

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА  
АКАДЕМІЯ»  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК І СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
Освітнього ступеня - бакалавр

на тему:

**« ОСОБЛИВОСТІ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ  
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ  
У СТУДЕНТІВ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,  
напряму підготовки  
053 Психологія  
Орел Анастасія Геннадіївна  
Науковий керівник: А. М. Гірник,  
кандидат філософських наук, професор

Рецензент \_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота  
захищена з оцінкою « \_\_\_\_\_ »

Секретар АК \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ.....</b>	<b>8</b>
1.1.    Поняття психологічної готовності до управління у вітчизняній та зарубіжній психології.....	8
1.2.    Сутність феномену асертивності та її складові. ....	15
1.2.1.    Сутність феномену асертивності.....	15
1.2.2.    Асертивність у контексті агресивності людини. ....	21
1.3.    Вплив рівня асертивності на рівень психологічної готовності до управління у студентів.....	26
<b>ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ .....</b>	<b>29</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ.....</b>	<b>32</b>
2.1.    Методологічні основи дослідження особливостей асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів. ....	32
2.1.1.    Опитувальник впевненості в собі Райдаса .....	32
2.1.2.    Методика діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького) .....	33
2.1.3.    Методика «Діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера	34
2.2.    Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів.....	35
2.2.1.    Загальні результати проведених методик.....	35
2.2.2.    З'ясування кореляції між рівнем асертивності та рівнем агресивності у студентів.....	38
2.2.3.    Залежність рівня асертивності від рівня локусу контролю у студентів.	39
<b>ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ .....</b>	<b>41</b>
<b>РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ/ПОНИЖЕННЯ РІВНЯ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ.....</b>	<b>42</b>
3.1.    Теоретичні основи проведення освітньої роботи зі студентством щодо покращення рівня асертивності .....	42
3.2.    Практичні методичні рекомендації щодо покращення рівня асертивності.....	43
<b>ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ .....</b>	<b>45</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>47</b>
<b>ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА.....</b>	<b>48</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>52</b>

## ВСТУП

Дослідження асертивності у структурі психологічної готовності студентів до управлінської діяльності є надзвичайно актуальним. Асертивність - це комунікативна навичка, яка дозволяє людям висловлювати свої думки, почуття та погляди у чіткій, прямій та поважній формі. Це критично важлива навичка для ефективного лідерства та управління.

Розвиток навичок асертивності може допомогти їм стати кращими лідерами та менеджерами в майбутньому. Асертивні студенти з більшою ймовірністю ефективно спілкуються, встановлюють межі та беруть на себе відповідальність за ситуацію. Вони також краще підготовлені до вирішення конфліктів і ведення конструктивних переговорів. [10]

Психологічна готовність до управління - це ступінь, до якого людина володіє психологічними характеристиками, необхідними для ефективного керівництва та управління іншими людьми. Асертивність є однією з ключових характеристик психологічної готовності до управління у студентів. [11]

Дослідження асертивності в контексті психологічної готовності до управління викликає великий інтерес, оскільки має на меті визначити фактори, які сприяють розвитку навичок асертивності у студентів та зрозуміти роль асертивності у психологічній готовності до управління. Це можуть бути такі фактори, як особистісні риси, культурне походження та попередній досвід.

В контексті нашого дослідження, ми не лише розглянемо особливості асертивності в структурі психологічної готовності, а й вплив рівня агресивності на рівень асертивності.

На нашу думку, рівень агресивності може мати значний вплив на асертивність. Високий рівень агресивності може заважати людям спілкуватися асертивно, оскільки вони можуть вдаватися до агресивних або конфронтаційних стилів спілкування. Це може спричинити конфлікт, зашкодити стосункам і перешкодити ефективній комунікації. Низький рівень агресивності може сприяти асертивному спілкуванню: коли люди не піддаються негативним емоціям, таким як гнів, розчарування чи ворожість, вони краще здатні повідомляти про свої потреби, встановлювати межі та надавати конструктивний зворотній зв'язок у спокійній та впевненій манері. Це може сприяти ефективній комунікації, побудові довіри та поваги, а також вирішенню конфліктів.

Та попри все взаємозв'язок між агресивністю та асертивністю є складним: відносини між цими двома змінними не завжди є прямими і можуть змінюватися залежно від людини та ситуації.

Дослідження залежності рівня асертивності від рівня агресивності у студентів може допомогти нам зрозуміти, як пов'язані ці два стилі спілкування. Воно може виявити, чи пов'язаний високий рівень асертивності з високим рівнем агресивності, чи між цими двома змінними немає зв'язку.

Розуміння залежності рівня асертивності від агресивності, як одна зі складових, що впливає на розуміння ролі асертивності в психологічній готовності до управління у студентів загалом, може допомогти викладачам і тренерам розробити ефективні заходи для покращення навичок асертивності та зменшення рівня агресивності у студентів. Це можуть бути навчальні програми, коучинг та наставництво.

Загалом, дослідження асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів є важливим для розвитку майбутніх лідерів та менеджерів, здатних ефективно спілкуватися, співпрацювати та

керувати в різноманітних контекстах, уникаючи при цьому негативних наслідків, пов'язаних з агресивними стилями спілкування.

Тому **наша тема** «Дослідження особливостей асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів» **є досить актуальною.**

**Об'єкт** нашого дослідження є психологічна готовність до управлінської діяльності у студентів.

**Предмет** нашої наукової розвідки є особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів, а також вплив рівня агресивності на асертивність. Основна увага в роботі буде зосереджена на виявленні факторів, що сприяють розвитку навичок асертивності у студентів, залежності рівня асертивності від рівня агресивності у студентів та взаємозв'язку асертивності з психологічною готовністю до управлінської діяльності.

