніх факторів.

Згідно з дослідженнями O'Dougherty Wright, M., Masten, A.S., & Narayan, A.J., Mukhametzyanova F.Sh., Tregubova T.M. ключові ролі у майбутньому благополуччі дітей відіграють формування резильєнтності в процесі навчання та прояв позитивної моделі поведінки викладачів [72; 73; 75].

Існують такі способи розвитку резильєнтності:

1) Розвиток саморефлексії (написання есе, обговорення в малих групах) та рефлексії (написання описово – аналітичних творів про власний досвід ладнання зі складними життєвими ситуаціями чи про те, як це робили відомі особистості)

2) Вилучення досвіду з власних невдач – має бути розуміння, що невдачі, помилки є абсолютно припустимими;

- 3) Створення атмосфери, де суб'єкт отримує схвалення за прикладені зусилля, наполегливість і старання, а не лише за успішні результати;
- 4) Обговорення питань резильєнтності в контексті досягнень, успішності й соціальних змін, використовуючи приклади відомих людей;
- 5) Формування підтримки по відношенню до фахівців, вона має бути орієнтованою не лише на предметну, але й на емоційну складову [63].

Варто підкреслити, що резильєнтність як метакомпенсація представляє собою неабияку важливість для успішної самореалізації в сучасних умовах світу. Саме тому їй необхідно приділяти увагу в освітніх програмах, починаючи з дитячого садочка і шкіл. Ми вважаємо, що більш природним та більш потужним засвоєння резилієнс є в ранньому віці. Якщо поставити це питання глобальніше, то стійкість до стресу в однієї людини є гвинтиком в механізмі побудови стійкого розвитку всього суспільства. Для цього важливою є наявність біопсиходуховної рівноваги особистості, яка є вразливою до випробувань життя, надзвичайних ситуацій, але залишається неушкодженою, якщо індивід має розвинену резильєнтність [62].

Резилієнс не є тотальним захистом від стресових подій, але допомагає успішно свідомо й несвідомо відновлюватися після них. Визначають наступні чотири форми реінтеграції індивіда:

- 1) реінтеграція в результаті особистісного зростання, самоусвідомлення та зростання резилієнс;
- 2) реінтеграція в результаті повернення до стану гомеостазу (рівноваги);
- 3) реінтеграція з певними втратами;
- 4) дисфункціональна реінтеграція [31; 60; 69; 70; 81; 85].

В україномовній літературі резилієнс перекладають як стресостійкість, життєстійкість, життєздатність, стійкість до травм. Ці поняття вказують на

ресурси, за допомогою яких можна чинити опір стресовим, травмуючим подіям [28; 30; 37]. Останнім часом почали використовувати ще термін «пружність», «психологічна пружність» [42]. Психолог О. Махнач до терміну «резилієнс» ставиться як до англіцизму і вважає, що його варто замінити поняттям «життєздатність», трактуючи його як можливість людини або соціальної системи будувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах» [19]. Погляди психолога спонукалися ідеями російського філософа А. Богданова, автора концепції теорії систем. В його світосприйнятті життєздатність є завжди відносною, існує лише стосовно певного середовища й набуває унікальних елементів у кожній ситуації, які не будуть доречними в жодній іншій [33].

Однак, на нашу думку, абсолютного аналогу англomовному поняттю «resilience» в українській мові ще немає. Оскільки термін «життєздатність» виступає як можливість нормально існувати попри складні умови, що носить відтінок конфліктності. Натомість «резильєнтність» - це здатність співіснувати з будь-якими життєвими подіями, незважаючи на їхній характер.

У філософії існує ще поняття «вітальності», яке корелює з життєздатністю і визначає здатність до виживання, балансування на межі життя і смерті. У цьому контексті ми погоджуємося з В. Зливковим, який наголошує на невідповідності смислового навантаження попередньо зазначених понять та резильєнтності: «Звертаємо увагу на цілковиту невідповідність визначень резильєнтності та життєздатності в російській та зарубіжній науці, якщо в Росії акцентується на категоріях норми, яка, як відомо, досить умовна (нормально повноцінно жити після травми, однак як жити і що для цього потрібно визначенням не передбачається), то у зарубіжній психології наголошується, що резильєнтність це результат осмислення психотравматичного досвіду, трансформація невдач в

особистісне, колективне зростання та зростання у міжособистісній взаємодії за рахунок зміцнення соціальних зв'язків, формування нових відносин, застосування креативності та нешаблонності у розв'язанні проблем і пошуку виходу із кризової ситуації» [8].

Американські психологи сфер соціальної психології та нейропсихології J. Т. Cacioppo, Н. Т. Reis, А. J. Zautra ввели поняття соціальної резильєнтності. Вони розглядали її як багаторівневий конструкт, що виражає здатність не лише суб'єкта, а й соціальних груп відновлюватися після стресових подій завдяки підтриманню позитивних соціальних стосунків. Комунікація може бути як всередині самої групи аби внутрішньоособистісне спілкування індивіда, так і з іншими зовнішніми групами, індивідами [53].

Відмінною рисою соціальної резильєнтності від індивідуальної є те, що вона включає декілька рівнів:

- 1) індивідуальні способи встановлення стосунків (доброзичливість, надійність, справедливість, відповідальність, чесність, щирість відкритість) [48];
- 2) міжособистісні ресурси (емпатійне, уважне слухання, вміння пробачати, співчувати іншим);
- 3) колективні ресурси (групова ідентичність, вміння працювати в команді, відкритість у взаємодії, повага до групових норм і правил) [38].

Соціальна резильєнтність акцентує на здатності особистості взаємодіяти з іншими індивідами, з метою реалізації важливих цілей, незважаючи на кризи чи проблемні моменти [45; 58; 74; 76; 77].

Якщо звернутись до суміжних понять, які можна вважати компонентами резилієнс, то американські психологи виділяють наступні :

- 1) Оптимізм – оптимістично налаштовані індивіди схильні бути більш резильєнтними, оскільки вони здатні зберігати позитивне налаштування щодо майбутнього розвитку подій, навіть, якщо потрапляють в начебто безнадійні ситуації;
- 2) Альтруїзм – найбільш резильєнтні люди часто через допомогу іншим знімають власний стрес і підвищують власну ефективність, для них допомога є певним невичерпним джерелом підкріплення та енергії;
- 3) Моральність – люди із сильними моральними установами і стійким набором переконань про правильне й неправильне зазвичай легше переносять час реабілітації;
- 4) Віра і духовність – хоча це не є обов'язковим фактором резилієнс, люди часто знаходять підтримку у вірі при подоланні викликів і відчують, що вона дає їм мудрість і силу;
- 5) Почуття гумору – люди, які мають здорове почуття гумору і можуть сміятися над власними невдачами, значно легше реабілітуються після складних періодів;
- 6) Наявність прикладу для наслідування – це також не можна назвати необхідним компонентом резильєнтності, проте ті, хто мають приклад для наслідування, можуть черпати сили з бажання бути схожим на свій авторитет, наслідувати його;
- 7) Соціальна підтримка – як не дивно, соціальна підтримка є важливим фактором резильєнтності. Люди з потужною соціальною підтримкою і зв'язками є краще підготовленими і мають більше ресурсів для реабілітації після втрат і розчарувань;
- 8) Готовність зустрітись зі своїм страхом – це не стільки характеристика суб'єкта, як дія або схильність до дії. Люди, які готові виходити зі своєї зони

комфорту й протистояти страху, швидше переборюють виклики та зростають як особистість;

9) Значення та ціль життя – не дивно, що ті, хто відчують, що мають особливе покликання або вміють віднаходити величезну кількість сенсів в житті, швидше реабілітуються від невдач чи розчарувань. Коли людина палко вірить у свою мету, вона менш схильна здаватися стикаючись з трагедією чи втратою.

10) Навчання – певною частиною резильєнтність особистості є постійною і незмінною, але завжди лишається можливість для вдосконалення. Резилієнс можна розвивати та тренувати [57].

Ці компоненти не є вичерпним і тотальним тлумаченням резилієнс, вони лише формують гарний базис для розуміння природи і обсягу цього поняття.

1.2. Професійний успіх та його складові

Проблематика кар'єрного успіху усе більше і ретельніше досліджується у наш час. Упродовж тривалого часу ці поняття сприймалися негативно, асоціювалися з марнославством та деструктивними прагненнями. Проте, зараз бажання отримувати нагороду за свою діяльність сприймається адекватно та входить в поняття цілісної особистості. У тому числі, коли йдеться про схвалення, визнання та перемоги.

Ще з 70-х років Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Холл займалися теоретичними і практичними дослідженнями кар'єрного успіху в межах американської школи організаційної психології. З часом, попит на професійну самореалізацію зріс, усе більше жінок знаходять себе у кар'єрних досягненнях, юнаки будують власний бізнес, школярі заробляють. Зі збільшенням конкуренції, з'явилась тенденція відходу від кількості й перехід якості. Саме тому, нині особливий інтерес фокусують на собі психологічні аспекти вирішення різноманітних життєвих

ситуацій, зусібіч пропонуються інструкції по досягненню особистісного, професійного, соціального успіху: від початкового етапу – профорієнтації, прогнозу щодо майбутньої роботи до розвитку успішної кар'єри й способів її побудови.

Успішність людини не є тотальною та стійкою, вона залежить від початкових потенцій та практичних реалізацій. Від народження індивід має певний набір якостей, протягом життя виховуються певні звички, здобуваються навички, отримуються знання, формується ставлення та досвід. Людина все більше розвивається у конкретному напрямку, відповідно, має більше шансів отримати компетенції у цій сфері, реалізувати себе та стати успішною. Натомість, робота в галузі, що вимагає непритаманних суб'єкту навичок, якостей лише збільшує вірогідність незадоволення і демотивації.

Теорія розвитку особистості (К. Абульханова-Славська, А. Адлер, Е. Берн, Г. Костюк, С. Максименко, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, Е. Еріксон, Е. Фром) доводить, що особистість, яка є успішною в професійній діяльності, може більш ефективно самореалізовуватись у соціальному середовищі. Це допомагає підвищити самооцінку, стати впевненим у своїх силах та надає мотивацію працювати ще дужче та продуктивніше [18].

Базу характеристик професійної успішності складають:

- 1) Психічне здоров'я
- 2) Функціональна автономність (незалежність)
- 3) Вмотивованість активності усвідомленими процесами

Відповідно, можемо зробити висновок, що успіх індивіда пов'язаний із соціальною природою людини, її особистісними якостями. Для гармонійного

життя і психічного розвитку особистості необхідна рівновага двох аспектів: «включеності» у соціум та «відокремленість» від нього. У той же час людині необхідно отримувати визнання. Таке протиріччя – полярність прагнень, формує головні соціально-психологічні параметри проблеми. Адже саме поняття «успіх» стає характеристикою особистості лише після пройденого етапу досягнення успіху. Зрештою людина отримує самоствердження, визнання, увагу суспільства, вплив. Проте це все можливо лише за умови, що пройдений шлях індивіда і його реалізація відповідають соціальним параметрам успіху. Відповідно, ми можемо зробити висновок, що успішність має дві сторони:

- 1) Спрямованість особистості на успіх – усвідомлена і цілеспрямована поведінка, докладені зусилля;
- 2) Відповідність суспільним вимогам - збіг поведінки, дій з «належними» для досягнення успіху, згідно з вибудуваними рамками суспільства.

Успішність включає процес становлення та етап визнання. Лише за умови реалізації обох складових та чи інша особистість може бути прийнятою в суспільстві як успішна.

Саме тому, такі дослідники як О. Асмолов, Дж. Аткінсон, У. Джеймс, Т. Дембо, Ю. Клейменова, Є. Клімов, Н. Кузьміна, К. Левін, Г. Мюррей, А. Самоукін, Х. Хекхаузен, Ф. Хоппе присвятили свої роботи вивченню психологічної сутності успішності. Вони виокремили наступні провідні характеристики: Самооцінка; Рівень домагань; Мотивація досягнення успіху; Уникнення невдач; Вплив невдач на поведінку та діяльність особистості [18].

Думка вчених полягає в тому, що формування поведінки, орієнтованої на успіх, відбувається безпосередньо через родину і побіжно – через соціальні

інститути [38]. Людина, яка є успішною в діяльності, має бути професійно орієнтованою і мати добре розвинені здібності лідерства й ефективного менеджменту, роботи з колективом. Це твердження стало базисом для визначення критеріїв професійного успіху в емпіричній частині.

Активна поведінка, орієнтована на успіх, проявляється не тільки в соціально-професійній діяльності, її можна спостерігати практично в усіх сферах життєдіяльності особистості і тому можна визначити як високогенералізовану якість особистості. Конкуренція підвищує індивідуальну готовність до успіху. Успіх – це позитивний результат діяльності суб'єкта по досягненню значущих для нього цілей, що відображають соціальні орієнтири суспільства. Спосіб життя, емоційний сімейний клімат, зокрема любов, створюють саме ту атмосферу, у якій дозріває людська потреба у досягненні успіху [7].

Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності [3]. Кар'єра (від франц. *carrière*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу й становища в суспільстві [3].

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних нахилів. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молодого людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри [24].

У науковій психологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як:

- 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини;
- 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини;
- 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі;
- 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;
- 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [13; 29].

Соціальні психологи та психологи професійної діяльності кар'єру оцінюють як соціальну динаміку розвитку індивіда та його поведінкових проявів, які тісно пов'язані з досвідом людини та її робочою діяльністю протягом життя. Усе більше уваги приділяються вивченню факторів, що стимулюють до кар'єрного розвитку, вчені активно досліджують особистісні якості, які допомагають просуватися у робочій сфері. Зарубіжні психологи Г. Айзенк, А. Бандура, Дж. Роттер, виділили такі фактори особистості, які є базисом схильності до професійної успішності: самоефективність, локус контролю, мотивація до кар'єри, емоційна стабільність.

Науковці, які займаються проблематикою кар'єрного успіху визначили два фактори, що сприяють досягненню успішності [2; 4; 7]:

- 1) Індивідуально-психологічні – включає інтелектуальні та емоційні здібності суб'єкта, а також мотиваційну сферу;
- 2) Психотипологічні особливості – вік, культурна приналежність тощо.

Важливо розуміти, що поведінка, орієнтована на звершення досягнень, має проявлятися в людини не лише на робочому місці [3; 7]. Здатність досягти успіху лежить в особистісних характеристиках, тому наша робота призначена аналізу складеної здатності до резильєнтності не лише по відношенню до робочих ситуацій. Ми досліджуємо прояв цієї характеристики в усіх сферах життя індивіда.

Згідно з науковими напрямками, виокремлюють три підходи до вивчення кар'єри в психології [24]:

- 1) Соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер);
- 2) Управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров);
- 3) Соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол).

Автори підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі [24].

Прихильники соціально-психологічного напрямку розглядають кар'єру саме з точки зору просування індивіда по ієрархії організації та послідовності занять протягом життя. Важливим аспектом тут виступає досягнення бажаного статусу, визнання та рівня життя.

В межах управлінсько-менеджерського напрямку кар'єра розглядається як сукупність посад, які людина обіймає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може обіймати в майбутньому (планова кар'єра). Важливо зазначити, що в межах

цього напрямку основними факторами є індивідуальні прагнення індивіда та устрій соціальних систем, а кар'єра виступає певною ланкою посередині.

У контексті соціально-економічного напрямку кар'єра трактується як відповідна динаміка до рівня освіти та кваліфікації суб'єкта. Відповідно, розвиток відбувається за рахунок отримання нових знань, навичок та, як наслідок, посадових просувань. Увага також спрямовується на поведінку людини, яка пов'язана з накопиченням і використанням людського капіталу протягом індивідуального робочого життя.

Представник напрямку Н. Лукашевич у класифікації кар'єри за спрямованістю руху всередині організації визначив три типи:

- 1) “Горизонтальна кар'єра” - охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня оплати або з отриманням вищого професійного статусу
- 2) “Кар'єра, що зростає” - просування за ієрархією посад і кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко;
- 3) «Стрімко зростаюча кар'єра» - отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з великою відповідальністю щодо прийняття рішень [цит. за 35].

Дослідженням кар'єри та розробкою її типології займаються науковці всього світу. Варто зазначити, що її розглядають зазвичай в трьох площинах:

- 1) Двостороння модель (зовнішня і внутрішня);
- 2) Динамічний аспект (рух “вперед-назад”/ “вгору-вниз”);

3) Ситуативний феномен [5].

Д. Сьюпер виділяє чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, де основним критерієм є стабільність:

- 1) «Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності.
- 2) «Звичайна кар'єра» – найбільш поширена, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості і його кризами.
- 3) «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію.
- 4) «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [84].

Для розуміння процесу досягнення професійного успіху необхідно розглянути етапи, з якими стикається фахівець протягом свого робочого життя. Цим питанням займалось чимало іноземних науковців, доробки яких ми зараз розглянемо.

Е. Шейн розрізняє шість основних стадій кар'єрного зросту, яким відповідають різні статуси й позиції, що присвоює собі працівник:

- 1) Передвступна – вступна («кандидат», «пошукач»).
- 2) Період базового навчання – прийняття на роботу («новачок, що навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»)
- 3) Перше регулярне призначення – підвищення або пониження по посаді («новий член організації»).
- 4) Друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»).

- 5) Постійне членство – припинення роботи й вихід на пенсію;
- 6) Після виходу («пенсіонер») [41].

Д. Холл розробив триступеневу модель розвитку кар'єри:

- 1) Рання стадія кар'єри - індивід застосовує раніше отримані знання й розвиває нові навички;
- 2) Середня стадія кар'єри - індивід проходить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних із роботою й особистісними потребами (зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем);
- 3) Пізня стадія кар'єри - індивід починає адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

Д. Сьюпер виділяє такі три стадії кар'єрного зростання:

- 1) Рання стадія - працівник влаштовується в організацію;
- 2) Середня стадія - працівник спрямований на досягнення й закріплення певного статусу та позицій в організації;
- 3) Пізня стадія - особистість приділяє більше уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації [84].

А.Н. Толстая визначила дев'ять етапів еволюції індивідуальної кар'єри:

- 1) роздуми щодо майбутньої роботи, уявлення про кар'єру та її особливості, навчання;
- 2) освіта й тренування, направлені на майбутню кар'єру;
- 3) вхід до світу професії, адаптація, виникнення професійної «Я-концепції»;

4) професійне навчання й подальша спеціалізація в умовах компанії, організації;

5) досягнення відчуття приналежності до організації, визначення особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, аналіз слабких та сильних сторін;

6) перехід до іншої організації, якщо немає можливості зростання на поточному місці;

7) криза, переоцінка себе, постановка питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку;

8) зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі;

9) вихід на пенсію [36].

Ми представили існуючі типології розвитку кар'єри, але важливим аспектом є сприйняття індивідом кожної ланки професійного розвитку.

М.В. Кларін виділяє переважаючу емоційну складову відносно своєї роботи в будь-якій організації:

1) Дослідження: особистість готується до вступу в трудову діяльність і робить акцент на придбанні потрібних для цього навичок.

2) Вступ до організації: майбутній працівник готовий вибрати роботу з пропозицій, що в нього є. При ухваленні рішення необхідно враховувати свої навички й інтереси.

3) Зміцнення позицій: відбувається, коли особистість визначає переважне для себе заняття і здобуває додаткові навички, щоб мати можливість далі просуватися по службі.

4) Підтримка: на цій стадії відбувається переоцінка цілей у середині кар'єри. Працівник аналізує свої таланти й визначає потребу оволодіти новими навичками, щоб як і раніше представляти цікавість для ринку.

5) Розставання: на цій стадії акцент робиться на підготовці до відходу з організації або виходу на пенсію [11].

Людина здатна розвивати та виховувати в собі певні потрібні вміння та навички аби досягнути кар'єрних висот [2]. Зокрема менеджери мають розвивати такі здібності:

- 1) Здатність використовувати більш широкий спектр ролевих позицій.
- 2) Уміння вибудовувати поведінку, відповідну конкретному завданню або ситуації.
- 3) Наполегливість і послідовність у вирішенні завдань професійної діяльності.

Досягнення професійного успіху є результатом не лише продуктивного кар'єрного шляху, а й правильно початку. Для цього необхідним є правильне визначення професійних орієнтацій, які повинні спиратися на індивідуальні особливості фахівця.

За класифікацією Е. Шейна існує вісім видів кар'єрних орієнтацій:

- 1) Професійна компетенція. Установка пов'язана з наявністю певних здібностей, таланту в конкретній галузі. Людина з таким типом орієнтації прагне стати майстром своєї справи, для неї дуже важливо досягти успіху, тому може

швидко втрачати зацікавлення до діяльності, яка не пов'язана з розвитком у своїй професійній галузі та не дає розвивати фахові вміння. Для неї важливим є визнання та наявність статусу, що відповідає її майстерності. Люди з цією установкою готові за потреби керувати іншими, якщо це входить до їхніх компетенцій, проте особливого пориву до цього не проявляють.