**Мета** кваліфікаційної роботи виявити, визначити та дослідити психологічні особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів, з особливим акцентом на вплив рівня агресивності на рівень асертивності, а також того, як розвиток навичок асертивності може сприяти підвищенню психологічної готовності студентів до управління.

Дослідження має на меті виявити чинники, що сприяють розвитку асертивності та навичок ефективного лідерства у студентів, а також бар'єри, які заважають їм набути цих навичок. Дослідження також має на меті зрозуміти, як рівень агресивності впливає на розвиток асертивності у студентів, та дослідити стратегії управління агресивністю та сприяння асертивному спілкуванню в різних контекстах. Зрештою, дослідження має на меті сприяти розвитку ефективних лідерських та управлінських навичок у студентів, а також підтримати їхній успіх у сучасному складному та різноманітному робочому середовищі.

**Гіпотеза дослідження** полягає у припущенні, що «Вищий рівень агресивності у студентів негативно корелює з розвитком асертивності в структурі психологічної готовності до управлінської діяльності, і що управління агресивністю може сприяти розвитку навичок асертивності у студентів». Ця гіпотеза припускає, що вищий рівень агресивності у студентів може перешкоджати їхній здатності до асертивної та ефективної комунікації, що може перешкоджати розвитку лідерських та управлінських навичок. І навпаки, якщо студенти здатні керувати своєю агресивністю і розвивати більш напористий стиль спілкування, вони можуть з більшою ймовірністю розвинути навички, необхідні для ефективного лідерства та управління.

Згідно з об'єктом, предметом, метою та гіпотезою дослідження були поставлені такі **завдання**:

1. Проаналізувати основні підходи до розуміння психологічної готовності до управління,
2. Визначити особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів.
3. Дослідити особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів та визначити взаємозв'язок асертивності, агресивності та психологічної готовності до управління.
4. Розробити практичні рекомендації щодо покращення навичок асертивності та зменшення рівня агресивності у студентів.

**Наукова новизна** нашої наукової роботи полягає в визначенні взаємозв'язку між асертивністю, агресивністю та психологічною готовністю до управління у студентів, з особливим акцентом на вплив агресивності на асертивність. Визначивши фактори, що сприяють розвитку асертивності та розвитку навичок ефективного лідерства у студентів, а також бар'єри, які

заважають їм набути цих навичок, це дослідження надасть розуміння психологічних процесів, що лежать в основі ефективного лідерства та управління. Крім того, вивчаючи стратегії управління агресивністю та сприяння асертивному спілкуванню в різних контекстах, це дослідження сприятиме нашому розумінню того, як створити більш позитивне та продуктивне навчальне середовище в освітніх установах.

**Практична значущість** нашої роботи полягає у розробці та впровадженні методичних рекомендацій щодо того, як підтримувати розвиток асертивності та ефективних лідерських навичок у студентів. Визначивши фактори, які сприяють розвитку цих навичок, навчальні заклади можуть розробити більш ефективні навчальні плани та програми, які відповідають конкретним потребам своїх учнів. Крім того, вивчаючи стратегії управління агресивністю та сприяння асертивному спілкуванню в різних контекстах, навчальні заклади можуть створити більш позитивне та продуктивне навчальне середовище, яке сприятиме здоровій соціальній взаємодії та ефективному спілкуванню. Результати цього дослідження будуть корисними для педагогів, шкільних адміністраторів та політиків, які відповідають за створення та впровадження освітніх програм, що сприяють розвитку лідерських та управлінських навичок в учнів.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ

## 1.1. Поняття психологічної готовності до управління у вітчизняній та зарубіжній психології.

Психологічна готовність до управління є важливим поняттям у розвитку лідерства, оскільки воно охоплює низку факторів, які сприяють ефективному лідерству. Розвиваючи психологічну готовність до управління серед студентів, навчальні заклади можуть допомогти підготувати майбутніх лідерів до викликів і можливостей, з якими вони зіткнуться у своїй кар'єрі.

Психологічна готовність традиційно розуміється як психічний феномен, за допомогою якого пояснюється стійкість активності особистості в складному мотиваційному просторі:

- у вигляді установки (як проекції минулого досвіду на ситуацію "тут і тепер"), усвідомлених оцінок ситуації та поведінки, зумовлених попереднім досвідом.
- у вигляді мотиваційної готовності (можливість усвідомлювати сенс і цінність того, що він робить);
- у вигляді професійно-особистісної готовності до самореалізації через процес персоналізації.

Стабільність і якість професійної діяльності зумовлена особливостями психологічної готовності фахівця. Психологічна готовність – це сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх умов, насамперед, особистісних якостей фахівця-педагога: інтелектуальних, мотиваційних, емоційних і професійно-ціннісних, що забезпечують готовність до професійної діяльності. Це певна внутрішня впевненість і рішучість, стан мобілізації, який формується в процесі професійної



освіти і забезпечує успіх у діяльності. Водночас психологічна готовність є умовою ефективності професійної діяльності.

Проблема готовності людини до управління в сучасній соціокультурній ситуації є досить гострою. Для багатьох людей невміння управляти собою та іншими обертається серйозними обмеженнями в професії, проблемами в особистому та сімейному житті. Психологічна готовність до управлінської діяльності «виступає в якості одного з потужних, але поки що недостатньо вивчених ресурсів підвищення ефективності підготовки керівників у всіх сферах професійної діяльності» [18]. Соціальний аспект проблеми полягає в тому, що в ешелони влади різних рівнів сьогодні нерідко приходять люди, вмотивовані лише власними інтересами, не орієнтовані на результативну командну роботу, що не прагнуть піклуватися про інших.

Історія виникнення поняття "психологічна готовність" пов'язана з розвитком психології як науки і практики. Поняття "готовність" взагалі існує в людській думці та діяльності з давніх-давен, проте його наукове уявлення та розробка зумовлені суспільно-історичним контекстом та внутрішнім розвитком психології як науки.