2) Менеджмент. Індивіди з цією орієнтацією налаштовані на інтеграцію зусиль інших спеціалістів, поєднують виконання різних функцій та несуть відповідальність за кінцевий результат. Особистість з цією установкою не буде вважати свою кар'єру успішною поки не обійме посаду, на якій потрібно керувати різними сферами діяльності компанії.

3) Автономність. Особистість не комфортно себе почуває в межах організаційних правил, обмежень та вимог. Існує потреба виконувати все на свій розсуд, самостійно планувати завдання та розставляти пріоритети. Індивід з такою установкою не схильний підкорятися правилам установи, може лешко відмовитися від ієрархічних просувань, заради збереження особистої незалежності. Людина може працювати в організаціях, але не буде особливо відданою та не терпітиме обмеження її незалежності.

4) Стабільність. Ця установка зумовлюється потребою у відчутті безпеки, зрозумілості та можливості передбачати майбутній розвиток подій. Розрізняють два типи стабільності:

- стабільність місця роботи обумовлює пошук роботи в компаніях, які можуть забезпечити певний термін роботи, мають гарну репутацію, забезпечують належним соціальним пакетом, є надійним гравцем на ринку. Прихильників такого розвитку подій називають “людиною організації”, яка покладає

відповідальність за свій кар'єрний розвиток на організацію, готова слідувати за нею куди буде потрібно;

- стабільність місця проживання пояснюється тим, що людина ідентифікує себе з географічним розташуванням, інвестує в своє місце життя та не готова переїжджати.

Орієнтація на стабільність не суперечить високій посаді чи професійному успіху, але є більш пріоритетною, ніж перспективні ризиковані можливості для людей з таким типом установки.

5) Служіння. Основною цінністю виступають інші люди та робота на їхнє благополуччя. Людина з такою орієнтацією шукає компанію, яка буде слідувати схожим цінностям та життєвим установкам. Для неї просування по службі є не першочерговим, головна мета - реалізація власних життєвих орієнтирів.

6) Виклик. Для індивіда з такою установкою важливими є конкуренція, перемога в змаганнях, подолання труднощів, вирішення складних завдань. Людина оцінює життєві ситуації з позицій переможця чи переможеного. Процес боротьби й нових перемог є важливішим за певний тип діяльності. Такі люди прагнуть відчуття нового, різноманітності, викликів, складнощів, відчуває нудьгу, якщо все стабільно.

7) Інтеграція стилів життя. Людина з такою орієнтацією прагне балансу різних сфер життя, а не домінування якоїсь однієї сфери. Вона оцінює своє життя цілісно, саморозвиток має бути рівномірним в усіх напрямках. Успіхом є рівномірне зростання в кожній сфері.

8) Підприємництво. Особистість виявляє прагнення до створення нового, долаття перешкод, ризиків. Цей тип людей не готовий працювати на когось іншого, а хоче мати свою справу та нести відповідальність за її розвиток.

Важливим фактором є “залишити щось після себе”. Люди з такою установкою не здаються після невдач та повністю вкладаються у свою справу [41].

Отже, розглянувши різні типи кар’єрних орієнтацій, ми вкотре усвідомлюємо, що поняття “професійного успіху” є винятково індивідуальним. Воно залежить не лише від того як людина крокує професійним життям, а й від того, як вона до нього ставиться і наскільки він відповідає її життєвим цінностям та очікуванням.

1.3. Особливості діяльності в системі «Людина - людина»

Розробкою теорії типологічного індивідуального стилю діяльності займався Є. О. Клімов – методолог практичної психології, психології праці та профорієнтації. Є. О. Клімов є одним із засновників сучасної пострадянської диференціальної психофізіології та розробником системно-генетичної психофізіології стилю професійної діяльності.

Разом з В. Мерліним Є. Клімов започаткували новий напрям у світовій психології – типологічні дослідження індивідуальних стилів професійної діяльності (ІСД). В основу цієї теорії було покладено вчення з диференційної психології А.Лазурського, М. Басова, В. Мясищева [2;15; 44]; з фізіологічних знань про типи вищої нервової діяльності І. Павлова та Б. Теплова [1; 34]. Задля підтвердження припущень, вчені провели ряд експериментів, завдяки яким встановили такі закономірності:

1) Кожна людина має стійкі якості, які є вагомими для професійного успіху. Проте їх не можна виховати, набути, адже вони визначаються типологічною специфікою нервової системи;

2) Кожний індивід має декілька можливих способів, які приведуть до однакового фінального результату прилаштування до діяльності;

3) У більшості масових професій є можливість компенсувати слабші сторони/менш розвинені навички тими, що краще розвинені;

4) Формування цілісної особистості складається з двох типів компонентів: 1 – генетичні програми, вроджені задатки, об'єктивне усвідомлення своїх стосунків з навколишнім світом та самоусвідомлення своїх місця, ролі; 2 – процес засвоєння культури, сенсу праці, ведення комунікації [20].

Індивідуальний стиль діяльності (ІСД) – характерна для певного індивіда система навичок, методів, прийомів, способів вирішення задач тієї чи іншої діяльності, забезпечуючи більш-менше успішне її виконання. Комплекс індивідуальних особливостей людини здатен лише частково задовільнити вимоги певної професійної діяльності. Саме тому, підсвідомо чи умисно людина мобілізує усі цінні для цієї діяльності якості та, водночас, готує компенсаторну «страховку» для, тих, які недостатньо розвинені чи стають на заваді досягнення успіху [12].

Завдяки такому процесу виявлення сприятливих та несприятливих для індивіда видів діяльності створюється персональний ІСД людини. Він являє собою певну карту чи інструкцію професійної сторони особистості. Спираючись на знання про ІСД можна передбачити чи буде людині комфортно певному місці роботи, за певних умов, режимів тощо [43]. До того ж, відповідність схильності індивіда до конкретного роду діяльності та обов'язків, які перед ним стоять стають запорукою успішного чи неуспішного виконання завдання та продуктивності фахівця. Таким чином, суб'єкт з рухливим типом нервової системи буде добре справлятися з роботою в бурхливому темпі, емоційних перепадах завдяки здатності швидко «переключатися», пришвидшуватися та миттєво реагувати на подразники з різних сторін. У той час представники

інертного типу вміють добре систематизувати завдання, ґрунтовно опрацьовують інформацію та концентруються на малій кількості задач.

Важливо зазначити, що ІСД не є універсальним і не може бути ідеальним чи поганим. Найкращий варіант – це індивідуально визначати свій стиль діяльності та пробувати реалізуватися в його межах. Саме освіта має допомогти людині з профорієнтацією, аналізом вмінь та здатністю інтерпретувати власні потяги.

Під поняттям «стиль» у контексті ІСД Є. Клімов та В. Мерлін розуміють певну психологічну систему, яка включає конкретні індивідуальні особливості людини. Він представляє синтез психофізіологічних властивостей суб'єкта та особливостей об'єкта діяльності. Відповідно, при зміні одного з компонентів - індивідуальний розвиток чи зміна діяльності, стиль також зазнає змін. Можливо й те, що об'єкт впливатиме на суб'єкт, спонукаючи прояв певних властивостей чи, навпаки, їх приховування.

Є. Клімов, базуючись на дослідженнях профорієнтації, розробив класифікацію професій, спираючись на ознаки їхнього предмета праці, умов та засобів. Науковець виділив п'ять схем професійної діяльності: «Людина - природа»; «Людина - техніка»; «Людина - знак»; «Людина - образ»; «Людина - людина» [12].

У нашій роботі ми зупинимось на більш детальному розборі схеми «Людина - людина». Основним робочим апаратом (предметом дослідження) у ній виступають соціальні системи – людина, групи, товариства, населення.

Основними видами діяльності цього типу є: виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування.

Робота з людьми вимагає особливих умінь та навичок, зокрема: будувати взаємини з людьми, допомагати в опанування основ наук, акуратність, доброта, відкритість, готовність йти на допомогу іншому, пунктуальність, вміння контролювати емоції та стани, привітність, доброзичливість, спостережливість, емпатійність, самокритичність, логічне мислення, хороша пам'ять тощо.

Наразі, усе більше працівників замінюють технічні апарати, але у деяких сферах зробити це просто неможливо. Особливо, що стосується професій типу “людина-людина”, тому саме в ній кількість напрямків не зменшується, а, навпаки, лише збільшується. Тому, для систематизації професій, які передбачають роботу з людьми, виділяють такі категорії :

- 1) професії, пов'язані з навчанням і вихованням людей, організацією дитячих колективів;
- 2) професії, пов'язані з управлінням виробництвом, керівництвом людьми, колективами;
- 3) професії, пов'язані з побутовим, торговельним обслуговуванням;
- 4) професії, пов'язані з інформаційним обслуговуванням;
- 5) професії, пов'язані з інформаційно-художнім обслуговуванням людей і керівництвом художніми колективами;
- 6) професії, пов'язані з медичним обслуговуванням.

Виокремлюють наступні якості, які важливі для спеціаліста типу “людина-людина”:

- 1) потреба в спілкуванні;
- 2) стійкість настрою у процесі роботи з людьми;
- 3) вміння розбиратися у людських взаєминах;

4) здатність швидко будувати нові контакти та знаходити спільну мову з різними індивідами.

5) Роботу з людьми можна поділити на дві узагальнені категорії:

6) керування (управління) людьми

7) обслуговування людей

Управління людьми: основне завдання - зрозуміти громадські цілі і спрямувати зусилля на їх досягнення. Підгрупи:

1) Домінування завдань керівництва, організації дій - менеджмент компаній;

2) Домінування навчання та виховання - викладачі шкіл, ЗВО, вихователі у дитячих садках, тренери тощо.

Обслуговування людей: основне завдання - зрозуміти і задовольнити потреби людини. Підгрупи:

1) Професії інформаційного обслуговування:

- повідомлення довідкової, наукової, політичної, консультаційно-юридичної інформації (лектори, адвокати, консалтингова сфера);

- задоволення естетичних потреб людей засобами мистецтва;

2) Професії матеріального обслуговування:

- торговельне обслуговування (продавець, касир, офіціант, бармен);

- соціально-побутове обслуговування (страховий агент, працівник ремонтної майстерні, ательє, працівник готелю);

- медичне обслуговування (лікар, медсестра, санітарка).

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

У першому розділі ми проаналізували поняття резилієнс, описали процеси досягнення професійного успіху та розглянули специфіку сфери діяльності “людина-людина”.

Встановлено, що для людини стресовими є не лише різко негативні ситуації, а всі, які визивають сильне емоційне напруження та тиск. Відповідно, навіть позитивні події вимагають “протистояння” та включення захисних факторів. Саме тому, резильєнтність не може бути ситуативною реакцією на зовнішні події, а має бути перманентною частиною характеру людини - “стабільною траєкторією здорового функціонування”. Резильєнтність не є вродженою властивістю, а якість, компетенція, яку потрібно розвивати шляхом опанування стратегій поведінки в складних ситуаціях та їх сприйняття. Розглянуто феномен того, що в дослідженнях резильєнтності в групі низького ризику перебувають діти. У кожної дитини від початку закладено сильні сторони, які вже в подальшому можуть не отримати розвитку. На сьогодні дискутуються поняття “резилієнс”. Це зумовлює існування багатьох теорій та класифікацій резильєнтності. Однак, можемо зазначити, що всі науковці погоджуються з дуальністю резильєнтності - квінтесенція зовнішніх впливів та внутрішніх характеристик особистості. Загальна концепція пропонує три конструкції: фактори ризику, захисні фактори та фактори вразливості. Формування резильєнтності тісно пов’язують з розвитком емоційного інтелекту (здатність передбачати наміри й реакції, вміння контролювати та аналізувати емоції та “зчитувати” їх), адаптивністю, психологічним явищем “mindfulness” - самоспостережливість (занурення в обіркування певної ситуації). Інші науковці пропонують загальний розподіл факторів формування

резильєнтності, поділяючи їх на внутрішні захисні фактори та захисні фактори зовнішнього середовища.

Професійна успішність є досить суб'єктивним фактором оскільки включає ставлення індивіда до себе та своїх результатів, які базуються на попередньо сформованих очікуваннях. Встановлено, що до характеристик професійної успішності відносять: психічне здоров'я, функціональну автономність (незалежність), вмотивованість активності усвідомленими процесами. Теоретично обгрунтовано, що спрямовану на успіх поведінку індивід має проявляти не лише в контексті професійного життя. Люди, які найбільш схильні до досягнення обох сторін успішності (спрямованість особистості на успіх та відповідність суспільним вимогам) визначаються певним стилем життя, цілепокладання та комунікації в усіх галузях життєдіяльності. Такий спосіб буття дає змогу оточенню “привести” людину до омріяного успіху оскільки успішність включає не лише процес становлення, але й етап визнання.

Характеризуючи тип діяльності «Людина - людина», визначаємо, що основним робочим апаратом (предметом дослідження) виступають соціальні системи – людина, групи, товариства, населення.

Основними видами діяльності цього типу є: виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування. Професій цього типу умовно поділяють на управління та обслуговування, але в обов'язковому порядку фахівець працює саме з великою кількістю людей. Нами встановлено також важливі якості для спеціалістів напрямку “людина-людина”: вміння розбиратися в людських взаєминах, потреба в спілкуванні, стійкість настрою у процесі роботи з людьми, яка, власне, і забезпечується розвиненою резильєнтністю професіонала.

Розділ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛІЄНС ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ «ЛЮДИНА - ЛЮДИНА»

2.1. Емпірична база та методи дослідження

База проведення дослідно-експериментальної роботи - усі респонденти, які брали участь у нашому дослідженні наразі працюють в ІТ компанії ТОВ “Інфопульс Україна” у HR - department.

Вибірку склали 40 респондентів, з яких 72,5% представниці жіночої статі (29 респонденток), 27,5% представники чоловічої статі (11 респондентів). За, наближений до об’єктивності показник професійної успішності, ми взяли дані по “грейду” наших респондентів. 17,5% респондентів рівня “Junior”, 32,5% - “Middle”, 22,5% - “Senior”, 20% - “Team Leader”, 7,5% - “Director / Head of Section”.

Представлена нами градація посади відповідає типовій для ІТ середовища по всьому світу. *Junior* - молодший спеціаліст, *Middle* - спеціаліст середньої ланки, *Senior* - спеціаліст вищої ланки, *Team Leader* - керівник команди.

Опитування респондентів відбувалось в онлайн формі за допомогою “Google Form”, яка містила такі питання:

1. Стать
2. Вік

3. Grade/position

4. Стаж роботи

та чотири психодіагностичні методики:

1. Методика “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC) [55; 56].
2. “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)” [25].
3. Методика “Scale of Protective Factors” (SPF) [78].
4. “Диференційно-діагностичний опитувальник Є. О. Клімова” (ДДО) [Додаток Ж].

1. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (К. Connor, J. Davidson, 2003).

Методика містить п'ять факторів:

1) Перший фактор виділений Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003), відображає переконання у власній компетентності, високі стандарти, і наполегливість. Відомо, цей фактор становить найбільший відсоток дисперсії.

2) Другий фактор – віра в свою інтуїцію, толерантність до негативного афекту, та зміцнюючий вплив стресу, за Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003).

3) Третій фактор відображає позитивне прийняття змін та близькі стосунки.

4) Четвертий фактор пов'язаний з контролем.

5) П'ятий фактор за Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003) пов'язаний з впливом.

Ці докладні дані ми наводимо у зв'язку з тим, що також досліджуємо внутрішню структуру резилієнсу нашої вибірки.

Науковці найчастіше використовують саме цю шкалу для виявлення показників ефективності психотерапевтичних і тренінгових процедур з розвитку резильєнтності. Також ця шкала вважається найбільш адекватною у виявленні повного конструкту резильєнтності.

Переклад з англійської на українську проводився нами та надався на перевірку сертифікованим перекладачам.

2. «Опитувальник SACS (С. Хобфолл)». Особистісний опитувальник SACS застосовується для вивчення стратегій і моделей копінг-поведінки (поведінки, що долає стрес) як типів реакцій особистості для подолання стресових ситуацій. Опитувальник запропонований С. Хобфолл (1994) на основі багатоосьової моделі «поведінки подолання» стресу.

Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки (стратегій подолання стресу):

- 1) асертивні дії,
- 2) вхід до соціального контакту,
- 3) пошук соціальної підтримки,
- 4) обережні дії,
- 5) імпульсивні дії,
- 6) уникнення,
- 7) маніпулятивні (непрямі) дії,
- 8) асоціальні дії,
- 9) агресивні дії.

Як зазначає О. Хамініч, стратегії та моделі копінг-поведінки є визнаним популярним корелятом резильєнтності [39; 40]. Згідно з концепцією Хофболла ці

моделі долаючої поведінки відносяться до трьох вісей комунікативного простору, відповідно поведінки особистості в системі “людина-людина”: просоціальна-асоціальна, активна-пасивна, пряма-непряма. Ця модель відображає направленість і індивідуальну активність поведінки людини в стресових ситуаціях спілкування.

3. Методика “Scale of Protective Factors” була розроблена Elisabeth Ponce-Garcia в науковій лабораторії захисних факторів (SPF Lab), з метою вивчення аспектів, які впливають на резильєнтність особистості. Шкала “SPF” є валідною для представників будь-якої статі, соціально-економічного положення, статусу та етнічних / расових категорій.

Для перевірки ефективності шкали “SPF” Madewell та Ponce-Garcia (2016) проводили аналітично-порівняльні дослідження, використовуючи інші чотири методики, які досліджують резильєнтність у дорослих. Вчені довели, що “Scale of Protective Factors” є єдиною методикою, яка вимірює соціальні та когнітивні аспекти.

Шкала “SPF” містить чотири субшкали (дві відносяться до соціальних факторів, дві - до когнітивних), які визначають сильні та слабкі сторони, що сприяють загальному рівню резилієнс.

Субшкали соціального фактору (“соціальна підтримка”, “соціальні навички”) вимірюють:

- 1) Наявність соціальних ресурсів в уособлені родини та/або друзів;
- 2) Здатність створювати та підтримувати взаємини;
- 3) Єдність з друзями та/або родиною;
- 4) Наявність підтримки з боку друзів та/або родини.

Когнітивні субшкали (“планування”, “ефективність цілепокладання”) вимірюють:

- 1) Впевненість у досягненні своїх цілей;
- 2) Вміння визначати важливість завдань;
- 3) Виконання завдань згідно з їхньою пріоритизацією;
- 4) Організаційні навички.

4. Методика призначена для виявлення схильності людини до певних типів професій та виявлення орієнтації індивіда до одного з п'яти типів професій (за класифікацією Є. О. Клімова):

- 1) Людина - природа;
- 2) Людина - техніка;
- 3) Людина - людина;
- 4) Людина - знакова система;
- 5) Людина - художній образ.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів

Для проведення емпіричної частини ми визначили такі критерії професійного успіху:

- 1) “Трейдоровий” рівень спеціаліста, який підтверджений методом експертної оцінки п’ятьох менеджерів;
- 2) Тривалість роботи в компанії;
- 3) Вік спеціаліста.

Аналіз проводився диференційовано за групами “трейду” з метою діагностики рівня резильєнтності у залежності від досягнення професійного успіху на поточному місці роботи спеціалістів типу діяльності “людина-людина”.

Points scored

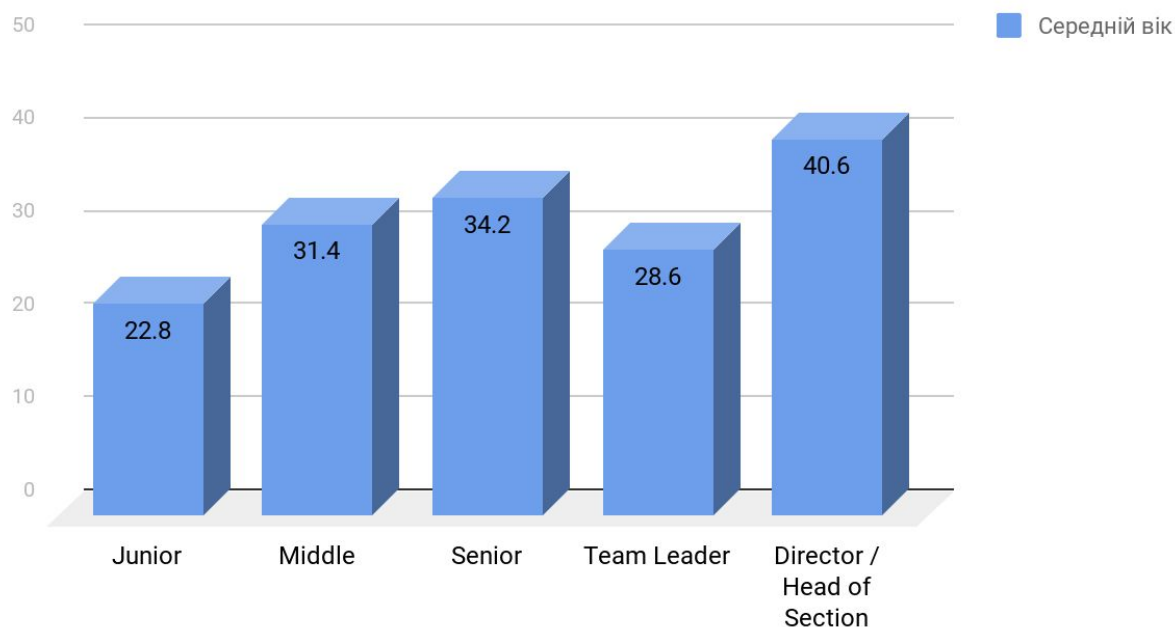


Рис. 2.2.1. Середній вік представників різних “грейдів”.