Вперше поняття "готовність" у контексті психології було використане в роботах російського психолога Лева Виготського. У 1920-1930-х роках він активно розробляв теорію психологічної готовності дитини до навчання. Виготський вважав, що готовність до навчання не є просто готовістю засвоєння знань, а є психологічним станом, в якому дитина є здатною до опанування новими знаннями і розвитку.

У подальшому розвитку поняття "психологічна готовність" відображалося у дослідженнях і теоретичних працях психологів, що досліджували психологічні аспекти різних сфер життя, включаючи

управління. Поняття "психологічна готовність до управління" стало актуальним у контексті розвитку теорії управління та прикладної психології.

У вітчизняній психології питання про психологічну готовність до управління активно розглядали такі вчені, як А.А. Гудзовська та Т.А. Никитіна [4], А.С. Фомін [18], Н.А. Хаймовська [22] та інші. Вони досліджували фактори, що впливають на формування готовності до управління, включаючи особистісні характеристики, професійні компетенції, мотивацію, комунікативні навички тощо. Вони розробляли моделі психологічної готовності до управління та методики її дослідження.

У зарубіжній психології існує багато робіт, присвячених психологічній готовності. Наприклад, у контексті розвитку дитини, Жан Піаже висловив концепцію "психологічної готовності" як здатності дитини сприймати та осмислювати певні стимули у певний період її розвитку.

У сфері військової психології, поняття "психологічна готовність" активно досліджувалося в американських науковців, таких як Ейбрахам Маслоу та Карл Роджерс. Вони вивчали психологічну готовність солдатів до бойових дій та розробляли стратегії для підвищення ефективності діяльності у військовому середовищі. [43]

Також у зарубіжній психології дослідження психологічної готовності до управління пов'язані з розвитком організаційної психології, яка зосереджувалася на вивченні людської поведінки у робочих умовах.

На початку 20 століття увага була зосереджена на вивченні особистісних характеристик керівників і співробітників, їх психологічних рис і здібностей, які впливають на їх успішність у керівництві. Фредерік Тейлор, Генрі Фейоль та інші науковці

розглядали поняття "психологічна готовність" у контексті відповідності особистості вимогам роботи, встановлення ефективного зв'язку між керівником і підлеглими, а також уміння швидко приймати рішення.

У подальшому розвитку організаційної психології з'явилися нові підходи до вивчення психологічної готовності. Наприклад, Гарланд та Портер розглядали її як комбінацію особистісних рис, які визначають успішність у керівництві. Згодом, з'явилися компетентнісний підхід до психологічної готовності, що висуває ідею, що успішність у керівництві визначається набором необхідних знань, навичок і вмінь. [34]

У сучасній зарубіжній психології психологічна готовність розглядається в контексті лідерства, управлінської діяльності та професійного розвитку. Дослідники вивчають різні аспекти психологічної готовності, такі як впевненість в собі або асертивність, агресивність, рівень суб'єктивного контролю, комунікативні навички та інші фактори, що впливають на успішність управлінської діяльності. [4, 14, 15, 17, 18, 22, 35]

Феномен управління в психології людини займає особливе місце, оскільки він тісно пов'язаний з сутнісними характеристиками людини, з його потенційною можливістю бути автором самого себе і свого життя. Цей зв'язок спонукав нас до розробки спеціального опитувальника психологічної готовності до управління в рамках і на основі методології психотехнічного підходу. Л. С. Виготський визначив психотехніку як «філософію практики», називаючи її наріжним каменем будівництва наукової психології. Головна мета психології, по Л.С. Виготському це «психотехніка» в одному слові, тобто наукова теорія, яка призвела б до підпорядкування і опанування психіки, до штучного управління поведінкою» [8].

Вивчення психологічної готовності до управління передбачає аналіз різних теоретичних підходів, які допомагають розкрити сутність

і складові цього поняття. У цьому підрозділі будуть розглянуті деякі теоретичні підходи, які є важливими для розуміння психологічної готовності до управління в вітчизняній та зарубіжній психології.

Психолого-акмеологічний підхід, запропонований А.В. Менумеровим, розглядає психологічну готовність до управління як особистісну властивість, яка включає ряд компетенцій та характеристик, спрямованих на успішне виконання управлінських завдань. За цим підходом, психологічна готовність до управління визначається як системна форма самосвідомості особистості, що включає її пізнавальні, мотиваційні, емоційні та поведінкові аспекти.

Компетентнісний підхід, розроблений Л.М. Спенсером та С.М. Спенсером, акцентує увагу на компетенціях, необхідних для успішного управління. Згідно з цим підходом, психологічна готовність до управління визначається як сукупність психологічних компетенцій, таких як лідерські якості, комунікативні навички, уміння приймати рішення тощо. Цей підхід підкреслює, що психологічна готовність до управління базується на наборі ключових компетенцій, які дозволяють керівникові ефективно впливати на співробітників, координувати діяльність колективу та досягати поставлених цілей.

Системний підхід до розуміння психологічної готовності до управління акцентує увагу на взаємозв'язку та взаємодії різних аспектів особистості та їх впливу на управлінську діяльність. За цим підходом, психологічна готовність до управління розглядається як комплексний феномен, який включає когнітивні, емоційні, мотиваційні та особистісні аспекти.

Соціально-психологічний підхід до психологічної готовності до управління підкреслює вплив соціального середовища та соціальних факторів на формування цієї готовності. Згідно з цим підходом, психологічна готовність до управління визначається як здатність

адаптуватися до соціальних умов, ефективно взаємодіяти з колективом, розуміти його потреби та очікування. [4, 14, 15, 17, 18, 22, 35]

В українській мові дієслово «управляти» доцільно вживати, якщо йдеться про опосередкований вплив на той чи інший об'єкт за допомогою проміжної ланки [8]. У сучасній психології поняття «управління» найчастіше співвідноситься з професійною управлінською діяльністю, але також застосовується і щодо самої людини або окремих соціопсихічних явищ (управління собою, часом, стресом і ін.). Психологічна готовність до управлінських професій і управлінської діяльності все більше привертає увагу дослідників, але усталеного визначення поняття до теперішнього часу не склалося. Відповідно до трактуванням С. С. Ільїна [7] психологічна готовність до управлінських професій включає в себе складну і багаторівневу систему психічних властивостей людини, які виступають в якості суб'єктивних умов його успішної роботи управлінцем. С. С. Ільїн вважає, що поняття «готовність до управління» включає в себе окрім здібностей також інтереси, схильності, мотивацію, самосвідомість, самооцінку, окремі риси темпераменту, характеру та ін. А. С. Фомін визначає психологічну готовність до управлінської діяльності як інтегративне системне утворення особистості, яке проявляється в діяльності, по-перше, як властивість психіки, що виникає в результаті сформованості інтегративних регулятивних психічних процесів, по-друге, як інтегративну якість особистості, по-третє, як психологічний стан особистості, обумовлений конкретною управлінською ситуацією. У вузькому сенсі, з точки зору даного автора, психологічну готовність до управлінської діяльності можна розглядати як схильність суб'єкта управління до певних управлінських дій в конкретній ситуації, тобто як установку. У широкому сенсі психологічна готовність до управлінської діяльності повинна трактуватися, на його думку, як та, що припускає

наявність у керівника не тільки відповідних установок, а й певних управлінських якостей [2]. У дослідженні М. Stevens і М. Campion [41] готовність до управління представлена у вигляді 3-факторної моделі працівника організації (члена команди), що включає в себе знання, навички та здібності. Також в готовності до управління виділяють два її види: готовність до змін (resistance) і готовність до управління знаннями (knowledge management) [42].

Однією з ключових переваг розвитку психологічної готовності до управління у студентів є те, що це може допомогти розвинути навички та якості, які є важливими для ефективного лідерства. Розвиваючи впевненість у собі, самосвідомість, емоційний інтелект, стійкість та адаптивність, студенти можуть підвищити свою здатність керувати іншими та досягати поставлених цілей.

Розвиток психологічної готовності до управління також може сприяти формуванню культури лідерства в навчальних закладах. Заохочуючи студентів брати на себе лідерські ролі та обов'язки, а також надаючи їм підтримку та ресурси, необхідні для досягнення успіху, навчальні заклади можуть допомогти сформувати покоління лідерів, які прагнуть позитивно впливати на світ.

Ще однією перевагою розвитку психологічної готовності до управління у студентів є те, що це може допомогти подолати дефіцит лідерських кадрів, який існує в багатьох організаціях і громадах. Надаючи студентам навички та знання, необхідні для того, щоб бути ефективними лідерами, навчальні заклади можуть допомогти забезпечити стабільну пропозицію компетентних і здібних лідерів, готових зробити крок вперед і взяти на себе важливі ролі в суспільстві.

Також сприяння психологічній готовності до управління у студентів може допомогти просувати різноманітність та інклюзивність у лідерстві. Заохочуючи студентів різного походження до лідерських

ролей та надаючи їм підтримку і ресурси, необхідні для досягнення успіху, навчальні заклади можуть сприяти тому, що лідерство буде більш репрезентативним для населення в цілому.

## **1.2. Сутність феномену асертивності та її складові.**

### ***1.2.1. Сутність феномену асертивності.***

У сучасному суспільстві асертивність стає все більш важливою навичкою через складність і різноманітність соціального та робочого середовища. Здатність ефективно спілкуватися, вести переговори та вирішувати конфлікти з упевненістю і повагою стала необхідною для досягнення успіху в різних сферах, таких як бізнес, освіта та політика. Крім того, асертивність має вирішальне значення для людей, які прагнуть налагодити здорові та повноцінні стосунки, оскільки вона допомагає встановлювати межі, висловлювати потреби та вподобання, а також ефективно вести переговори.

Асертивність є важливим напрямком роботи в психотерапії. Її часто використовують як інструмент, щоб допомогти людям розвинути свої комунікативні та міжособистісні навички, а також вирішити проблеми, пов'язані з низькою самооцінкою, тривогою та депресією. Тож це важливий напрямок для дослідження, що представляє значний інтерес.

Асертивність походить від англійського слова "to assert", що означає "стояти на своєму" або "захищати свої права". Асертивна особистість цінує як себе, так і інших, не дозволяє зовнішнім впливам та оцінкам впливати на себе, самостійно визначає свою поведінку і бере на себе відповідальність за неї. Характерними рисами такої людини є наполегливість, сміливість та вміння чітко та прямо висловлювати свої почуття та потреби. [13, 16, 23, 24, 27].

Історично-психологічний аналіз дозволяє виділити такі етапи розвитку поняття “асертивність”:

- у 40-і роки ХХ століття почали експериментально вивчати асертивність для потреб клінічної психології;
- у 70-і роки ХХ століття у зв’язку з розширенням руху за громадянські права в США асертивність розглядалася передусім як метод захисту прав особистості;
- у 80-90-і роки ХХ століття асертивність досліджували як засіб саморозвитку й досягнення максимальної особистісної самореалізації;
- у ХХІ столітті, враховуючи високі вимоги до соціальної компетентності особистості, основну увагу звернули на специфічне застосування асертивності в різних галузях комунікації [37].

У психології, асертивність визначається як особистісна якість, що включає здатність відстоювати свої права, утримуючи повагу до прав інших людей, вміння захищати свої інтереси, виражати й відстоювати свою думку, висловлювати почуття та взяти відповідальність за власну поведінку і досягати своїх цілей [5, 10, 26, 37, 38, 40].