На діаграмі зображено тенденцію підвищення середнього віку спеціалістів згідно з підвищенням рівня грейду. Junior - 22,7 років; Middle - 31,4 років; Senior - 34,2 років; Director / Head of Section - 40,6 років. Ці показники свідчать, про те, що важливо враховувати проміжок часу, який людина працює в певній галузі. З тенденції зростання виокремлюється група “Team Leader”, що свідчить про те, що молоді спеціалісти, які мають необхідні якості мають змогу швидше обіймати престижні посади.

Провідний тип діяльності

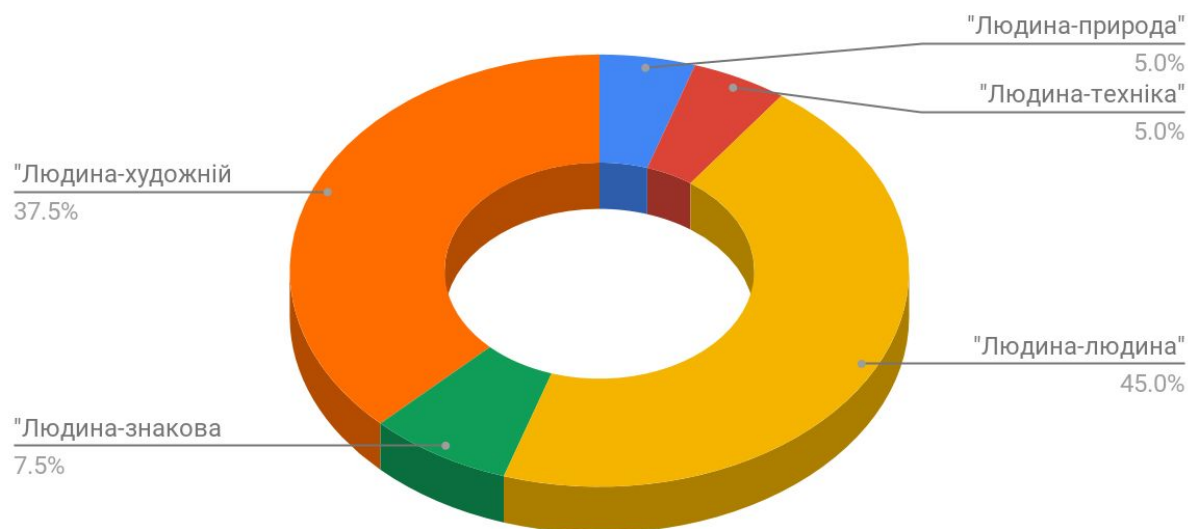


Рис. 2.2.2. Результати за методикою “Диференційно-діагностичний опитувальник Є. О. Клімова” (ДДО).

Згідно з результатами, які зображені на гістограмі, нами встановлено, що лише 45% (18 респондентів) вибірки мають провідний тип діяльності аналогічний з їхньою поточною роботою в сфері “людина-людина”. Натомість 37,5% (15 респондентів) - більш схильні до типу діяльності “людина-художній образ”; 7,5% (3 респонденти) - тяжіють до діяльності галузі “людина-знакова система”; по 5% (по 2 респонденти) отримали типи “людина-природа” та “людина-техніка”.

Провідний тип діяльності

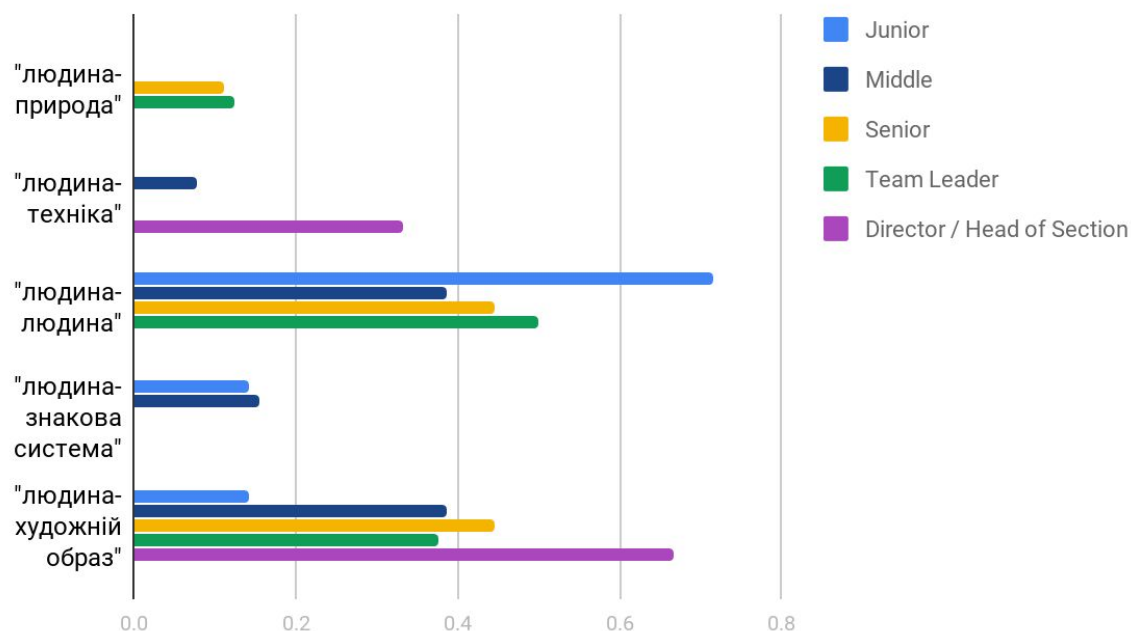


Рис. 2.2.3. Переважаючий тип діяльності “грейдових” груп (за методикою “ДДО” Є. О. Клімова”, у %).

За результатами зображеної діаграми можна зробити висновки, що найбільшу відповідність спрямованості до діяльності “людина-людина” та роботи в ній показала група рівня *Junior* (молодші спеціалісти) - 71,4%. На другому місці за відсотковою відповідністю - група *Team Leader* - 50%; на третьому - *Senior* - 44,4%, а на четвертому - *Middle* з показником 38,5%. Натомість у групи *Director / Head of Section* не виявлено схильності до типу діяльності “людина-людина”, натомість, 66,7% до типу діяльності “людина-художній образ”.

Звідси ми можемо скласти припущення про те, що молоді спеціалісти більш готові йти працювати на позиції за власним покликанням та відносно швидко досягають керівних позицій (*Team Leader*) - див. Рис. 2.2.1. У той час як старші спеціалісти витрачають більше часу на сходження по кар’єрним сходам і

працюють не за відповідним типом діяльності. Однією з причин можна вважати різні підходи до виховання у різні періоди часу, але для більш детального дослідження такої тенденції варто провести окреме глибоке сфокусоване дослідження.

Середній % рівень резилієнс vs. "грейд"

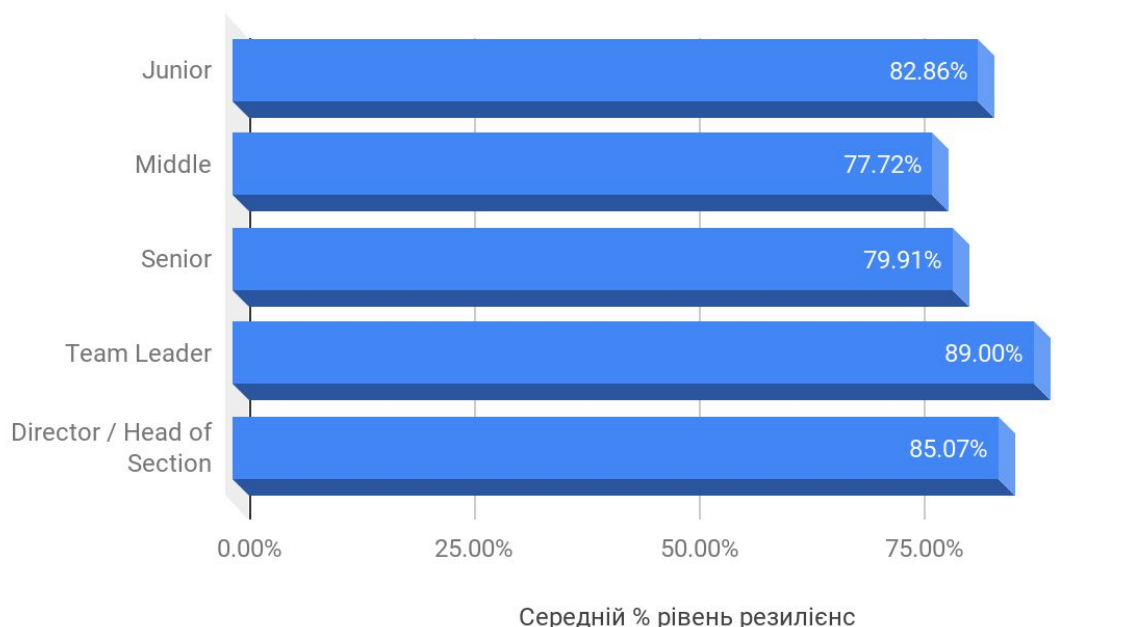


Рис. 2.2.4. Показник резилієнс представників "грейдових" груп (за методикою "Connor-Davidson Resilience Scale" (CD - RISC), середні показники) .

За результатами гістограми видно, що найвищий відсотковий рівень резилієнс у представників групи "Team Leader", який складає 89%. Мінімальний показник в цій групі дорівнює 81,6%, а максимальний - 95,2%, дисперсія - 0,0027, середнє квадратичне - 0,052, а коефіцієнт варіації - 0,059. На другому місці середній бал групи "Director / Head of Section" - 85,07%, де мінімальний показник - 77,6%, максимальний - 89,6%, дисперсія - 0,0042, середнє квадратичне - 0,065, коефіцієнт варіації - 0,077. Неочікуваними виявились бали групи "Junior" -

середній показник 82,86%, мінімальний - 76%, максимальний - 92%, дисперсія - 0,0055, середнє квадратичне - 0,074, коефіцієнт варіації - 0,089. Наступною за показниками виявилась група Senior із середнім балом 79,91%, мінімальним - 73,6%, максимальним - 88%, дисперсією - 0,0027, середнім квадратичним - 0,052 та коефіцієнтом варіації 0,065. Останньою за висотою показників виявилась група Middle, у якій середній бал склав 77,72%, мінімальний бал - 67,2%, а максимальний - лише 86,4%, дисперсія - 0,0030, середнє квадратичне - 0,055, а коефіцієнт варіації - 0,07.

Наступним етапом емпіричної роботи є аналіз показників по кожному фактору. Це дасть можливість оцінити характер резильєнтності кожної групи.

Середні показники 1 фактору

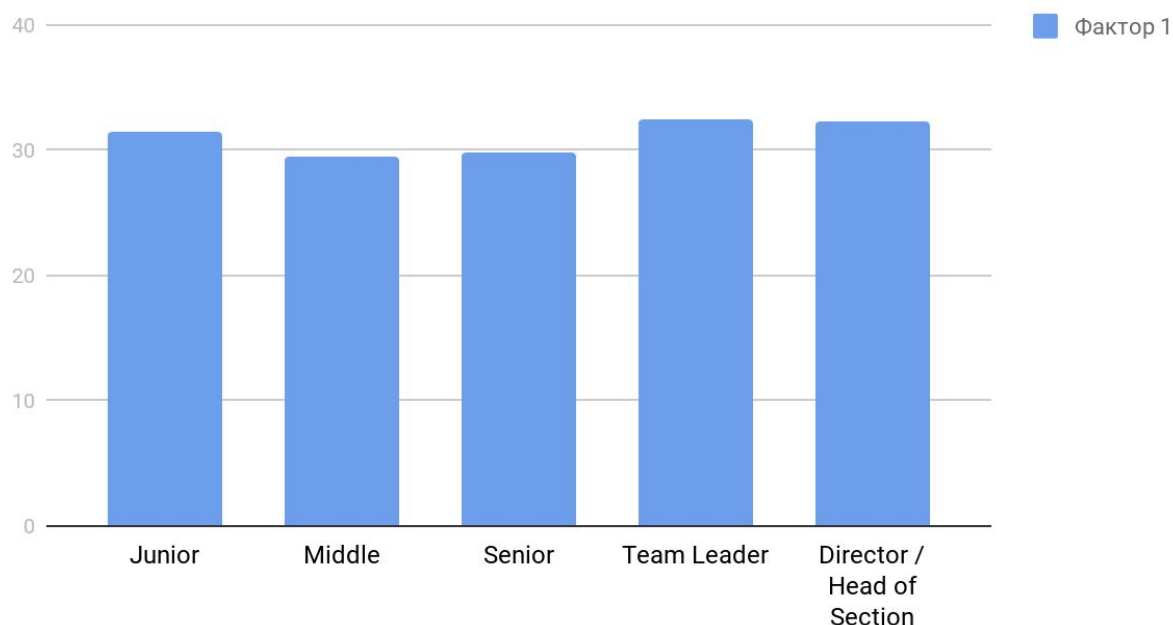


Рис. 2.2.5. Показники 1 фактору представників “грейдових” груп (за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC), середні показники) .

Найвищий бал по найбільш вагомому фактор, який відображає переконання у власній компетентності, високі стандарти, і наполегливість, показала група “Team Leader” - 32,4 бали з 40 можливих. Не набагато нижчі показники групи “Director / Head of Section” - 32,3 бали, наступною опинилась група “Junior” з балом 31,4. Нижчі показники виявили групи “Senior” - 29,9 та “Middle” - 29,5.

Середні показники по 2 фактору

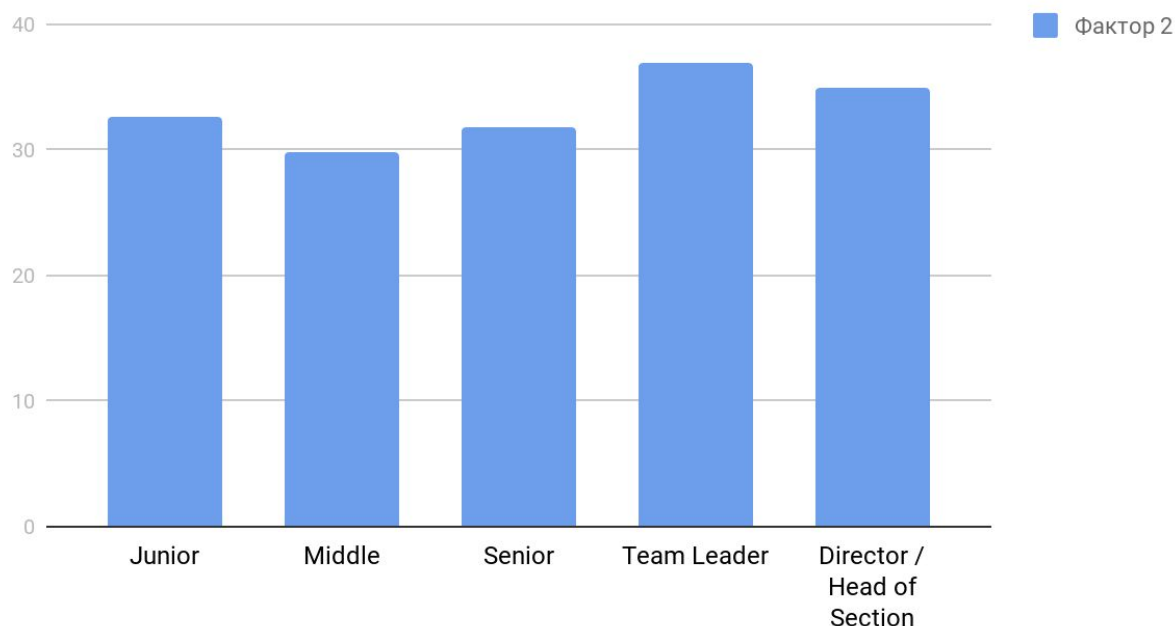


Рис. 2.2.6. Показники 2 фактору представників “грейдових” груп (за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC), середні показники) .

Другий фактор досліджує довіру до інтуїції, толерантність до негативного афекту, та зміцнюючий вплив стресу. Як і за попередніми шкалами, найбільшу кількість балів набрала група “Team Leader” - 36,9, наступною йдуть показники групи “Director / Head of Section” - 35, за нею група “Junior” - 33,6 балів, у групи “Senior” 31,8 середній бал, а у групи “Middle” - 29,8.

Середні показники по 3 фактору

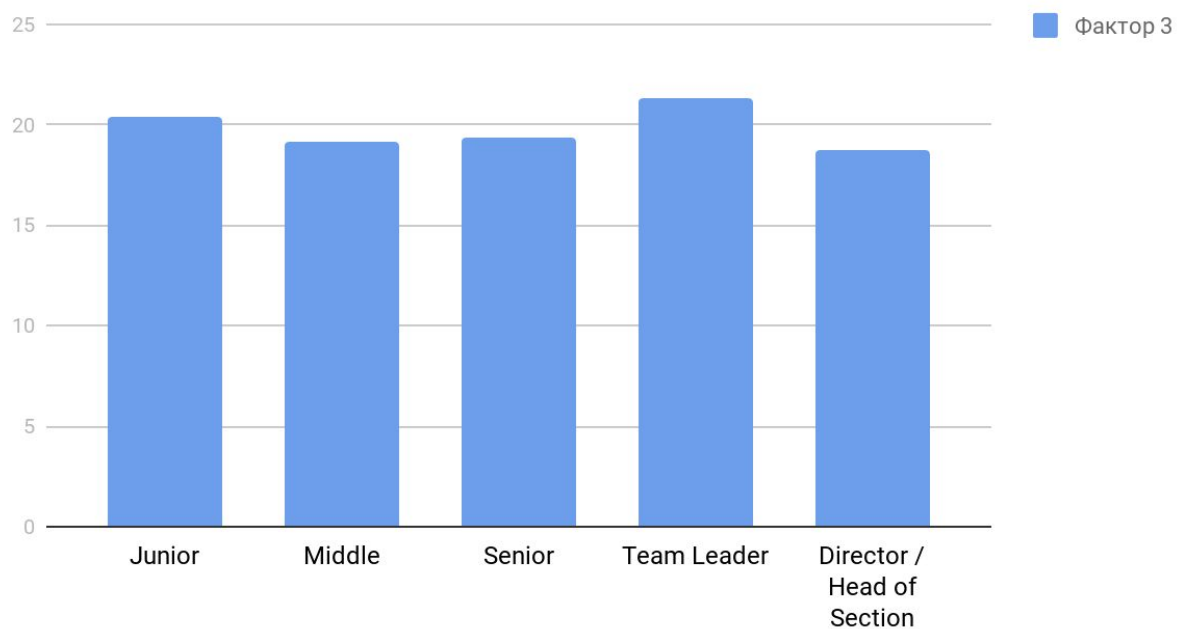


Рис. 2.2.7. Показники 3 фактору представників “грейдових” груп (за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC), середні показники) .

За третім фактором, який відображає позитивне прийняття змін та близькі стосунки, маємо такі показники: групи “Team Leader” - 21,3; “Junior” - 20,4; “Senior” - 19,4; “Middle” - 19,2 і найнижчий показник у “Director / Head of Section” - 18,7.