Асертивність передбачає спілкування з навколишнім середовищем на основі гуманістичних цінностей, виключаючи маніпуляцію, жорстокість і агресію. Це також включає адекватну оцінку власного стану і поведінки, що надає найкращі можливості для самореалізації та саморозвитку [23].

На сьогоднішній день, асертивність користується значним практичним інтересом. Проводяться численні тренінги з розвитку асертивної поведінки (Бойко Г.М., Куца Т., Ніколаєв Л.О.), досліджуються вікові зміни в асертивності (Ніколаєв Л.О., Лучків В.З.), розвиток асертивності в різних професійних контекстах (Вачков І.В., Клепцова Є.Ю., Манойлова М.А., Федосенко О.А.), умови адаптації (Ляшенко В.П.,



Медведєва С.А.), а також для потреб психокорекції (Савчук О.М., Санников А.І., Хохлова О.В., Шакірова Л.Н.) [16].

Наукова концепція асертивності була сформульована на основі досліджень американського клінічного психолога Ендрю Солтера у 50-60-х роках ХХ століття. Він розробив методіку тренінгу асертивності для пацієнтів, які відчували почуття невпевненості та неповноцінності, що значно обмежувало їхню поведінку. Солтер прагнув викликати сильні почуття у пацієнтів та сприяти вільному їх вираженню через поведінку. Його дослідження поведінки цих пацієнтів дозволили виділити та описати характеристики асертивності, що спонукають нас до роздумів про психологічну структуру цієї якості як складової особистості та її основних компонентів.

Солтер виділив такі основні елементи асертивності: здатність до імпровізації, експресивність та емоційність, здатність протистояти тискам та виявляти конструктивну агресію, використання "я-повідомлень" та самоповагу. Він описував асертивну поведінку як відкриті й впевнені дії, розуміння своїх потреб і бажань, усвідомлення особистісних цілей та шляхів досягнення їх, знання власних прав і обов'язків, об'єктивну самооцінку та оцінку інших. Солтер розглядав асертивну поведінку як оптимальний спосіб міжособистісної взаємодії, у протиставленні до неконструктивних методів, таких як агресія та маніпуляція. [40]

Вже з цих перших досліджень асертивності випливає, що вона є складним та багатогранним явищем з численними компонентами, що гармонійно поєднуються в одну інтегральну рису особистості.

Схожу думку щодо проблеми асертивності висловлює і К. Рудестам, який стверджує, що асертивна поведінка проявляється у здатності будувати бажані взаємини з іншими людьми, у соціальних навичках; у здатності звертатися до інших з проханнями; у здатності відмовити негативно на вимоги інших і протистояти їм; у самоповазі; у впевненості в собі

(невпевнені люди стримують свої почуття через тривогу, почуття провини та недостатні соціальні навички) [39].

Наприклад, Джозеф Вольпе вказував, що багато людей не можуть висловити та продемонструвати свої почуття у міжособистісній взаємодії через тривогу, яка спотворює їх. Вплив тривоги можна подолати шляхом впевненого вираження своїх думок та почуттів, за допомогою нових стереотипів поведінки - асертивної поведінки [9].

Проблема невпевнених людей полягає в тому, що соціальний страх стає домінуючим почуттям, яке перешкоджає їх соціальній активності. Ланге і Якубовські запропонували шість типів тверджень, що виражають асертивність. Одне з базових тверджень - це просте вираження почуттів, думок і власних прав [30].

А. Лазарус розглядає асертивність як соціальну компетентність, як емоційну свободу, що проявляється у здатності висловлювати свої бажання, вимоги, прохання, у здатності сказати "ні". Зовні це виявляється у відкритому заявленні своїх бажань і вимог, у вираженні як позитивних, так і негативних почуттів, у здатності починати розмову за власною ініціативою, а також закінчувати її, не вступаючи при цьому на компроміси щодо своїх інтересів [19,20].

Велику увагу проблемі асертивності приділяли різні представники гуманістичного напрямку, такі як А. Маслоу, Г. Мюррей, К. Роджерс, Г. Олпорт, Е. Фром та інші [12]. Зокрема, А. Маслоу виділяв риси самоактуалізованої людини, які мають багато спільного з характеристиками асертивності.

В рамках поведінкової психотерапії дослідження асертивності проводили такі вчені, як Дж. Вольпе, А. Лазарус, Дж. Вейтлауф, Р. Сміт, М. Гупта, Дж. Кумар. У гештальт-терапії цією проблемою займалися Ф. Перлз, Р. Геферлін, П. Гудман, у рамках неофрейдизму — В. Райх, К. Юнг, у соціально-когнітивному підході — А. Бандура, у трансактному аналізі — Е.

Берн [10]. Отже, асертивність, як явище, становило значний науковий і практичний інтерес і досліджувалося з різних позицій.

У радянські часи вітчизняні дослідники не прямо досліджували асертивність, а зосереджувались на таких поняттях, як впевненість у собі, стійкість, переконання, нонконформізм [10]. Українські дослідники почали вивчати асертивність вже на початку XXI століття [10,11]. Зарубіжні науковці переважно досліджували асертивність у поведінковому контексті, описували позитивні та негативні аспекти асертивної поведінки, тоді як вітчизняні дослідники розглядали асертивність як якість особистості з позицій екзистенційного та гуманістичного підходів [10,11]. Ймовірно, це пов'язано з соціально-політичними обставинами та менталітетом, через що зарубіжні вчені акцентували увагу на практичному аспекті асертивності, тоді як вітчизняні були схильніше займатися теоретичними аспектами, які були ближчими та безпечнішими для них.

Дослідники асертивності (Гук О. І., Каппоні В., Новак Т., Мельничук С. К., Подоляк Н. М. та ін.) переважно ділять поведінку людей на три категорії:

1. Покірна поведінка виявляється в тому, що людина дозволяє іншим задовольняти свої потреби і реалізовувати свої права за її рахунок. Вона не може відкрито висловити свої бажання й потреби, є невпевненою в собі, обмеженою у самореалізації, не вміє протистояти маніпуляціям, має страх помилитися й бути покараною. Вона говорить тихо, мляво, уникає зустрічного погляду. Іноді така людина сама приховано маніпулює, що можна вважати агресією.

2. Агресивна поведінка виявляється в тому, що людина забезпечує свої права й задовольняє свої потреби за рахунок прав і потреб інших. Ця поведінка дуже груба, зверхня, різка, з виявом домінування над іншими й приниженням їх. Агресією вважається не лише фізична шкода й підвищений тон, але також іронія, сарказм, слова, що завдають моральної

шкоди. Часто агресор навіть не помічає витонченої агресії, але з часом інші люди починають уникати його.

3. Асертивна поведінка характеризується повагою до прав та потреб інших, але водночас вимагає поваги до своїх прав. Людина здатна чітко формулювати та виражати свої думки й почуття, може вислухати інших, змінити свою точку зору, може попросити допомоги і надати її, розглядає інших як рівноправних партнерів. Асертивна людина спокійна й розслаблена, вміє захистити себе від маніпуляцій. [5]

При розгляді цих трьох способів поведінки чітко видно особливості асертивності порівняно з іншими стилями, що ілюструє теоретичні постулати.

Оскільки в психології немає єдиного визначення структури асертивності, існує кілька підходів до виділення її складових. Дослідники, такі як Дріга Т.Г. [6], Лучків В.З. [11], Подоляк Н.М. [16], Чулкова К.О. [23], Шамієва В.А. [24] та інші, розглядали цю тему і мають різні підходи до виділення складових асертивності. Вони наголошують на різних аспектах складових, але основні концепції у їхніх роботах досить схожі. У цій роботі будемо користуватися концепцією Подоляк Н. М., яка, на нашу думку, є найбільш чіткою й повною.

Згідно з Подоляк Н. М., асертивність включає чотири компоненти [16]: афективний, когнітивно-смісловий, поведінковий і контрольно-регулятивний. Афективний компонент характеризується рівнем прояву таких рис, як прийняття себе іншими, почуття міри, впевненість, відсутність тривоги, спонтанність і психічна стійкість. Когнітивно-смісловий компонент включає здатність передбачати результати своєї поведінки, орієнтуватися в соціальних ситуаціях та адекватно їх оцінювати, дозволяти собі на вимоги й запити, усвідомлювати потребу в досягненні своєї мети. Поведінковий компонент вказує на готовність людини до дій для досягнення своєї мети без порушення прав інших, здатність керувати своїм

життям і міра конструктивної агресії. Контрольно-регулятивний компонент включає самостійність, захист своїх думок, наполегливість у відстоюванні своїх прав та відповідальність за власні дії. [16]

### ***1.2.2. Асертивність у контексті агресивності людини.***

Асертивність часто порівнюють з пасивністю та агресивністю. Однак, на мою думку, асертивна особистість повинна мати деякі агресивні риси, щоб бути в змозі захищати свої межі і утримувати свою позицію, але не переступати границі іншої людини. У цьому контексті ми можемо говорити про конструктивну агресію, яка не завдає шкоди іншій особі, але допомагає захищати себе.

Крім того, асертивність можна протиставити двом найпоширенішим деструктивним поведінкам - маніпуляції та агресії. В контексті асертивності маніпуляція може бути сприйнята як вторгнення в особистий простір іншої людини, здійснення авторитарних дій або використання її на свою користь. Зіткнення з агресією, що суперечить асертивності, проявляється у ворожому ставленні до іншої особи та намірі завдати їй шкоди. Проте певна міра агресивності є необхідною складовою асертивності, оскільки допомагає відстоювати власні межі, встановлювати рівноправний контакт і демонструвати адекватну соціальну поведінку.

Отже, асертивність включає в себе елементи агресивності, проте ця агресивність є конструктивною, орієнтованою на захист себе та збереження гідності, і не завдає шкоди іншим людям.

Модель асертивної поведінки виглядає наступним чином:

1. Пасивна поведінка означає небажання висловлювати власну думку, приховування почуттів та уникнення відповідальності. Це часто зумовлено страхом помилитися і бути покараним, а також невпевненістю у власних знаннях і компетенціях. У такій моделі поведінки можуть бути присутні ознаки мазохістичної особистості, яка здавалося б, жертвує своїми

інтересами, надаючи іншій стороні право вибору. У комунікації такі люди часто говорять тихо і в'яло, уникають зустрічі погляду, не висловлюються прямо, уникають прояву будь-яких емоцій, а також обмежені у жестах та покірні у спілкуванні [25].

2. Агресивна (домінантна) поведінка передбачає напад на співрозмовника, незалежно від ситуації, переживань та прав іншої людини. У агресивній моделі поведінки часто спостерігається домінування та приниження іншої особи. Розмова відбувається безапеляційно, з використанням наказового тону, грубої мови або висміювань. Голос звучить гучно, різко, можливо, уривчасто. Людина вільно виражає свої почуття, виражає невдоволення та агресію без обмежень.

3. Асертивна поведінка - це вміння ефективно захищати себе у міжособистісних відносинах. Асертивна модель комунікації передбачає, що людина вільно висловлює свої почуття, може не погоджуватися з поглядами інших, не нападаючи на них. Вона дотримує своїх меж і не переступає границь інших людей. У такій моделі комунікації співрозмовник вважається рівноправним партнером. Остаточні рішення приймаються, враховуючи інтереси обох сторін [30].