Середні показники по 4 фактору

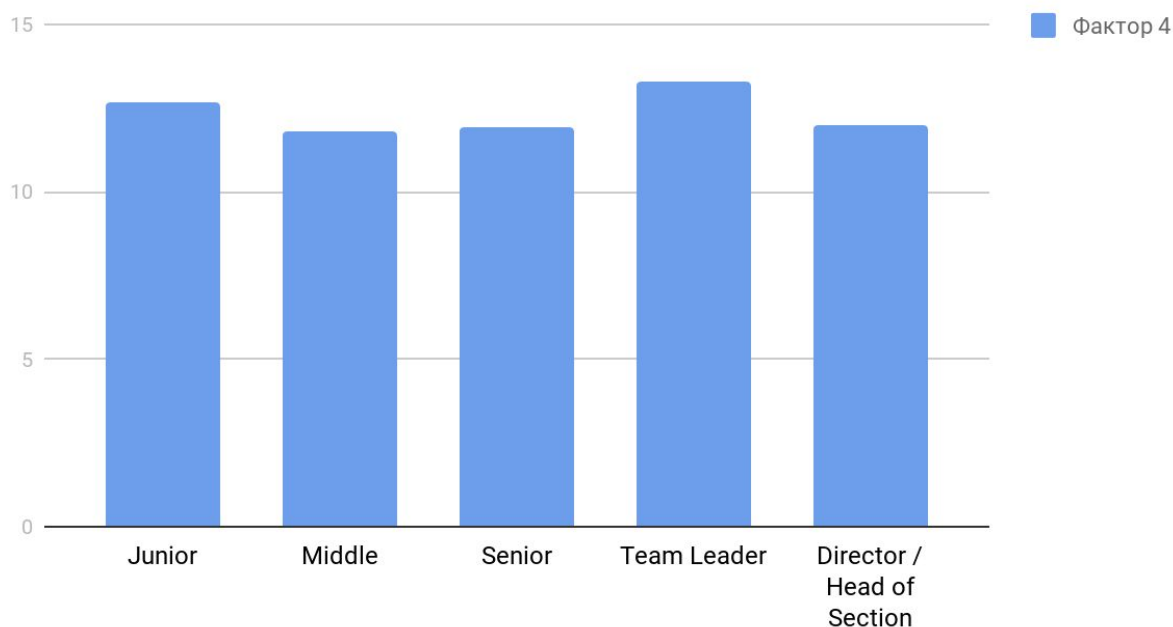


Рис. 2.2.8. Показники 4 фактору представників “грейдових” груп (за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC), середні показники) .

Субшкала фактору контролю виявила найвищий показник у групи “Team Leader”, яка представляє респондентів керівних позицій - 13,3. Однак, на другому місці група “Junior” - 12,7. Такі дані не є типовими, оскільки в групі “Junior” знаходяться спеціалісти, які не відносяться до управління та є наймолодшими у вибірці. Лише на третьому місці “Director / Head of Section” - з 12 балами; на четвертому “Senior” (11,9) і найнижчий бал у групи “Middle” (11,8).

Середні показники по 5 фактору

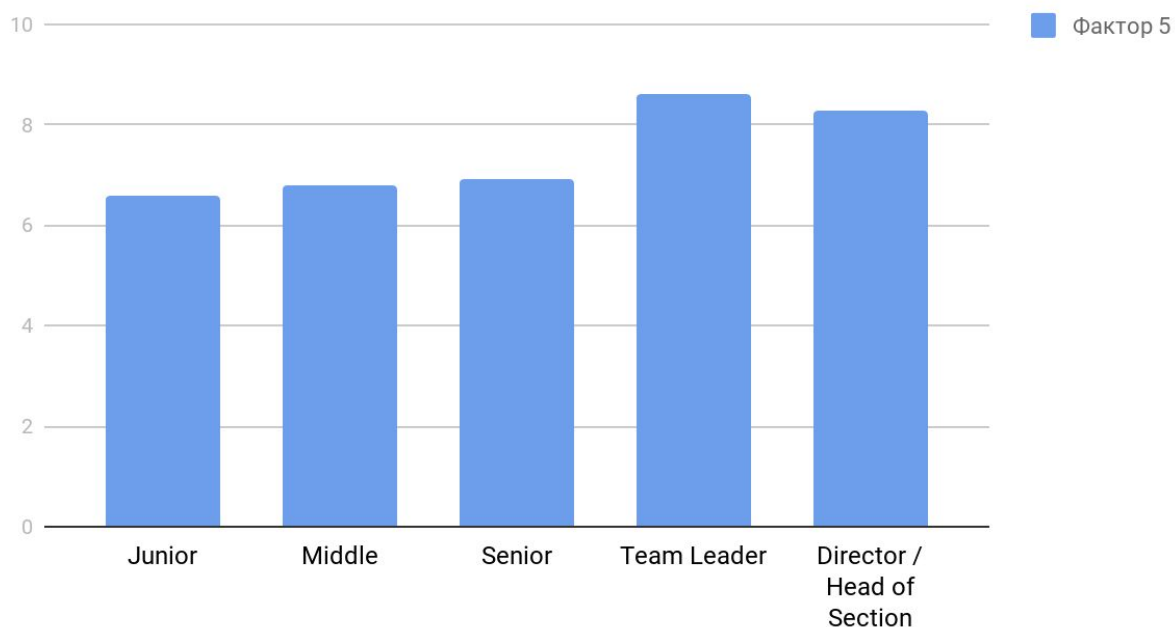


Рис. 2.2.9. Показники 5 фактору представників “грейдових” груп (за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” (CD - RISC), середні показники) .

Субшкала фактору впливу продемонструвала такі результати: найвищі показники у керуючих груп “Team Leader” (8,6) та “Director / Head of Section” (8,3); наступний за величиною показник групи “Senior” (6,9), потім “Middle” (6,8), а останній в групі “Junior” (6,6). Такі показники є очікуваними та відповідають типовим.

Індекс конструктивності

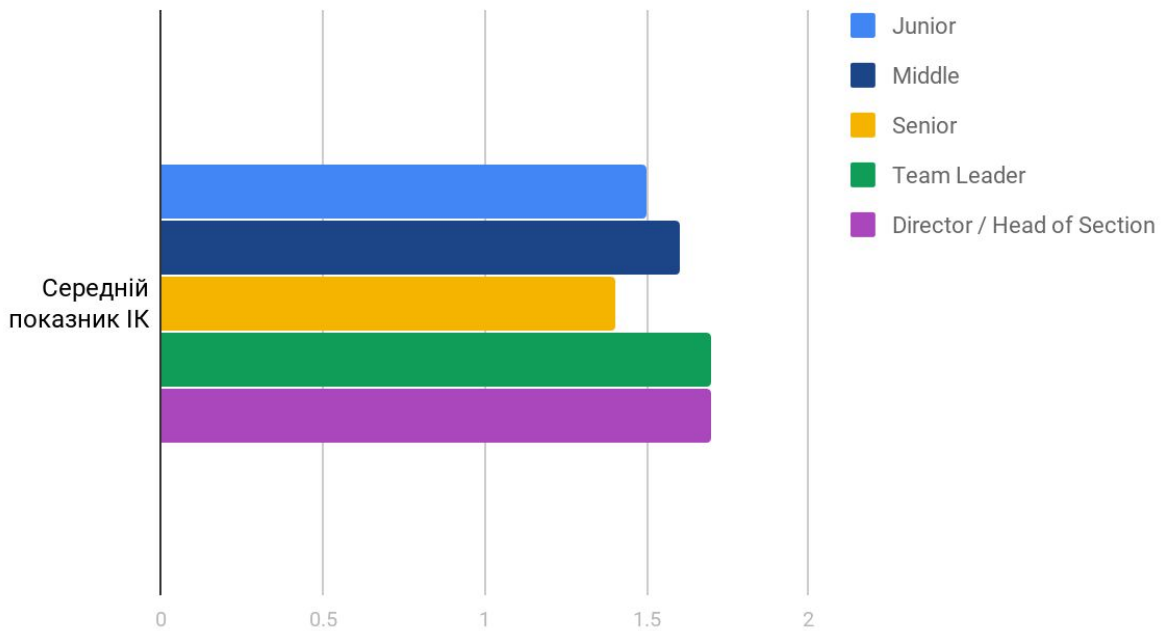


Рис. 2.2.10. Показники “Індексу конструктивності (ІК)” представників “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, середні показники) .

На гістограмі відображено визначенні ступені конструктивності стратегії поведінки кожної групи спеціалістів, який вираховується через загальний індекс конструктивності. Однаковий ступінь показали представники керуючих, управлінських груп “Director / Head of Section”, “Team Leader” з балом в 1,7. У першої групи дисперсія склала 0,2; середнє квадратичне - 0,4; коефіцієнт варіації - 0,3. У керівників команд дисперсія дорівнює 0,1; середнє квадратичне - 0,3; коефіцієнт варіації - 0,2. На третьому місці за рівнем показників опинилась група “Middle” (бал 1,6), важливо зазначити, що саме в цій групі знаходиться з респондент з максимальним балом по всій вибірці (2,16); дисперсія в групі дорівнює 0,1; середнє квадратичне - 0,3; коефіцієнт варіації - 0,2. Наступний бал

1,5 належить групі “Junior”, у якій дисперсія - 0,1; середнє квадратичне - 0,4; коефіцієнт варіації - 0,2. Найнижчий показник у групі “Senior” - 1,4, також саме в цій групі знаходиться респондент з мінімальним показником по всій вибірці (1,05); дисперсія склала 0,04; середнє квадратичне - 0,2; коефіцієнт варіації - 0,2.

Стратегії подолання

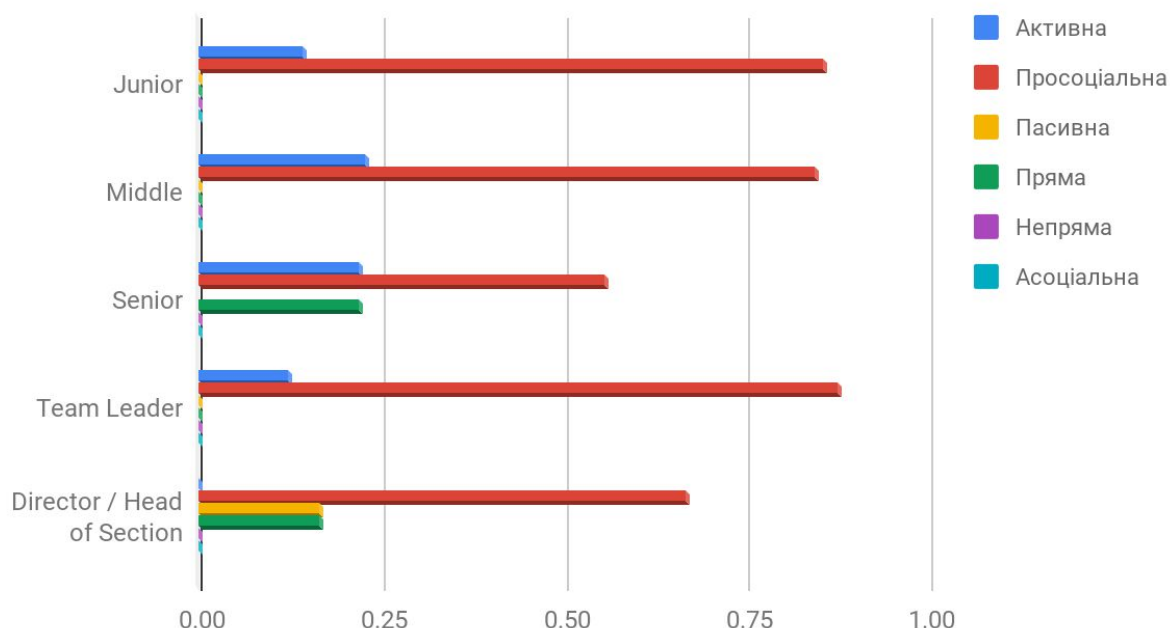


Рис. 2.2.11. Показники стратегій подолання у представників “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

На діаграмі зображено відсоткові дані за стратегіями подолання стресових ситуацій. У нашій вибірці не встановлено проявів схильності до асоціальної або непрямой моделі поведінки. Лише один респондент, який належить до групи “Director / Head of Section” отримав однакові показники з прямої та пасивної стратегій. Два респонденти з групи “Senior” також проявили схильність до прямої стратегії. Найбільша кількість респондентів виявилась з просоціальною моделлю - 87,5% групи “Team Leader”; 85,7% - “Junior”; 84,6% - “Middle”; 66,7% - “Director /

Head of Section”; 55,6% - “Senior”. На другому місці за прихильністю є активна модель - 23% групи “Middle”; 22,2% групи “Senior”; 14,3% - “Junior”; 12,5% групи “Team Leader”.

Наступним етапом емпіричного дослідження був детальний аналіз провідних стратегій долаючої поведінки представників різних “грейдових” груп.

Асертивні дії

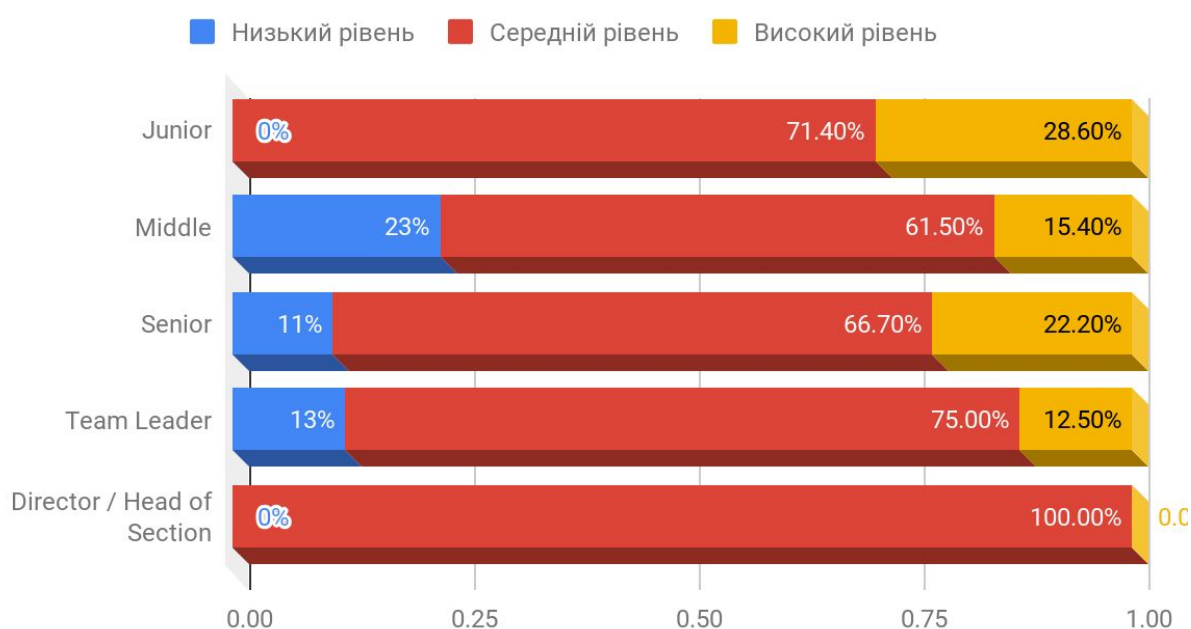


Рис. 2.2.12. Показники рівня моделі поведінки “Асертивні дії” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Субшкала асертивних дій визначає активну модель долаючої поведінки та свідчить про гнучкість та дивергентність. 100% групи “Director / Head of Section” проявили середній рівень. Не багато показників низького рівня проявили групи “Middle” (23%), “Senior” (11%), “Team Leader” (13%). Високий рівень показали 28,6% групи “Junior”, 15,4% групи “Middle”, 22,2% групи “Senior” та 12,5% групи

“Team Leader”. Здебільшого респонденти показали середній рівень схильності до асертивних дій.

Вхід в соціальний контакт

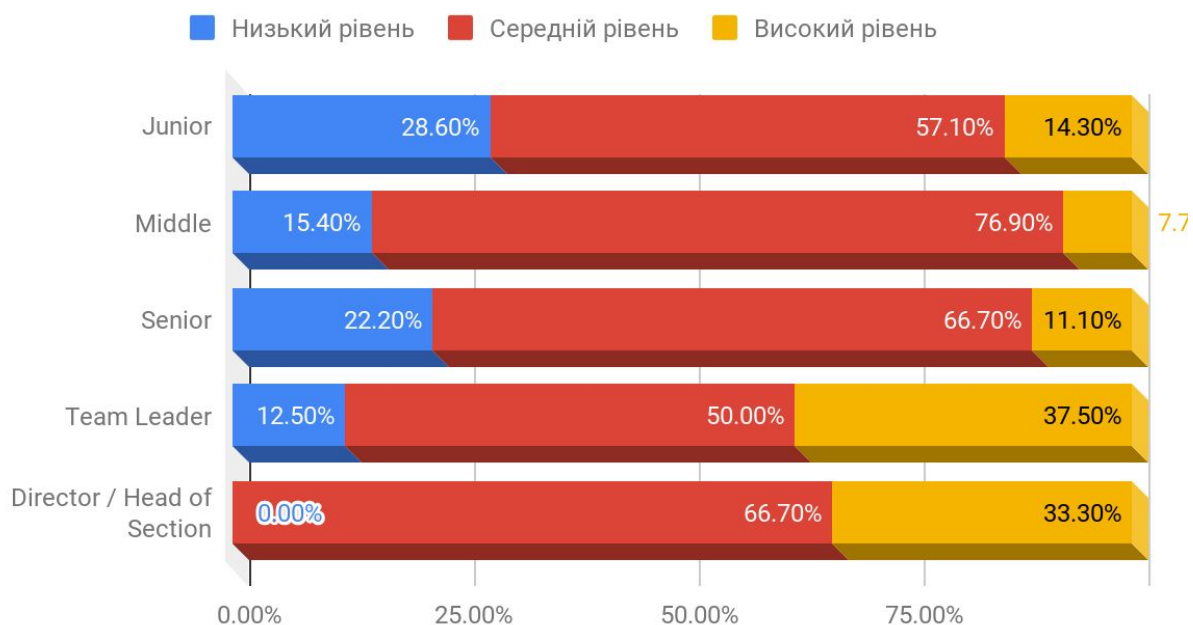


Рис. 2.2.13. Показники рівня моделі поведінки “Вхід в соціальний контакт” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Найбільший груповий відсоток схильності до високого рівня показали представники “грейду” “Team Leader”. Найбільший груповий відсоток низького рівня показали “Junior” фахівці - 28,6%. Серед “Director / Head of Section” нами не встановлено показників низького рівня, проте здебільшого проявляється середній рівень.

Пошук соціальної підтримки

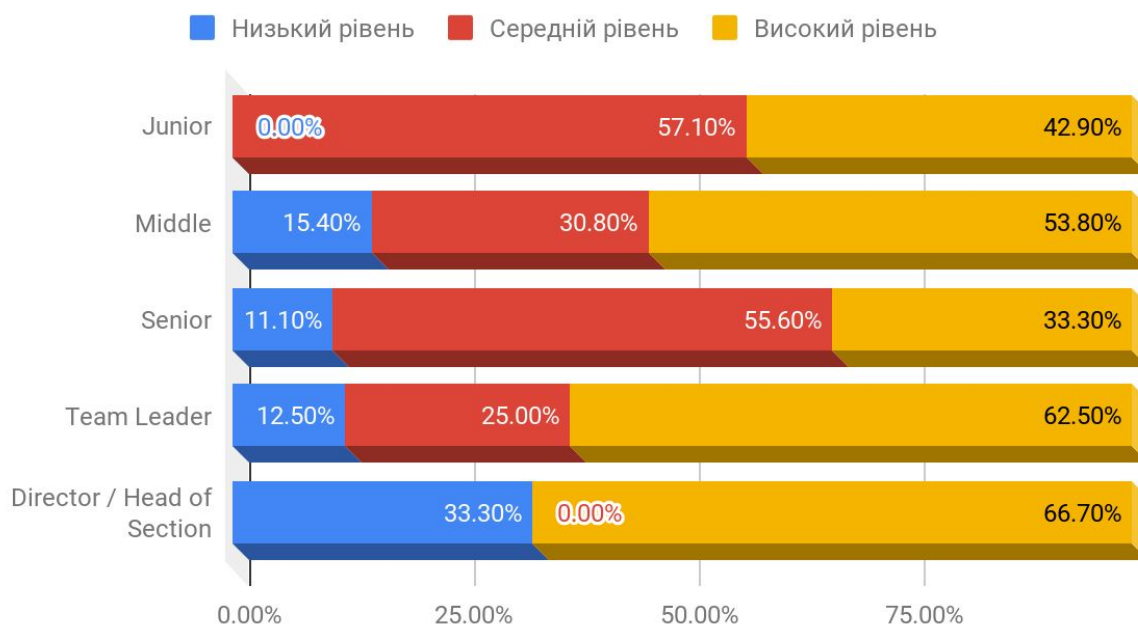


Рис. 2.2.14. Показники рівня моделі поведінки “Пошук соціальної підтримки” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Серед всіх стратегій долаючої поведінки саме субшкала пошуку соціальної підтримки отримала найбільше відсоткове співвідношення високого рівня у представників всіх груп. Більше половини респондентів груп “Middle” (53,8%), “Team Leader” (62,5%), “Director / Head of Section” (66,7%) проявили високий рівень. Натомість в групі “Junior” жоден не проявив низький рівень. Ці дані підтверджують високі показники вибірки до просоціальної моделі долаючої поведінки.