Рис. 1.1. Моделі поведінки (за Подоляк Н.М.) [16]

Кожній з цих поведінкових моделей можна надати короткий опис. Пасивна має установку “я не важливий, ви – важливі”. Агресивно-домінантна - протилежну “я важливий, ви не важливі”. Асертивна модель

вирівнює позиції - “ми обоє важливі” [26, 31]. Ця модель нагадує нам про ідею Хорні та наслідки базального конфлікту, які проявляються як рух від, до або проти людей.

Інші автори вказують на додаткові критерії асертивності, такі як впевненість, відкритість у пізнанні себе та інших, наявність мотивації, почуття власної цінності та поваги до інших. Асертивність передбачає вміння захищати свої права, бути адвокатом самому собі, виражати свою думку, подолати труднощі без застосування агресії до інших або маніпуляцій з їхнього боку. Асертивна поведінка включає в себе автономію та самодостатність. Асертивна особистість має самоповагу, поважає інших, несе відповідальність за свої дії, має позитивне налаштування, вміє уважно слухати і націлена на пошук компромісу [28].

Ми вважаємо, що для асертивної поведінки важливо вміти виражати агресію, але робити це конструктивно. Наприклад, встановлення власних меж, процес сепарації та досягнення цілей - всі ці дії можуть мати агресивний характер. Однак, спосіб вираження агресії визначатиме, чи буде ця дія асертивною, нападом на іншу особу або спрямованою проти самої себе.

Також варто зазначити пасивність та агресивність. Пасивна форма комунікації може проявлятися через маніпуляцію, почуття провини та сорому, ігнорування, мовчання, хитрість, ворожість, улесливість та підпорядкування, завуальовані жарти чи коментарі. Ця поведінка може бути свідомою і принести певні вигоди, або може бути непритамними для індивіда і неусвідомлюваними.

Агресивний спосіб спілкування може виконувати не тільки функцію нападу на особисті кордони іншої людини, прояву домінантної позиції, сили або влади, але також може розглядатися як спосіб регулювання близькості, штучного створення дистанції, коли неможливо витримати

напруження конфлікту або інтенсивних почуттів стосовно цієї особи [21, 29].

У нашій роботі ми базуємось на ідеях психоаналітичних теорій, які стверджують, що людина народжується з вродженою агресією. Проте, протягом життя здобутий досвід навчає нас контролювати, символізувати, інтегрувати або менталізувати цю природну агресію. Цей процес сприяє перетворенню первинного афекту агресії на вторинний афект. Таким чином, агресія спочатку перетворюється на конструктивну агресивність, а потім виявляється у формі асертивної поведінки.



Рис. 1.2. Модель трансформування первинного афекту агресії

Слід зазначити, що з психоаналітичної перспективи, асертивність може також вказувати на те, що людина успішно пройшла етап сепарації і має гарне усвідомлення своїх власних кордонів і меж інших осіб.

Отже, ті, хто мають стійку особистісну структуру, зрілі механізми захисту, вміння контролювати та обробляти свій життєвий досвід, зможуть діяти достатньо агресивно для того, щоб бути асертивними.



У випадку, якщо людина проявляє схильність до пасивної форми агресії або, навпаки, до агресивного нападу на інших, це може вказувати на необхідність психотерапії, психокорекції або участі в тренінгах, які поступово сприяють розвитку вмінь символізувати, менталізувати та осмислювати власний досвід.

Цей процес, в свою чергу, допоможе людині стати більш асертивною і, відповідно, досягнутою та здатною до соціалізації. [21, 33, 36]



Рис. 1.4. Способи трансформування первинного афекту агресії

Враховуючи створену нами модель, опишемо тепер наш погляд на причинно-наслідковий зв'язок між особливостями агресивності та різними рівнями асертивності.



Рис. 1.5. Причинно-наслідковий зв'язок особливостей агресивності та рівнів асертивності

Отже: на рівень низької асертивності впливає – почуття провини, образа, опосередкована агресія. Схильність до фізичної та вербальної агресивності, підозрілість, негативізм і роздратування – на домінування. А трансформована з первинного афекту у вторинний афект агресія стане конструктивною агресивністю, яка і буде проявлятися у асертивній поведінці.

### 1.3. Вплив рівня асертивності на рівень психологічної готовності до управління у студентів

Асертивність та психологічна готовність до управління є важливими конструктами у сфері менеджменту та лідерства, які суттєво впливають на

потенційний успіх студентів як менеджерів. Рівень асертивності людини можна визначити як ступінь, до якого вона бажає і здатна висловлювати свої думки, почуття і потреби в наполегливій, чіткій і впевненій манері. Психологічна готовність до управління, з іншого боку, стосується готовності людини брати на себе лідерські та управлінські ролі, включаючи її ставлення, переконання та здібності, пов'язані з лідерством.

Дослідження показали [7,13,15], що асертивність позитивно пов'язана з психологічною готовністю до управління. Цей зв'язок можна пояснити за допомогою декількох теоретичних підходів, зокрема теорії самоефективності, теорії соціального навчання та теорії рис лідерства.

Теорія самоефективності припускає, що рівень впевненості людини в собі може впливати на її віру у власну здатність ефективно виконувати лідерські та управлінські ролі. Згідно з цією теорією, люди, які є більш впевненими в собі, з більшою ймовірністю мають вищий рівень самоефективності, що, в свою чергу, може підвищити їхню психологічну готовність до управління. Тобто студенти, які є більш впевненими в собі, як правило, володіють комунікативними навичками, впевненістю в собі та ініціативністю, необхідними для досягнення успіху в якості менеджерів. Вони більш схильні брати на себе ініціативу у прийнятті рішень, ефективно керувати та брати на себе відповідальність за свої дії. Також самоефективність пов'язана з вірою людини у свою здатність досягти успіху у виконанні завдання. Асертивний студент з більшою ймовірністю вірить у свою здатність досягти успіху в якості менеджера і зробить необхідні кроки для розвитку своїх навичок і знань у цій сфері.