Обережні дії

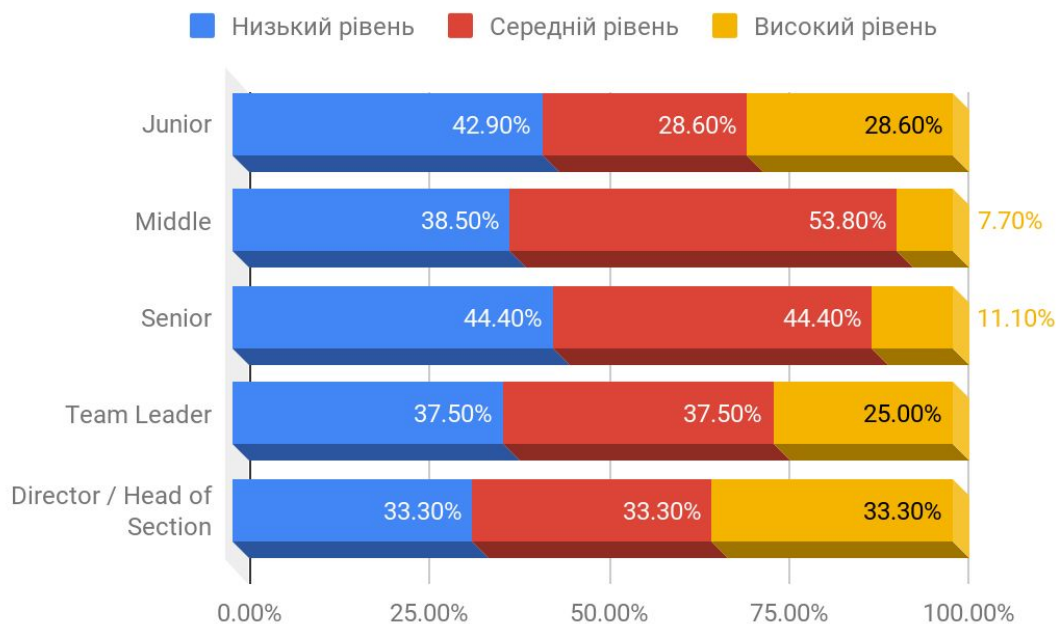


Рис. 2.2.15. Показники рівня моделі поведінки “Обережні дії” “зрейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Схильним до пасивної моделі долаючої поведінки з усієї вибірки виявився лише один респондент групи “Director / Head of Section”, саме тому найбільший відсоток високого рівня (33,3%) належить їй. Інші групи мають здебільшого показники низького і середнього рівнів.

Імпульсивні дії

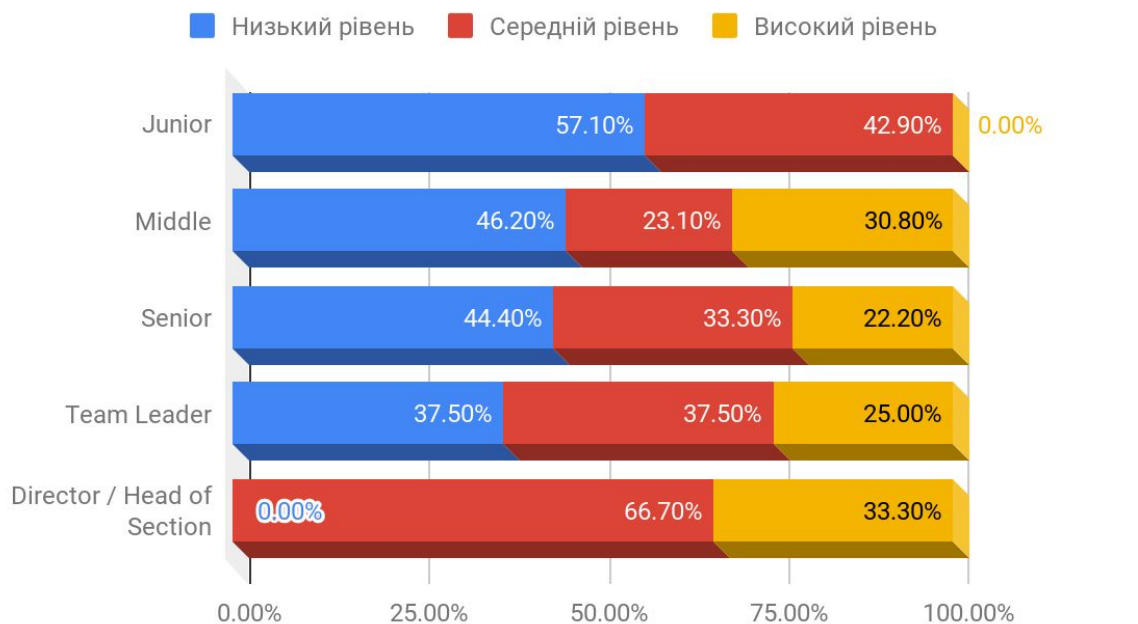


Рис. 2.2.16. Показники рівня моделі поведінки “Імпульсивні дії” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Субшкала імпульсивних дій відноситься до прямої моделі долаючої поведінки. Групи “Junior”, “Middle”, “Senior” проявили переважно низький рівень і лише в групі “Director / Head of Section” найбільш кількісним виявився середній рівень. Саме в групі “Junior”, відповідно наймолодших спеціалістів, не виявлено жодного показника високого рівня схильності до імпульсивних дій.

Уникання

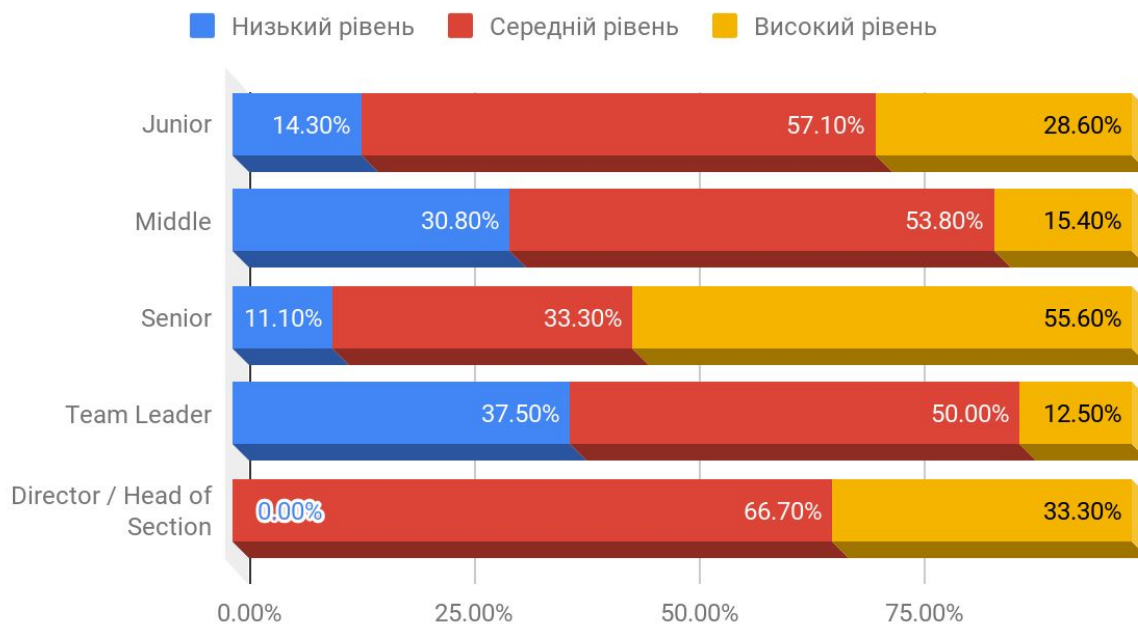


Рис. 2.2.17. Показники рівня моделі поведінки “Уникання” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Показники субшкали “уникання”, яка відноситься до пасивної моделі долаючої поведінки демонструють наступні результати. З найбільш досвідчених спеціалістів групи “Director / Head of Section” нами не були встановлені дані низького рівня, переважним став середній рівень (66,7%). До того ж, наймолодші фахівці рівня “Junior” проявили одні з найчисельніших показників низького рівня.

Непрямі дії

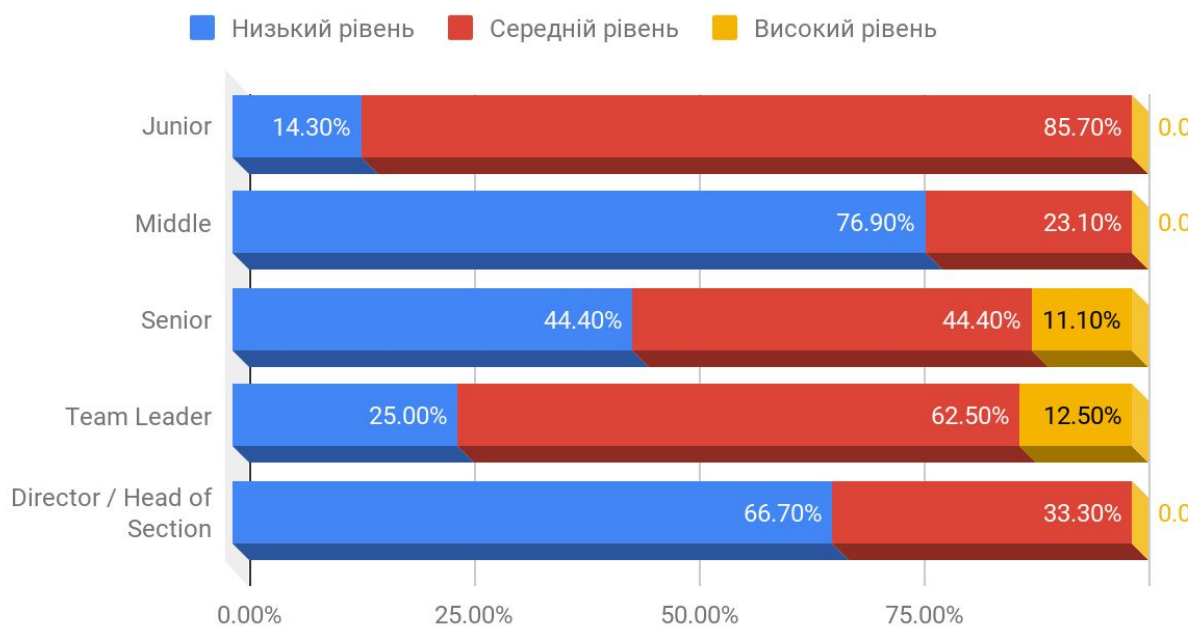


Рис. 2.2.18. Показники рівня моделі поведінки “Непрямі дії” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Нами не було виявлено респондентів з провідною стратегією до непрямих / маніпулятивних дій. Відповідно, за відсотковими показниками цієї субшкали переважає низький рівень в усіх “грейдових” групах, окрім “Junior”. Однак в цієї групи також нема жодного респондента з високим рівнем.

Асоціальні дії

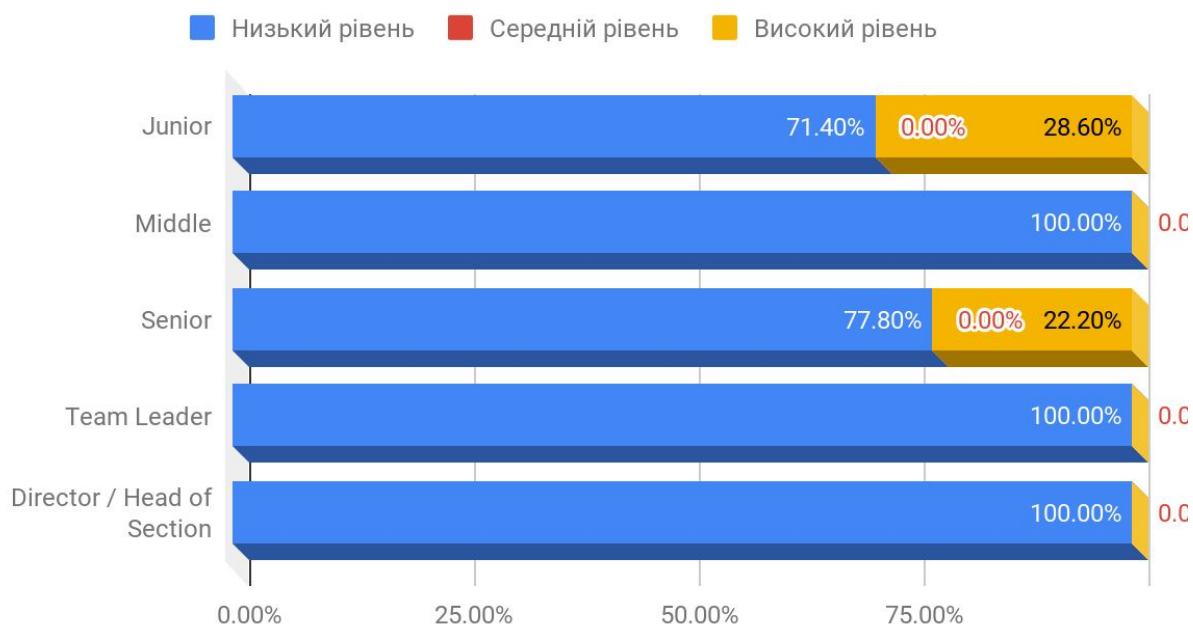


Рис. 2.2.19. Показники рівня моделі поведінки “Асоціальні дії” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Відносно ідентичні показники за рівнем асоціальних дій показали респонденти всіх груп (100% низький рівень у представників груп “Middle”, “Team Leader”, “Director / Head of Section”). Досить очікуваними є показники менш досвідчених спеціалістів рівня “Junior” - 28,6% високий рівень і досить неочікуваними старших спеціалістів “Senior”, серед яких 22,2% проявили високий рівень схильності до асоціальних дій.

Агресивні дії

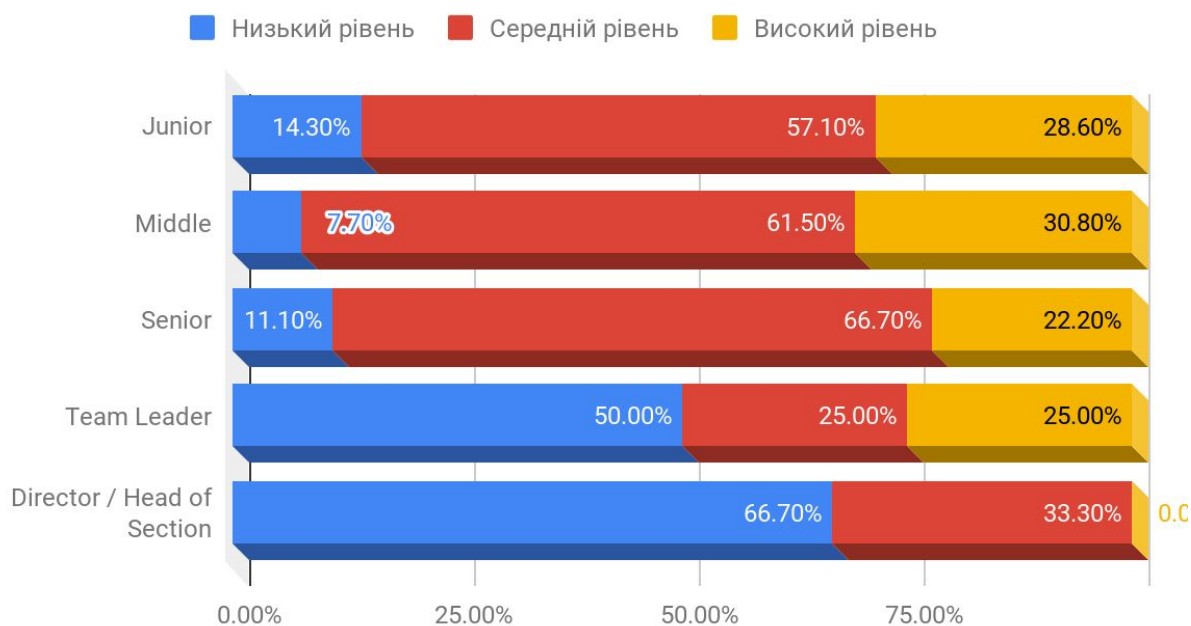


Рис. 2.2.20. Показники рівня моделі поведінки “Агресивні дії” “грейдових” груп (за методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”, у %).

Субшкала агресивних дій отримала найвищі показники в асоціальній моделі долаючої поведінки. Проте саме управлінські групи проявили низьку схильність до такого типу поведінки. Жоден представник “грейдової” групи “Director / Head of Section” не показав високий рівень за цією субшкалою.

Загальний рівень резильєнтності

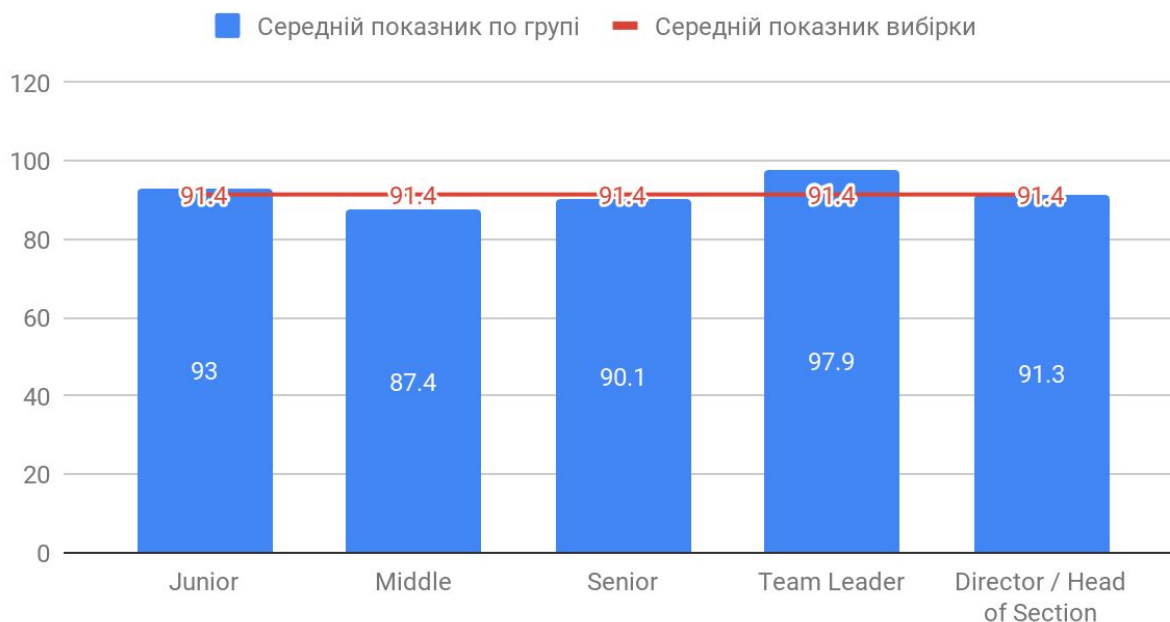


Рис. 2.2.21. Порівняння середнього показника представників “грейдових” груп із середнім показником загального рівня резилієнс вибірки (за методикою “Scale of Protective Factors” (SPF)).

На цій діаграмі зображено два показники: лінія середнього рівня резилієнс по всій вибірці та середні показники по кожній “грейдовій групі”. Усі стовпчики демонструють високий рівень резильєнтності. Проте саме групи “Team Leader” та “Junior” мають бали вищі за середній рівень по всій вибірці, у цих групах знаходять респонденти з максимальними балами (109), натомість групи “Director / Head of Section”, “Senior” та “Middle” - дещо нижчі. Коефіцієнт варіації в групах дорівнює: 0,06 у групі “Director / Head of Section”; 0,07 - “Team Leader”; 0,1 - “Senior”; 0,1 - “Middle” та 0,1 у групі “Junior”.

Сприятливі фактори

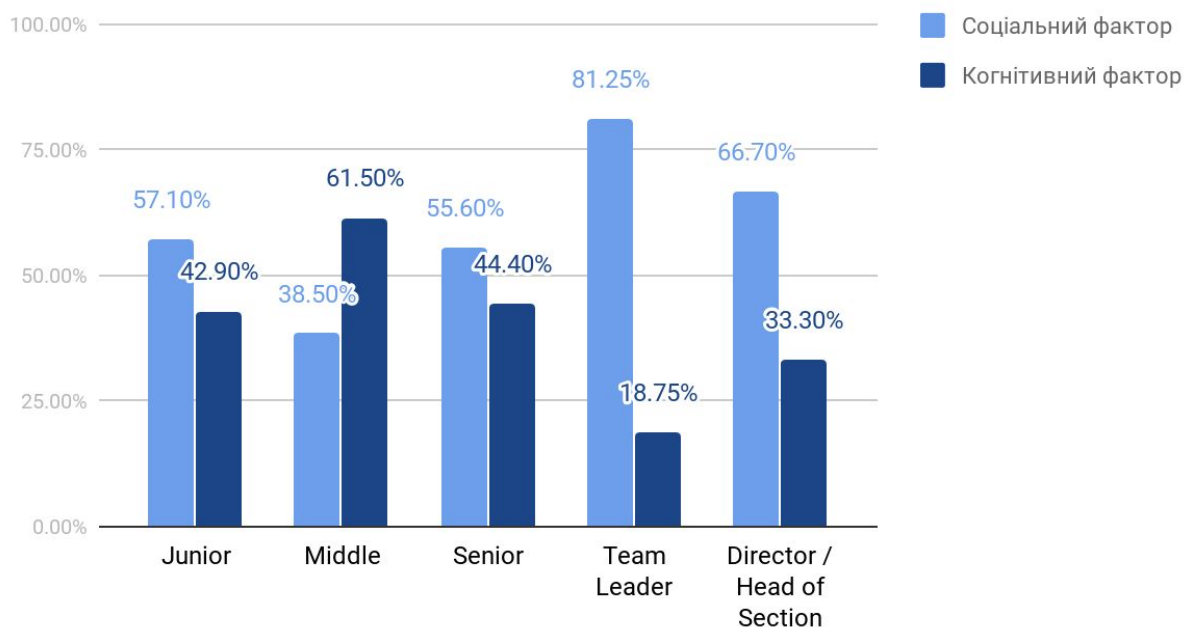


Рис. 2.2.22. Порівняння сприятливого фактору резилієнс представників “грейдових” груп (за методикою “Scale of Protective Factors”, у %).

Дані на цій діаграмі вказують на фактори, які сприяють рівню резилієнс представників “грейдових” груп. До субшкал соціального фактору відносяться “соціальна підтримка”, “соціальні навички”; когнітивна субшкала складається з “планування” та “ефективність цілепокладання”. Відповідно до зображених даних можемо зробити висновок, що групи “Director / Head of Section” (66,7%) та “Team Leader” (81,25%) отримують підтримуючі ресурси резилієнс із соціального оточення та надійних стосунків з друзями та родиною. Натомість представники групи “Middle” надають перевагу когнітивному фактору. Групи “Junior” та “Senior” майже рівномірно покладаються на обидва фактори.

Для наочного оцінювання збіжності показників рівня резильєнтності ми розробили лінійні діаграми, які показують порівняльні результати за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale” та методикою “Scale of Protective Factors”.

Junior: CD-RISK vs SPF

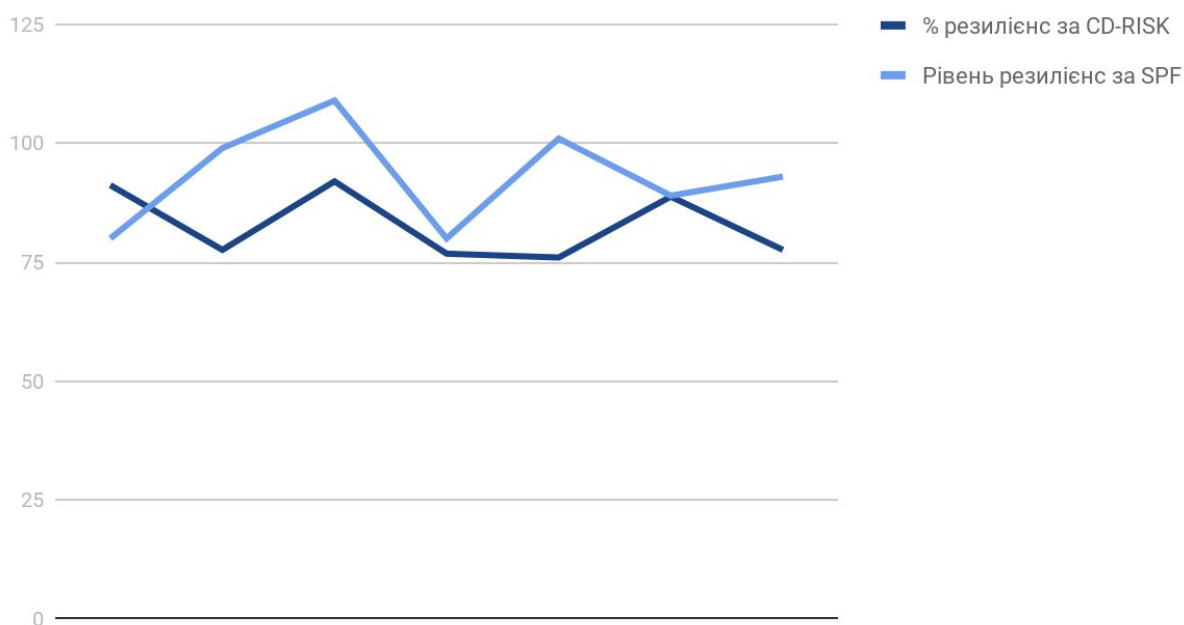


Рис. 2.2.23. Порівняння результатів рівня резильєнс представників групи “Junior” (за методиками “Connor-Davidson Resilience Scale” та “Scale of Protective Factors”).

За зображеними даними видно певну розбіжність показників двох методик. Зокрема, дані саме за методикою “SPF” є нижчими, ніж за “CD-RISK”, звідси можемо зробити висновок, що представники групи “Junior” мають високий рівень резильєнс, але є менш досвідченими в тому, де знаходити ресурси для його розвинення чи підтримання.

Middle: CD-RISK vs SPF

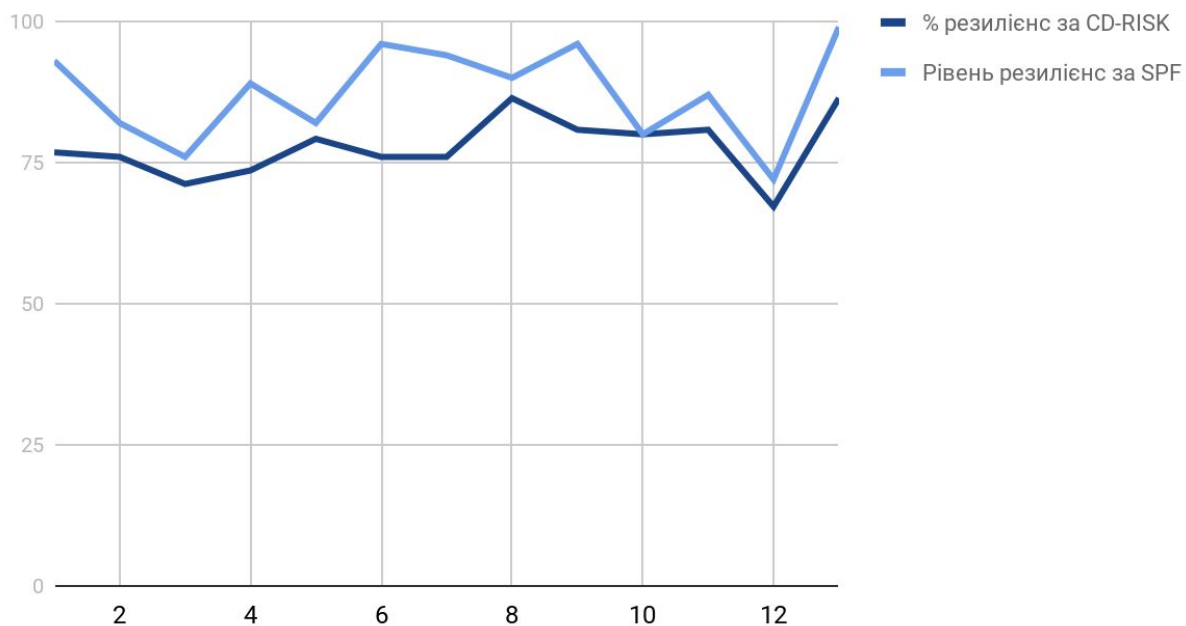


Рис. 2.2.24. Порівняння результатів рівня резилієнс представників групи “Middle” (за методиками “Connor-Davidson Resilience Scale” та “Scale of Protective Factors”).

Результати, які зображені на цій лінійній діаграмі є схожими до тенденції групи “Junior”. Ми вважаємо, що причини також можуть бути аналогічними.

Senior: CD-RISK vs SPF

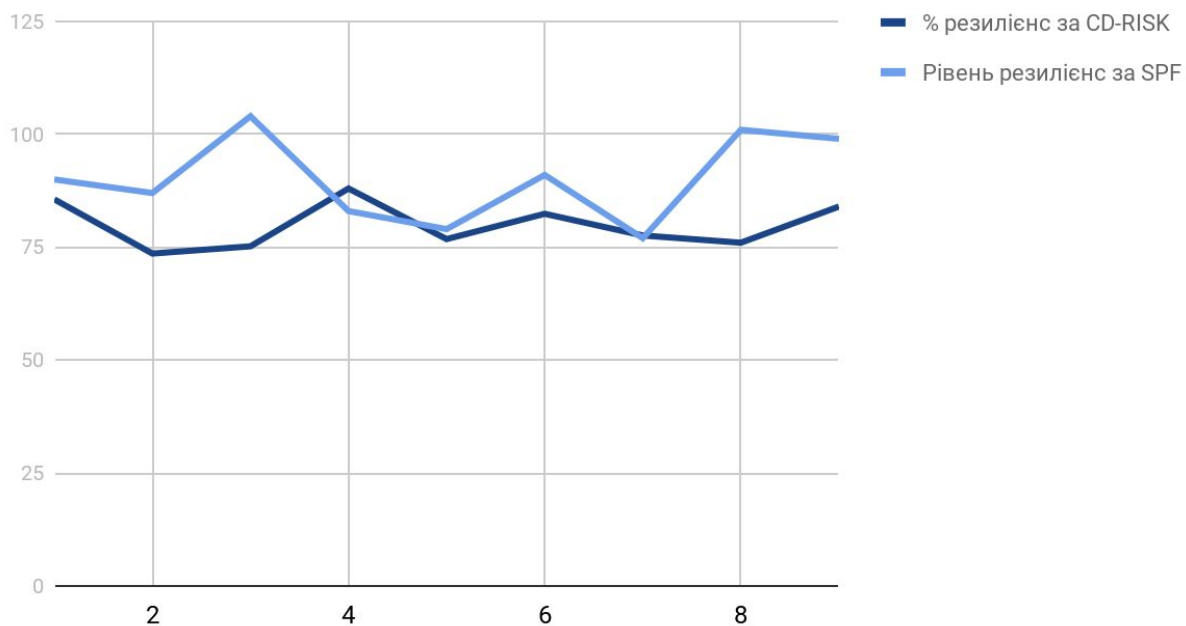


Рис. 2.2.25. Порівняння результатів рівня резилієнс представників групи “Senior” (за методиками “Connor-Davidson Resilience Scale” та “Scale of Protective Factors”).

Зображені дані показують розбіжність результатів групи “Senior” за двома методиками. Такі показники можуть свідчити про нестійку резильєнтність певних респондентів цієї групи.

Team Leader: CD-RISK vs SPF

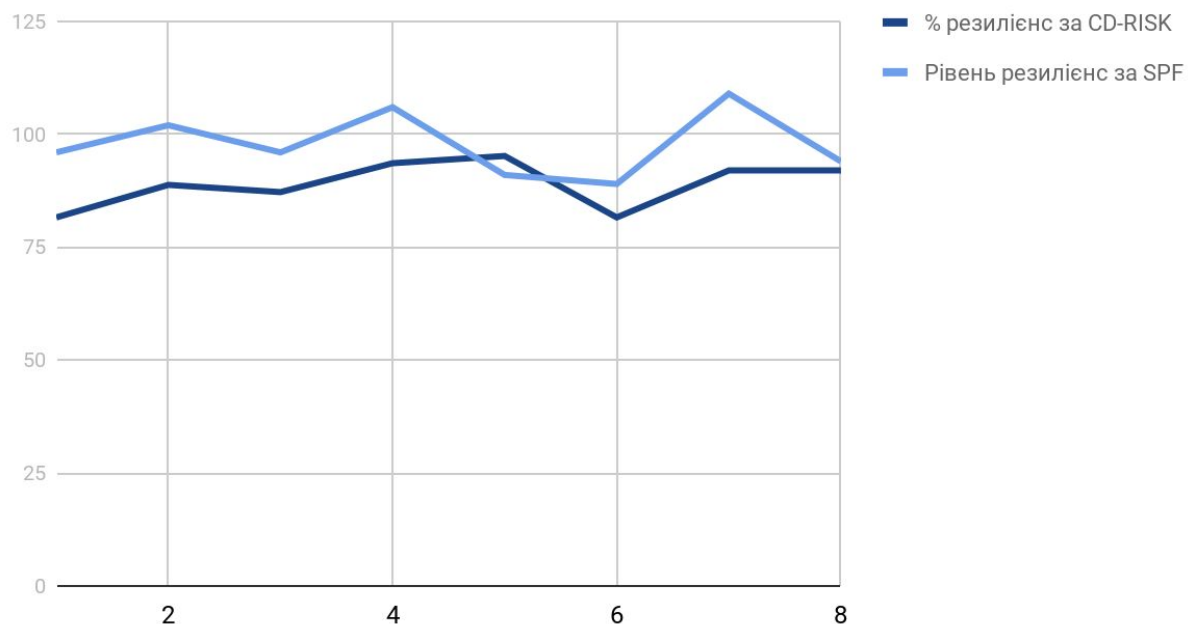


Рис. 2.2.26. Порівняння результатів рівня резилієнс представників групи “Team Leader” (за методиками “Connor-Davidson Resilience Scale” та “Scale of Protective Factors”).

Порівняльні результати групи “Team Leader” є досить подібними між собою. Згідно з цим, можемо зробити висновок, що група має стійкий показник резильєнтності, що підтверджено декількома методиками.

Director / Head of Section: CD-RISK vs SPF

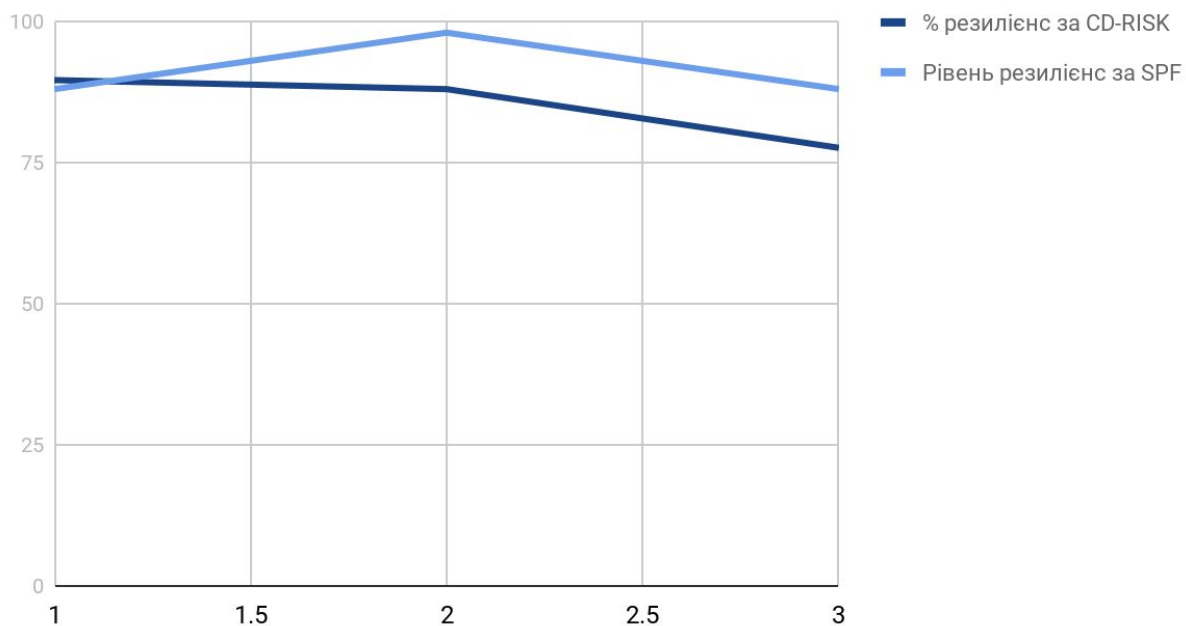


Рис. 2.2.27. Порівняння результатів рівня резилієнс представників групи “Director / Head of Section” (за методиками “Connor-Davidson Resilience Scale” та “Scale of Protective Factors”).

Показники за двома методиками групи “Director / Head of Section” є майже ідентичними, що свідчить про стійкий рівень резильєнтності.

Середній вік "грейдових" груп

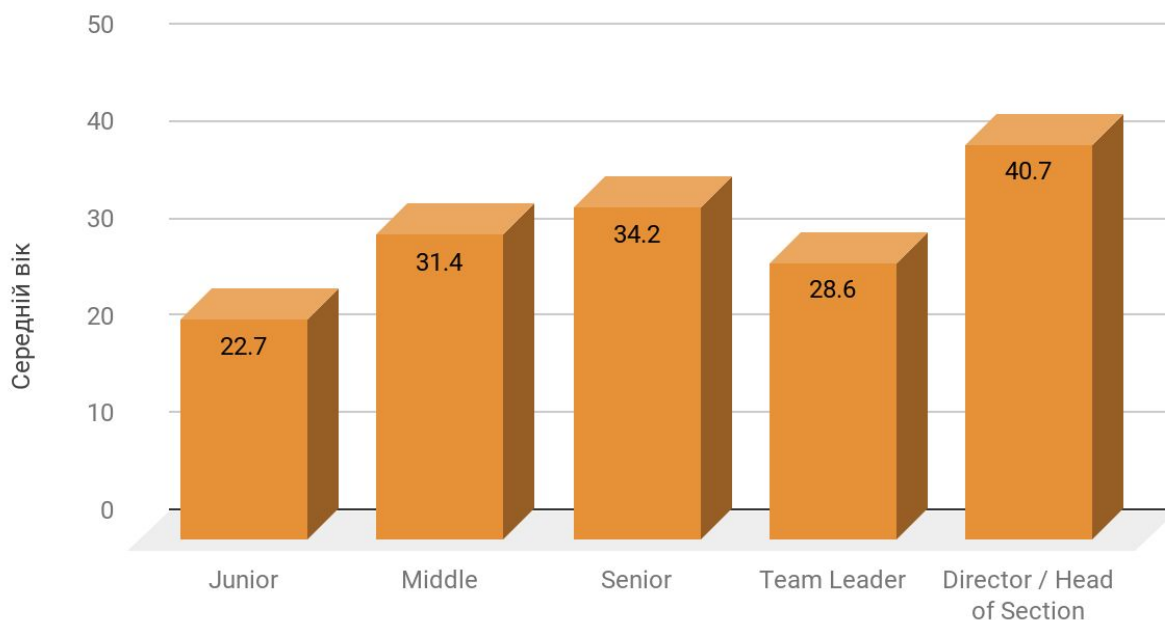


Рис. 2.2.28. Середній вік “грейдових” груп.

Зображені результати слугують підтвердженням нашої гіпотези. Оскільки, за показниками середнього віку представників груп “Junior”, “Middle”, “Senior” та “Director / Head of Section” ми бачимо типову тенденцію підвищення “грейду” відповідно до віку, однак група “Team Leader”, яка складається з фахівців, які обіймають керівні позиції та управляють власними командами, є значно молодшою. До того ж, саме ця група показала найвищі рівні резилієнс за всіма методиками.

Середній час роботи в компанії

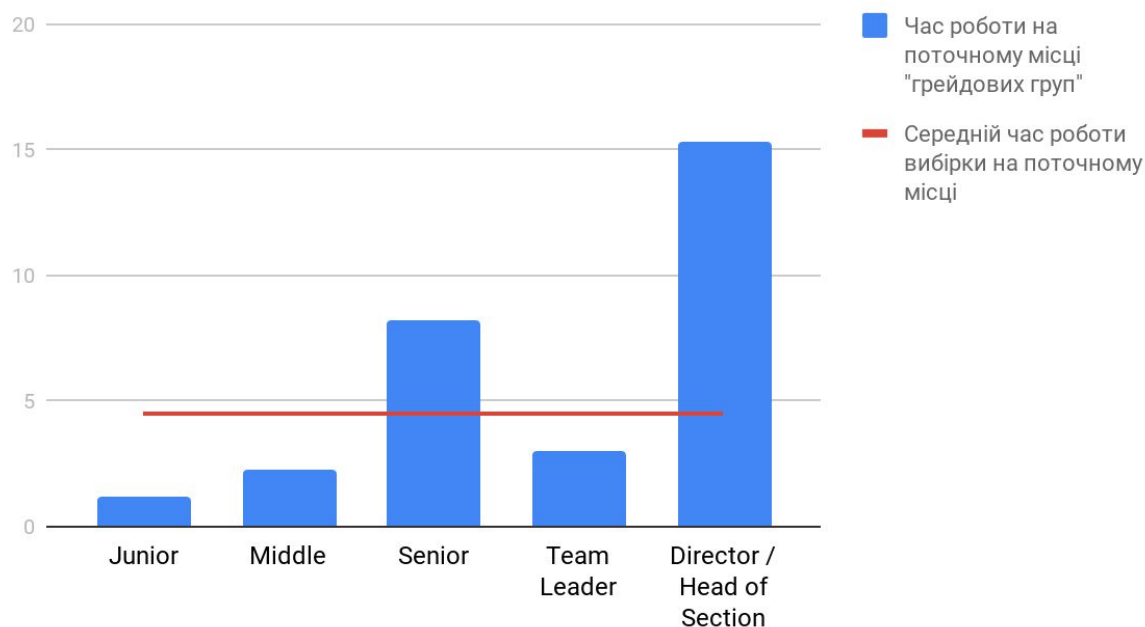


Рис. 2.2.29. Середня тривалість роботи на поточному місці “грейдових” груп та всієї вибірки.

На цій стовпчиковій діаграмі вказані середні показники роботи в компанії представників різних “грейдових” груп. Найдовше, як ми і очікували, працюють члени групи “Director / Head of Section” (15,3 роки). На другому місці за тривалістю - група “Senior” (8,25 років), що відповідає їхній позиції в компанії, але також свідчить про брак певних якостей чи бажання до обіймання керівних позицій. Найменш тривалий період в компанії знаходяться представники групи “Middle” (2,3 роки) та “Junior” (1, 2 роки). Група “Team Leader” вкотре підтверджує наші припущення, оскільки її члени знаходяться на управлінських позиціях, пропрацювавши в компанії в середньому лише 3 роки.

Отже, за результатами емпіричного дослідження нами встановлено, що:

- 1) Вищий рівень резилієнс мають спеціалісти з вищою “трейдовою” позицією;
- 2) Вік менше впливає на успішність розвитку по кар’єрним сходам, ніж індивідуальні якості особистості;
- 3) Тривалість роботи в компанії чинить менший вплив, ніж рівень резилієнс, на досягнення управлінських позицій.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Після проведеного емпіричного дослідження та його аналізу можна зробити такі висновки:

У нашому дослідженні гіпотеза частково підтвердилася. Хоча більшість “трейдових” груп показували результати відповідні до віку та досвіду, саме група “Team Leader” (керівники команд) підтвердила наші припущення. По-перше, середній вік по даній групі є значно нижчим за групи “Middle” та “Senior”, по-друге, члени групи “Team Leader” за нетривалий час змогли обійняти управлінські позиції, що відкидає теорію про можливість кар’єрного розвитку лише за рахунок попереднього тривалого робочого досвіду та становлення. По-третє, саме ця група продемонструвала найвищі показники резильєнтності за всіма методиками.

Згідно з результатами методики “Диференційно-діагностичний опитувальник Є. Клімова” лише 45% вибірки, представники якої працюють в сферах “людина-людина” проявили схильність саме до цього типу, що є досить низьким показником та свідчить про невідповідність внутрішніх потягів індивідів з практичною реалізацією їхніх вмінь і навичок. Основна кількість респондентів, у яких провідним типом є “людина-людина”, належить “трейдовим” групам “Junior” та “Team Leader”. Такі дані дають змогу визначити, що молоді за віком спеціалісти більше керуються своїми персональними особливостями у виборі типу діяльності, ніж їхні старші колеги. До того ж, це свідчить про можливість швидше досягати успіху в тій діяльності, яка відповідає індивідуальним внутрішнім схильностям людини.

Відповідно до шкал сприятливих факторів за методикою “Scale of Protective Factors” майже всі “грейдові” групи показали вищі показники за шкалою соціального фактору (субшкали “соціальна підтримка”, “соціальні навички”), що повністю відповідає напрямку діяльно респондентів та свідчить про те, що в специфіці своєї діяльності знаходять ресурси для подолання життєвих негараздів. Лише група “Middle” надала відсоткову перевагу шкалі когнітивного фактору (субшкали “планування” та “ефективність цілепокладання”), однак за іншими методиками представники цієї групи не показували найвищих результатів, тому можемо зробити припущення, що для спеціалістів сфери “людина-людина” провідною має бути саме шкала соціального фактору.

З усієї вибірки лише двоє респондентів проявили середній рівень індексу конструктивної поведінки, а всі решта - високий. Такі показники демонструють високий рівень свідомості та професіоналізму департаменту “Human Resources” та менеджерів компанії “Інфопульс Україна”. За методикою “Опитувальник SACS (С. Хобфолл)” ми змогли також дослідити провідні стратегії подолання. Усі групи надали перевагу просоціальній моделі. Нами не встановлено респондентів з високими результатами по асоціальній моделі. Сукупність цих результатів дає змогу стверджувати про повну відповідність домінуючих стратегій подолання та типу провідної діяльності наших респондентів.

Розділ III. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ РЕЗИЛІЄНС У СПЕЦІАЛІСТІВ СФЕРИ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»

3.1. Особливості програми розвитку резилієнс у спеціалістів сфери «людина-людина»

В основу програми розвитку резилієнс ми взяли фактори формування резильєнтності: внутрішні та зовнішні, які було розглянуто в теоретичній частині [47; 52; 64; 79].

Програма реалізовувалась у форматі онлайн-тренінгу та проводилась з респондентами нашого дослідження за бажанням. Тренінг ми назвали “Резильєнтність та шляхи її розвитку”. Участь взяли 27 осіб.

Підготовчий етап складався з:

- 1) Надання перевірених результатів респондентам, які включали цифрові показники за методиками CD-RISK, SPF, ДДО та опис індивідуального портрету за всіма використаними методиками. З метою того, щоб вони могли їх практично використовувати під час тренінгу;
- 2) Анонсування дати тренінгу та обрання комфортних дати та часу;
- 3) Надсилання посилання на зустріч.

Перший етап тренінгу полягав в представленні особи тренера та нашої теми. Потім учасникам ставилось питання “Які події, на вашу думку, можна віднести до складних, стресових, травмуючих?”. Аудиторія активно взяла участь в цьому обговоренні, проте називали лише різко негативні ситуації - “звільнення з роботи, втрата близької людини, припинення стосунків, непорозуміння з керівництвом”. Спираючись на такі відповіді, ми доповнили інформацію тим, що до стресових подій можна віднести й позитивні високо емоційні події, наприклад пропозиція, весілля, підвищення, відрядження тощо. Виходячи з цього ми пояснили наскільки

важливо вміти лишатися стійкими при будь-яких нестандартних ситуаціях та не задавати собі шкоди занадто емоційними переживаннями.

Після цього ми приступили до аналізу понять «резилієнс» та «резильєнтність», історії їхнього походження (представлялись декілька визначень - Кембриджського словника [54], Ф. Лютанса [66], Всесвітньої організації охорони здоров'я [59]. Учасникам було поставлене питання “Які, на вашу думку, людські якості можуть допомогти долати складні життєві події? Які з них можна віднести до резильєнтності? ”

Наступним кроком було ознайомлення з концепцією резильєнтності Д. Хелерстейн та складовими фізичного та психологічного факторів; пояснення того, що існують як внутрішні, так і зовнішні чинники впливу на резильєнтність особистості. Після пояснення важливості імпаكتу оточення та зовнішніх подій на нашу життєдіяльність, учасникам було запропоновано відповісти собі на такі питання:

- 1) Ваше оточення сприяє вашому особистому розвитку, надихає вас?
- 2) Ви більше “даєте” чи “отримуєте”?
- 3) Чи підвищилась би ваша ефективність, якби ви опинились далеко від свого звичного оточення, поза зоною доступу?
- 4) Хто і яким чином підтримує вас? (бажано прописати)

Після знайомства з наступною концепцією [49; 81]: фактори ризику, захисні фактори та фактори вразливості, ми запропонували провести таку роботу:

- 1) Пригадайте чи траплялись в вашому житті стихійні лиха, чи впливала на вас світова криза, чи були ви свідком/учасником військових подій?

- 2) Напишіть на папірці категорії (сім'я, робота, друзі тощо), де у вас трапляються стресові ситуації. В кожную категорію впишіть по декілька прикладів таких ситуацій. Потім пропишіть, як ви вирішували кожную з них.
- 3) Вам однаково легко долати стресові ситуації з кожною категорією чидесь складніше?

Наступним кроком був розгляд способів розвитку резильєнтності:

- 1) Розвиток саморефлексії та рефлексії;
- 2) Вилучення досвіду з власних невдач;
- 3) Створення атмосфери, де суб'єкт отримує схвалення за прикладені зусилля, наполегливість і старання, а не лише за успішні результати;
- 4) Обговорення питань резильєнтності в контексті досягнень, успішності й соціальних змін, використовуючи приклади відомих людей;
- 5) Формування підтримки по відношенню до фахівців, яка має бути орієнтованою не лише на предметну, але й на емоційну складову.

Крім того нами надавалися завдання для самостійного виконання учасникам поза межами тренінгу.

Завдання:

Написати ваші основні якості, які допомагають успішно переживати складні життєві події. Потім проаналізувати досвід тих успішних людей ("role model"), які вам імпонують та виписати їхні життєві труднощі й те, як вони їх долали (якщо немає такої інформації, виписати ваші припущення що вони робили в тих чи інших ситуація). Наступним кроком, прописати якості відомих людей, які вони самі зазначають чи на вашу думку допомагають їм переживати кризові події.

Потім співставити список ваших якостей та якостей відомої особистості: які збігаються? які вам потрібно запозичити чи вдосконалити?

3.2. Психологічні рекомендації спеціалістам сфери діяльності «Людина-людина».

Відповідно до результатів, отриманих у ході нашого дослідження, ми розробили наступні психологічні рекомендації:

- 1) Ретельно підходити до вибору робочої спеціальності та брати до уваги профорієнтаційні результати.
- 2) Аналізувати свої стосунки з робочим колективом та корегувати їх за необхідності, адже це є ваговою компонентою подолання складних професійних ситуацій.
- 3) Менеджерам та керівникам команд надавати детальний зворотній зв'язок своїм підлеглим після вирішення важливих робочих питань, стимулювати їх активність і хвалити.
- 4) Періодично визначати та аналізувати свої слабкі та вразливі сторони й працювати над їхнім покращенням.
- 5) Після зустрічі зі стресовими подіями проводити ретроспективний аналіз пережитого досвіду (як успішного, так і не успішного), з метою запобігання їх появи у майбутньому.
- 6) Уникати токсичних та споживчих стосунків як в робочому колективі, так і в особистих взаєминах, оскільки вони значно знижують особистісну ресурсність.
- 7) Для підвищення рівня ефективності важливо тримати баланс робочого та особистого життя, тому не варто працювати понад нормою тривалий час.
- 8) З метою досягнення професійного успіху, важливо правильно оцінювати свої здібності та інтереси при виборі сфери робочої діяльності.

9) При виборі місця роботи звертати увагу на робочій графік та темп і аналізувати його відповідність особистісним спрямуванням.

10) Коли трапляються неприємні ситуації, зосереджуватись на усвідомленні власних відчуттів у конкретний проміжок часу, аби краще розібратися в нагальній складній. Важливим аспектом є відкидання попереднього досвіду, уявного майбутнього та будь-яких передбачень.

11) Не варто нехтувати відпочинком та відпусткою, оскільки зміна кількості завантаження та періодичний відпочинок відіграють важливу роль у рівні ефективності та вмотивованості.

12) З метою збереження інтересу до роботи, вмотивованості та бажання розвиватись, уникати працевлаштування в компаніях, які мають протилежні цінності чи орієнтири.

13) Зазначимо також важливість наявності хобі та улюблених занять, які періодично варто практикувати.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

У третьому розділі нами було розроблено тренінгову програму підвищення рівня резильєнтності та психологічні рекомендації.

При створенні онлайн тренінгу ми врахували специфіку його проведення в дистанційній формі – ліміт по часу, підготовка презентації та перевірка стабільного підключення. Програма включала знайомство з концепціями резилієнс, її дефініції різними авторами. Обраний нами формат передбачав також дискусії з учасниками та спільне розмірковування над обраними питаннями. Крім того, нашим завданням також було максимальне залучення учасників тренінгу до активної участі в роботі.

При розробці психологічних рекомендацій були враховані усі провідні галузі життєдіяльності особистості. Рекомендації з підвищення рівня резильєнтності формувались, спираючись на тип робочої сфери наших спеціалістів. У рекомендаціях по досягненню професійного успіху, використовувались теоретичні знання та результати емпіричного дослідження.

ВИСНОВКИ

Наше дослідження було присвячене актуальній проблемі, а саме - взаємозалежності резильєнтності та професійного успіху фахівців сфери “людина-людина”.

Мета нашої роботи була досягнута, гіпотеза в ході емпіричного дослідження частково підтвердилася.

Теоретичний аналіз літератури та емпірична частина дослідження дозволили нам сформулювати наступні висновки.

1. Резилієнс - психологічна здатність відновлюватись після травмуючих, стресових подій, не завдаючи собі шкоди у ході її переживання та подолання. Цей феномен відрізняється від суміжних понять специфікою входження в контакт зі стресовою ситуацією. Людина з високим рівнем резильєнтності не відсторонюється від стресової ситуації та не “придушує” свої переживання стосовно неї, натомість - знаходить найбільш конструктивні рішення виходу та проводить аналітичну роботу стосовно свого стану.

Професійний успіх - комплексне поняття, яке включає два аспекти: професія та успіх. Перший є відносно сталим та універсальним, а другий - виключно індивідуальним. Кар’єри мають визначені типажі (стабільна, звичайна, нестабільна, горизонтальна, зростаюча тощо.), стадії (рання, середня, пізня та ін.) та напрямки.

Тип діяльності “людина-людина” - робочі сфери, у яких основним апаратом виступають соціальні системи (людина, групи, населення). До основних видів відносять: виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування.

2. За результатами емпіричного дослідження нами встановлено, що на професійну успішність рівень резильєнтності спеціаліста чинить більший вплив, ніж вік (попередній досвід) та тривалість роботи в компанії.

Нами був проведений аналіз рівня резильєнтності, особливостей ресурсів, для її підтримки, рівня індексу конструктивних дій, переважаючої моделі долаючої поведінки, схильності до типу діяльності “людина-людина”.

3. У роботі ми дослідили взаємозалежність просоціального типу поведінки, соціальних захисних факторів та рівня резилієнтності фахівців.

“Грейдова” група з найвищими відсотковими результатами рівня резильєнтності відноситься до керівників команд, найбільший відсоток респондентів з цієї групи обрали просоціальну долаючу модель поведінки.

4. На основі теоретичного аналізу психологічної літератури та емпіричної частини дослідження нами були розроблені онлайн - тренінг “Резильєнтність та шляхи її розвитку”, а також психологічні рекомендації щодо підвищення рівня резильєнтності спеціалістів сфери «людина-людина».

Програма орієнтована на розвиток вмінь аналізу та самоаналізу психічних станів під час кризових ситуацій, системи цілепокладання, а також усвідомлення своїх ресурсів щодо підвищення рівня резильєнтності.

Перспективи дослідження даної проблеми ми вбачаємо в більш глибокому розгляді цієї теми в контексті дослідження впливу рівня резильєнтності на професійну успішність спеціалістів інших типів діяльності, а також розгляді цієї проблеми в гендерному контексті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асратян Э. А. . Иван Петрович Павлов. Жизнь, творчество, современное состояние учения. – Москва: Наука, 1981. - 437 с.
2. Басов М. Я., Надольская М. К. К вопросу об индивидуальных особенностях двигательного-волевого процесса. - Вестник психологии, т. X, №4, 1913. - 29-48 с.
3. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с
4. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 431 с.
5. Гольдштейн Г. Я. , Основы менеджмента: Учебное пособие. Изд 2-е, дополненное и переработанное / Таганрог: ТРТУ, 2003. - 250 с.
6. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О.; за заг. ред. Н. Гусак. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. / ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ : НаУКМА, 2017. – 92 с.
7. Дмитріюк Н. С. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості [Електронний ресурс] / Н. С. Дмитріюк. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.inforum.in.ua/conferences/19/48/330>
8. Євдокимова Н. О., Зливков В. Л., Лукомська С. О. Особистість у кризових ситуаціях: огляд сучасних психодіагностичних методик : навч. посіб. /; НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. - Миколаїв : Іліон, 2016. - 341 с. - Бібліогр.: с. 335-337 - укр.
9. Занковский А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – Москва: Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.

10. Клапареда Э. Психология ребенка и экспериментальная педагогика – Москва: ЛКИ, 2007. – 168 с. – (2).
11. Кларин М.В. Современная карьера / М.В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – №2. – С. 34–47.
12. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Издательство Казанского университета, 1969.
13. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – №5. – С. 35–38.
14. Лазос Г.П. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку / Г. П. Лазос // Організаційна психологія. Економічна психологія. - 2019. - № 2-3. - С. 77-89.
15. Лазурский А. Ф. Психология общая и экспериментальная. — Санкт-Петербург: Алетейя, 2001. – 192 с.
16. Леонтьев Д. А. Многоуровневая модель взаимодействия с неблагоприятными обстоятельствами: от защиты к изменению // Психология стресса и совладающего поведения. Материалы III Международной научно-практической конференции. Кострома, 26-28 сентября 2013 г. - КГУ им. Н.А. Некрасова Кострома. 258– 261 с.
17. Леонтьев Д. А. Теория личности А. Ф. Лазурского: от наклонностей к отношениям // «Методология и история психологии». — 2008. — Т. 3. — № 4. — С. 7-20.
18. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену / О. А. Матеюк. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби

України. - 2012. - Вип. 4. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_4_31

19. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социальнопсихологическая парадигма / А. В. Махнач. – Москва: «Институт психологии РАН, 2016. – 459 с.

20. Мерлин В. С., Климов Е. А. Формирование ИСД в процессе обучения // Советская педагогика. 1967. № 4. С. 110—118.;

21. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії / Г. М. Мешко. – Київ: Академвидав, 2010. – 200 с.

22. Мещеряков Б., Зинченко В. Большой психологический словарь / Сост. И общ. Ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.

23. Москаленко В. В. Особливості змістовних характеристик структурних компонентів уявлень студентів про соціально успішну людину. [Електронний ресурс] / В. В. Москаленко. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://cutt.ly/ByZ3DsJ>

24. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В. В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології. - 2013. - № 1. - С. 91-104. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20

25. Опросник «SACS» (С. Хобфолл). – Електронний ресурс. – [http :
 //pkuvu.ru/sites/default/files/course_materials/Metodika_SACS.pdf](http://pkuvu.ru/sites/default/files/course_materials/Metodika_SACS.pdf) . – назва з екрану

26. Пиаже Ж. Теория, эксперименты, дискуссии : Учеб. пособие для студентов психол. специальностей и направлений / Под ред. Л. Ф. Обухова, Г. В. Бурменской. - Москва: Гардарики, 2001. - 622 с.

27. Понкин И. Понятие резильентности системы к негативным факторам / И. Понкин - Москва: Буки-Веди, 2016. — 250 с.
28. Психическое здоровье в чрезвычайных ситуациях [Электронный ресурс] / Департамент психического здоровья и зависимости от психоактивных веществ. – Женева : ВОЗ, 2005. – 8 с. – Режим доступа: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67866/17/WHO_MSD_MER_03.01_rus.pdf
29. Психология: Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Москва: Политиздат, 1990. – 494 с
30. Психосоциальная поддержка в кризисной ситуации : метод. пособ. для педагогов / Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ), Всеукраинский союз молодежных общественных организаций, «Христианская ассоциация молодых людей Украины» (УМСА Украины). – Киев : [б. и.], 2015. – 76 с.
31. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс Translating Research into Practice / Sandra Prince-Embury (Ed.). – New York: Springer, 2013. – P. 245–255.
32. Северцов А. Н. Эволюция и психика. Психологический журнал, 1982, № 4. С. 149-159.
33. Синицына Е. В. Тектология А. А. Богданова и современные методы анализа сложных систем // Вестник Международного института А. Богданова. 2000. № 1: <http://www.bogdinst.vestnik/v1.htm>
34. Теплов Б. М. Исследование индивидуально-психологических различий // НО, 1957, № 1.
35. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

36. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления: учебное пособие / [под. ред. Федотова]. – Липецк: ЛГТУ, 1991. – С. 49– 62.
37. Федунина Н. Ю. Понятия устойчивости к травме и позитивной адаптации / Н. Ю. Федунина // Московский психотерапевтический журнал. – 2006. – № 4. – С. 69–80.
38. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Институт психотерапии, 2002. – 339 с.
39. Хамініч О. М. Апробація Community Resilience Model у роботі зі сприяння психологічній стійкості молоді з розлучених сімей / Актуальні проблеми психології. – Т.1, вип. № 46. – С. 128-134
40. Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? / О.М. Хамініч // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”. – Вип. 6, Т. 2, 2016. – С. 160- 165
41. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под. ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб : Питер, 2007. – 336 с
42. Шклярська О. Психологічна пружність – запорука виживання під час війни [Електронний ресурс] / Оксана Шклярська. – Режим доступу: http://www.aratta-ukraine.com/text_ua.php?id=3373. – Назва з екрана.
43. Щукин М. Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: Автореф. дис. докт. психол. наук. Новосибирск, 1994.
44. Яковлева А .А. Психологическая концепция личности в трудах А. Ф. Лазурского и В. Н. Мясищева. Дисс. канд. псих.н. М. 2003.-235с.

45. Ager A. (2015) Resilience: From Conceptualization to Effective Intervention [Electronic resource] / Alastair Ager, Jeannie Annan, Catherine Panter-Brick // Policy Brief for Humanitarian and Development Agencies. – Mode of access: <http://www.cpcnetwork>.
46. Bajaj B., Pande N. Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. In: Personality and Individual Differences, 93 - 2015.
47. Birdsall J. (2013). Middle grade saved my life. The Hornbook.
48. Block J. H. The role of ego-control and ego resiliency in the organization of behavior / J. H. Block, J. Block // Minnesota Symposium on Child Psychology / W. A. Collins, ed. – Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1980. – Vol. 13. – P. 39–101.
49. Bolton, K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis / Kristin Whitehall Bolton. – University of Texas at Arlington, 2013. – 118 p.
50. Bonanno G. A. Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? / George Bonanno // American Psychologist. – 2004. – Vol. 59, Issue 1. – P. 20–28.
51. Bonanno G. What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources, and life stress / G. A. Bonanno, S. Galea, A. Bucciarelli, D. Vlahov // Journal of Consulting and Clinical Psychology. – 2007. – Vol. 75, Issue 5. – P. 671–682.
52. Building your resilience [Электронный ресурс] // American psychological association. – 2020. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.apa.org/topics/resilience>.

53. Cacioppo J. T. Social resilience: The value of social fitness with an application to the military / J. T. Cacioppo, H. T. Reis, A. J. Zautra // *American Psychologist*. – 2011. – Vol. 66(1). – P. 43-51.
54. Cambridge Dictionary [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/resilience>
55. Campbell-Sills L. Psychometric Analysis and Refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience / L. Campbell-Sills, M. B. Stein // *Journal of Traumatic Stress*. – 2007. – Vol. 20, no. 6. – P. 1019–1028.
56. Connor K. M. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) / K. M. Connor, J. R. Davidson // *Depression and anxiety*. – 2003. – Vol. 18(2). – P. 76-82
57. Courtney E. A. How To Measure Resilience With These 8 Resilience Scales [Электронный ресурс] / E. A. Courtney // positivepsychology.com. – 2020. – Режим доступа до ресурсу: <https://positivepsychology.com/3-resilience-scales/>.
58. Eshel Y. Community Resilience of Civilians at War: A New Perspective [Electronic resource] / Yohanan Eshel, Shaul Kimhi // *Community Mental Health Journal*. – 2016. – Vol. 52, Issue 1. – Mode of access: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26482587>. – Title from the screen.
59. Facilitator guide MHPSS in Complex Emergencies Training Course. Setting Up Community-Based Supports : Training materials, 2016. – 17 p.
60. Greeff A. Resilience in remarried families / A. Greeff, C. Dutoit // *The American Journal of Family Therapy*. – 2009. – Vol. 3. – P. 114–126.
61. Hellerstein, D. How I can become resilient / D. Hellerstein // *Heal Your Brain* [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: [http: / www. psychologyto-day.com/blog/ heal-your-brain](http://www.psychologyto-day.com/blog/heal-your-brain)

62. Henderson N. Havens of Resilience / N. Henderson. // Educational Leadership. – 2013. – №71. – С. 22–27.
63. Inter-Agency Standing Committee (IASC) Reference Group for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings [Electronic resource] // Inter-Agency Referral Form and Guidance Note – IASC, Geneva, 2017. – Mode of access: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/1866_psc_iasc_ref_guidance_t2_digital.pdf. – Title from the screen.
64. Jacobs J. Evidence Mounts That Mindfulness Breeds Resilience [Электронный ресурс] / J. Jacobs // The Greater Good Science Center at UC Berkeley.. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/evidence_mounts_that_mindfulness_breeds_resilience.
65. Ledesma J. Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience in Leadership [Электронный ресурс] / J. Ledesma // SAGE open. – 2014. – Режим доступа до ресурсу: http://webster.uaa.washington.edu/resilience/site/assets/files/1636/ledesma-j_2014_-_conceptual_frameworks_and_research_models_on_resilience_in_leadership.pdf.
66. Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. Academy of Management Executive, 16, 57-75.
67. Luthar S. S. Measurement issues in the empirical study of resilience: An overview / S. S. Luthar, G. Cushing // Resilience and development: Positive life adaptations / M. D. Glantz, J. L. Johnson, eds. – New York : Plenum, 1999. – P. 129–160.
68. Luthar S. S. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work / S. S. Luthar, D. Cicchetti, B. Becker // Child Development. – 2000. – Vol. 71. – P. 543–562.

69. Masten A. S. Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity / A. S. Masten // Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects / M. C. Wang, E. W. Gordon, eds. – Hillsdale, NJ : Erlbaum, 1994. – P. 3–25.

70. Masten, A. Ordinary magic: resilience in development / Ann Masten. – New York : The Guilford press, 2014. – P. 308.

71. Moore C. Resilience Theory: What Research Articles in Psychology Teach Us [Электронный ресурс] / C. Moore // [positivepsychology.com](https://positivepsychology.com/resilience-theory/). – 2020. – Режим доступа до ресурсу: <https://positivepsychology.com/resilience-theory/>.

72. Mukhametzyanova F.Sh. & Tregubova T.M. Challenges to teachers' education in the context of globalization and integration: experience of multicultural Tatarstan Republic // European proceedings of social & behavioral sciences. EpSBS. - IFTE 2016: 2nd International Forum on Teacher Education (19-21 May 2016, Kazan Federal University, Russia). – 2016. - № 3. - P. 143-150. ;

73. Newman K. M. Five Science-Backed Strategies to Build Resilience [Электронный ресурс] / K. M. Newman // The Greater Good Science Center at UC Berkeley. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/five_science_backed_strategies_to_build_resilience

74. Norris F. H. Community Resilience as a Metaphor, Theory, Set of Capacities, and Strategy for Disaster Readiness / Fran H. Norris, Susan P. Stevens, Betty Pfefferbaum [et al.] // Am J Community Psychol. – Springer Science + Business Media. – 2008. – Vol. 41, Issue 1–2. – P. 131–134.

75. O'Dougherty Wright, M., Masten, A.S., & Narayan, A.J. Resilience processes in development: Four waves of research on positive adaptation in the context

of adversity. In S. Goldstein & R.B. Brooks (Eds.), *Handbook of resilience in children* (pp. 15–38). New York: Springer, 2013.].

76. Pfefferbaum B. Community Resilience Interventions: Participatory, Assessment-Based, Action-Oriented Processes [Electronic resource] / Betty Pfefferbaum, Rose L. Pfefferbaum, Richard L. Van Horn // *American Behavioral Scientist*. – 2015. – Vol. 59, Issue 2. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/281601378_Community_Resilience_Interventions_Participatory_AssessmentBased_Action-Oriented_Processes.

77. Pfefferbaum R. Assessing Community Resilience: An Application of the Expanded CART Survey Instrument With Affiliated Volunteer Responses [Electronic resource] / Rose L. Pfefferbaum, Betty Pfefferbaum, Pascal Nitiema [et al.] // *American Behavioral Scientist*. – 2014. – Vol. 59, Issue 2. – Mode of access: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0002764214550295>.

78. Ponce-Garcia. E., Madwell A. N., Brown M. E. (2016). Resilience in men and women experiencing sexual assault or traumatic stress. Validation and replication of the scale of protective factors. *Journal of traumatic stress*. 29(6). 537-545.

79. Price-Mitchell M. Does Your Classroom Cultivate Student Resilience? [Электронный ресурс] / M. Price-Mitchell // Edutopia. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.edutopia.org/blog/8-pathways-cultivate-student-resilience-marilyn-price-mitchell>.

80. Richardson, G. The metatheory of resilience and resiliency / Glenn E. Richardson // *Journal of clinical Psychology*. – 2002. – Vol. 58 (3). – P. 307–321. – DOI 10.1002 / jclp. 20020

81. Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms / M. Rutter// In J. Rolf, A.S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Neuchterlein, & S. Weintraub (Eds.), Risk and protective factors in the development of psychopathology (R. 181–214). – New York, NY : Cambridge University Press. – P. 181–214
82. Scoloveno R. A Concept Analysis of the Phenomenon of Resilience / Robert Scoloveno // Simulation Laboratory, Rutgers University Camden, USA. – 2016. – Vol. 5. – P. 353.
83. Smith-Osborne, A. (2007). Life span and resiliency theory: A critical review / A. Smith-Osborne // Advances in Social Work, 8. – P. 162–178.
84. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261
85. Tusaie K. Resilience: A Historical review of the construct / Kathleen Tusaie, Janyce Dyer // Holist Nurst Pract. – 2004. – Vol. 18 (1). – P. 3–8.
86. Walsh F. Family Resilience: A developmental systems framework [Electronic resource] / Froma Walsh // European Journal of Developmental Psychology. – 2016. – Vol. 13, Issue 3. – Mode of access: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17405629.2016.1154035>. – Title from the screen.
87. Werner E.E. What can we learn about resilience from large scale longitudinal studies? In "Handbook of Resilience in Children," New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2004.
88. Werner, E. Overcoming the odds: high risk children from birth to adulthood / E. Werner, R. Smith. – Ithaca, New York : Cornell University Press, 1992.

ДОДАТКИ

Додаток А

Порівняльний аналіз за методикою “Connor-Davidson Resilience Scale”

Середнє значення	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор	5 фактор	CD-RISK
Вся вибірка	30.725	32.725	19.85	12.275	7.25	0.8192
Junior	31.42857143	33.57142857	20.42857143	12.71428571	6.571428571	82.86%
Middle	29.53846154	29.84615385	19.23076923	11.76923077	6.769230769	77.72%
Senior	29.88888889	31.77777778	19.44444444	11.88888889	6.888888889	79.91%
Team Leader	32.375	36.875	21.25	13.25	8.625	89.00%
Director	32.33333333	35	18.66666667	12	8.333333333	85.07%

Додаток Б

Результати «грейдових» груп за шкалою моделі долаючої поведінки за методикою
“Опитувальник SACS (С. Хобфолл)”

		Junior %	Middle %	Senior %	Team Leader %	Director / Head of Section%
Асертивні дії	Низький	0	23.1	11.1	12.5	0
	Середній	71.4	61.5	66.7	75	100
	Високий	28.6	15.4	22.2	12.5	0
Вхід в соціальний контакт	Низький	28.6	15.4	22.2	12.5	0
	Середній	57.1	76.9	66.7	50	66.7

	В и с о к и й	14.3	7.7	11.1	37.5	33.3
Пошук соціальної підтримки	Н и з ь к и й	0	15.4	11.1	12.5	33.3
	С е р е д н і й	57.1	30.8	55.6	25	0
	В и с о к и й	42.9	53.8	33.3	62.5	66.7
Обережні дії	Н и з ь к и й	42.9	38.5	44.4	37.5	33.3
	Н и з ь к и й	28.6	53.8	44.4	37.5	33.3
	С е р е д н і й	28.6	7.7	11.1	25	33.3
Імпульсивні дії	Н и з ь к и й	57.1	46.2	44.4	37.5	0
	С е р е д н і й	42.9	23.1	33.3	37.5	66.7
	В и с о к и й	0	30.8	22.2	25	33.3
Уникнення	Н и з ь к и й	14.3	30.8	11.1	37.5	0
	С е р е д н і й	57.1	53.8	33.3	50	66.7
	В и с о к и й	28.6	15.4	55.6	12.5	33.3
Непрямі дії	Н и з ь к и й	14.3	76.9	44.4	25	66.7
	Н и з ь к и й	85.7	23.1	44.4	62.5	33.3

	С е р е д н і й	0	0	11.1	12.5	0
Асоціальні дії	Н и з ь к и й	71.4	100	77.8	100	100
	С е р е д н і й	0	0	0	0	0
	С е р е д н і й	28.6	0	22.2	0	0
	Н и з ь к и й	14.3	7.7	11.1	50	66.7
Агресивні дії	С е р е д н і й	57.1	61.5	66.7	25	33.3
	С е р е д н і й	28.6	30.8	22.2	25	0
	С е р е д н і й					

Додаток В

Зведені показники «грейдової» групи Junior

	Вік	Час роботи в компанії (роки)	CD-RISK	SACS		SPF		ДДО
	24	0.5	91.20%	1.1	просоціальна	80	соціальний	людина-людина
	26	0.25	77.60%	1.48	активна	99	когнітивний	людина-знакова система
	21	1	92.00%	2.14	просоціальна	109	соціальний	людина-людина
	23	2	76.80%	1.1	просоціальна	80	когнітивний	людина-людина
	23	3.5	76.00%	1.46	просоціальна	101	соціальний	людина-людина

								д и н а
	20	0.2	88.80%	1.79	просоціальний	89	когнітивний	люди на-х уд ож н і й о б р а з
	22	1	77.60%	1.48	просоціальний	93	соціальний	люди на-х уд ож н і й о б р а з
Середнє	22.71428571	1.207142857	82.86%	1.507142857		93		
Сума	159	8.45	580.00%	10.55		651		
Min	20	0.2	76.00%	1.1		80		
Max	26	3.5	92.00%	2.14		109		
Дисперсія	3.904761905	1.400357143	0.005458285714	0.1359571429		118.3333333		
Середнє квадратичне	1.97604704	1.183366867	0.07388021193	0.3687236673		10.87811258		
Коефіцієнт варіації	0.08699578164	0.9803039138	0.08916577301	0.2446507745		0.1169689525		
Скос	0.3702884103	1.447839828	0.4163741311	0.6561470726		0.06634332339		

Додаток Г

Зведені показники «грейдової» групи Middle

	Вік	Час роботи в компанії (роки)	CD-RISK	SACS		SPF		ДДО
	32	2	76.80%	1.23	просоціальна	93	когнітивний	люди на-х уд ож н і й о б р а з
	27	3	76.00%	1.41	активна	82	когнітивний	люди на-х уд ож н і й о б р а з
	29	2.9	71.20%	1.4	просоціальна	76	соціальний	люди на-х уд ож н і й о б р а з

	28	3	73.60%	1.69	просоціальна/активна	89	когнітивний	людина-художній образ
	26	1	79.20%	1.35	просоціальна	82	соціальний	людина-людина
	32	1.5	76.00%	1.54	просоціальна	96	когнітивний	людина-знакова система
	23	0.5	76.00%	1.46	активна	94	когнітивний	людина-знакова система
	28	1	86.40%	1.97	просоціальна	90	когнітивний	людина-людина
	36	1	80.80%	1.48	просоціальна	96	когнітивний	людина-людина
	36	2	80.00%	1.59	просоціальна	80	соціальний	людина-техніка
	40	5	80.80%	2.16	просоціальна	87	соціальний	людина-художній образ
	34	5	67.20%	1.6	просоціальний	72	когнітивний	людина-художній образ
	37	2	86.40%	2.12	просоціальний	99	соціальний	людина-людина
Середнє	31.38461538	2.3	77.72%	1.615384615		87.38461538		
Сума	408	29.9	1010.40%	21		1136		

Min	23	0.5	67.20%	1.23		72		
Max	40	2	86.40%	2.16		99		
Дисперсія	25.25641026	2.095	0.002974358974	0.08659358974		70.58974359		
Середнє квадратичне	5.025575614	1.447411483	0.05453768398	0.2942678877		8.401770265		
Коефіцієнт варіації	0.1601286348	0.6293093403	0.0701692292	0.1821658353		0.09614701888		
Скос	0.08578179702	0.8850988173	-0.09059497515	0.9035150863		-0.4146667632		

Додаток Д

Зведені показники «грейдової» групи Senior

	Вік	Час роботи в компанії (роки)	CD-RISK	SACS		SPF		ДДО
	35	13	85.60%	1.35	активна	90	соціальний	людина-людина
	34	10	73.60%	1.09	активна	87	когнітивний	людина-художній образ
	29	6	75.20%	1.35	просоціальна	104	соціальний	людина-художній образ
	41	4.5	88.00%	1.47	пряма	83	когнітивний	людина-людина
	30	7	76.80%	1.48	просоціальна	79	соціальний	людина-художній образ
	30	6	82.40%	1.42	просоціальна	91	когнітивний	людина-людина

	44	12.5	77.60%	1.73	просоціальний	77	соціальний	людина-природа
	37	7	76.00%	1.05	прямий	101	соціальний	людина-людина
	28	3,5 года	84.00%	1.41	просоціальний	99	когнітивний	людина-хк дожній образ
Середнє	34.22222222	8.25	79.91%	1.372222222		90.11111111		
Сума	308	66	719.20%	12.35		811		
Min	28	4.5	73.60%	1.05		77		
Max	44	13	88.00%	1.73		104		
Дисперсія	31.44444444	10.14285714	0.002663111111	0.04216944444		93.36111111		
Середнє квадратичне	5.607534614	4.054318685	0.05160533995	0.2053520013		9.66235536		
Коефіцієнт варіації	0.1638565309	0.4914325679	0.06457842874	0.1496492317		0.1072271248		
Скос	0.6691931903	0.6478867849	0.3963531411	-0.144930783		0.1172323997		

Додаток Е

Зведені показники «грейдової» групи Team Leader

	Вік	Час роботи в компанії (роки)	CD-RISK	SACS		SPF		ДДО
	29	5	81.60%	1.76	просоціальна	96	соціальний	людина-природа

	39	3.5	88.80%	1.57	просоціальна	102	соціальний	людина-людина
	28	5	87.20%	1.43	просоціальна	96	когнітивний	людина-художній образ
	31	4.5	93.60%	1.77	просоціальна	106	соціальний	людина-людина
	20	2	95.20%	1.43	активна	91	соціальний/когнітивний	людина-художній образ
	24	1	81.60%	1.29	просоціальна	89	Соціальний	людина-художній образ
	22	1	92.00%	2.14	просоціальна	109	Соціальний	людина-людина
	36	2	92.00%	2.12	просоціальний	94	Соціальний	людина-людина
Середнє	28.625	3	89.00%	1.68875		97.875		
Сума	229	24	712.00%	13.51		783		
Min	20	1	81.60%	1.29		89		
Max	39	5	95.20%	2.14		109		
Дисперсія	43.98214286	2.928571429	0.00272	0.1011839286		50.69642857		
Середнє квадрати	6.631903411	1.711306936	0.05215361924	0.3180942134		7.120142454		
Коефіцієнт варіації	0.2316822152	0.5704356453	0.05859957218	0.1883607481		0.07274730477		
Скос	0.3263668789	0.05700963022	-0.5728390606	0.4335694212		0.4686336417		

Додаток Є

Зведені показники «грейдової» групи Director / Head of Section

	Вік	Час роботи в	CD-RISK	SACS	SPF	ДДО
--	-----	--------------	---------	------	-----	-----

		компанії (роки)						
	36	10	89.60%	1.25	пряма/пасивна	88	Когнітивний	людина-техніка
	29	8	88.00%	2.03	просоціальна	98	Когнітивний	людина-художній образ
	57	28	77.60%	1.94	просоціальний	88	Соціальний	людина-художній образ
Середнє	40.6666667	15.3333333	85.07%	1.74		91.3333333		
Сума	122	46	255.20%	5.22		274		
Min	29	8	0.776	1.25		88		
Max	57	28	89.60%	2.03		98		
Дисперсія	212.3333333	121.3333333	0.004245333	0.1821		33.3333333		
Середнє квадратичне	14.571662	11.01514109	0.065156222	0.4267317659		5.773502692		
Коефіцієнт варіації	0.3583195573	0.718378767	0.07659430547	0.2452481413		0.06321353312		
Скос	1.293342781	1.668033683	-1.61529056	-1.645779577		1.732050808		

Додаток Ж

«Диференційно-діагностичний опитувальник» (ДДО) Є.О. Клімова

1а	Ухаживать за животными.	или	16	Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).
2а	Помогать больным людям, лечить их	или	26	Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а	Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок	или	36	Следить за состоянием, развитием растений
4а	Обрабатывать материалы (дерево, ткань, пластмассу, металл и т.п.)	или	46	Доводить товары до потребителя (рекламировать, продавать).

5а	Обсуждать научно-популярные книги, статьи	или	5б	Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6а	Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)	или	6б	Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных).
7а	Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты).	или	7б	Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством: подъемным краном, трактором, тепловозом и др.
8а	Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.)	или	8б	Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а	Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище	или	9б	Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а	Лечить животных	или	10б	Выполнять вычисления, расчеты.
11а	Выводить новые сорта растений	или	11б	Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины или одежду, дома, продукты питания и т.п.)
12а	Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, поощрять, наказывать.	или	12б	Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).
13а	Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности	или	13б	Наблюдать, изучать жизнь микробов.
14а	Обсуждать, налаживать медицинские приборы, аппараты	или	14б	Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
15а	Составлять точные описания - отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.	или	15б	Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые или представляемые)
16а	Делать лабораторные анализы в больнице	или	16б	Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.
17а	Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.	или	17б	Осуществлять монтаж зданий или сборку машин, приборов.
18а	Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.	или	18б	Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а	Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду) строить здания	или	19б	Заниматься черчением, копированием чертежей, карт
20а	Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада.	или	20б	Работать на клавишных машинах