Теорія соціального навчання припускає, що асертивність - це поведінка, яка засвоюється під впливом соціальних факторів, таких як моделювання та підкріплення. Особи, які бачать асертивні рольові моделі та отримують позитивне підкріплення за асертивну поведінку, з більшою

ймовірністю розвивають власні навички асертивності, що може сприяти їхній психологічній готовності до управління.

Теорія рис лідерства припускає, що асертивність є однією з ключових рис, пов'язаних з ефективним лідерством. Особи, які мають високий рівень асертивності, з більшою ймовірністю демонструють інші лідерські риси, такі як впевненість, рішучість та комунікативні навички, що може сприяти їхній психологічній готовності до управління.

Таким чином, теоретичні перспективи свідчать про те, що рівень асертивності студентів може мати значний вплив на їхню психологічну готовність до управлінської діяльності. Розвиток навичок асертивності через моделювання, підкріплення та практику може підвищити самоефективність студентів, лідерські риси та загальну готовність до виконання управлінських та лідерських ролей. Студенти, які є більш асертивними, як правило, володіють необхідними комунікативними навичками, впевненістю в собі та ініціативністю, щоб досягти успіху в якості менеджерів, тоді як ті, кому не вистачає асертивності, можуть зіткнутися з труднощами в роботі. Це може включати практику ефективної комунікації, встановлення меж і розвиток впевненості у прийнятті рішень. Крім того, пошук лідерських можливостей і набуття досвіду в управлінні іншими може допомогти студентам сформувати психологічну готовність до управлінської діяльності.

## ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

У цьому розділі були розглянуті декілька теоретичних підходів до поняття психологічної готовності до управління у вітчизняній та зарубіжній психології. Психолого-акмеологічний підхід, компетентнісний підхід, системний підхід і соціально-психологічний підхід відображають різні аспекти психологічної готовності до управління. Психолого-акмеологічний підхід акцентує увагу на самосвідомості і особистісних рисах, які сприяють успішному управлінню. Компетентнісний підхід зосереджений на необхідних компетенціях та навичках для ефективного управління. Системний підхід розглядає психологічну готовність до управління як комплексний феномен, який включає різні аспекти особистості. Соціально-психологічний підхід наголошує на впливі соціального середовища на формування готовності до управління.

Важливо відзначити, що розуміння психологічної готовності до управління є складним і багатогранним процесом. Використання різних теоретичних підходів допомагає отримати комплексне уявлення про це поняття, звертаючи увагу на різні аспекти особистості, компетенції та соціальні умови, що впливають на готовність до управління.

Також психологічна готовність до управління є важливим поняттям у розвитку лідерства, і сприяння її розвитку серед студентів може мати низку переваг для окремих осіб, організацій та громад. Розвиваючи навички та якості, необхідні для ефективного лідерства, студенти можуть підвищити свою здатність вести за собою інших і досягати поставлених цілей, а також позитивно впливати на навколишній світ.

Також було розглянуто поняття асертивності. Асертивність виявляється як ключова навичка, що є необхідною для успіху в різних сферах життя, зокрема в бізнесі, освіті та політиці. Ця якість допомагає людям встановлювати межі, виражати свої потреби та вподобання, а також

ефективно вирішувати конфлікти і вести переговори, сприяючи здоровим та повноцінним стосункам. Вивчення асертивності є актуальним і практично значимим, що підтверджується проведенням тренінгів та досліджень різних аспектів цього явища. Підхід Ендрю Солтера заслуговує особливої уваги, оскільки він вніс значний внесок у розуміння асертивності та розробку методики її тренінгу. Асертивна поведінка є оптимальним способом міжособистісної взаємодії, який дозволяє забезпечити гармонію та самореалізацію особистості. При цьому, інші вчені підкреслюють соціальні уміння, самоповагу і впевненість в собі як складові асертивності. Асертивність також передбачає здатність виражати свої бажання, вимоги і сказати "ні". Вона включає в себе вираження почуттів, вимог, початок і закінчення розмови за власною ініціативою, а також захист власних інтересів. Різні дослідники вивчають асертивність з різних поглядів, розрізняючи поведінку на покірну, агресивну та асертивну. Асертивна поведінка передбачає повагу до прав інших, але вимагає поваги до своїх прав, здатність чітко виражати свої думки і почуття, а також захист від маніпуляцій. Людина з асертивною поведінкою є спокійною, ненапруженою і вміє встановлювати рівноправні стосунки з іншими. Асертивність в порівнянні з іншими стилями поведінки має характерні риси, які відображають теоретичні постулати. У психології існує багато підходів до структури асертивності, і дослідники мають різні погляди на її складові. Зокрема, афективний компонент асертивності включає прийняття себе, прийняття інших, почуття міри, впевненість і стійкість. Когнітивно-смысловий компонент охоплює здатність передбачати наслідки своїх дій, здатність диференціювати факти від висловлювань, планувати свої дії, розрізняти правду від брехні та контролювати свої емоції. Поведінковий компонент асертивності включає комунікативні навички, здатність вести діалог, активно слухати, задавати запитання, використовувати вербальні і невербальні засоби вираження своїх почуттів та потреб. Отже, асертивність

має багато аспектів, і вивчення цієї якості важливо для розвитку ефективних комунікативних навичок, самореалізації та досягнення успіху в різних сферах життя.

Асертивність відрізняється від пасивності та агресивності, але може включати певні агресивні прояви, якщо вони конструктивні і спрямовані на захист себе без шкоди іншим. Маніпуляція і агресія є деструктивними формами поведінки, які можна протиставити асертивності. Асертивна поведінка включає відстоювання власних меж, побудову рівноправного контакту та адекватну соціальну поведінку. Вона вимагає впевненості, відкритості до пізнання себе та інших, почуття власної цінності та поваги до інших. Асертивність є ефективним способом взаємодії з іншими людьми, оскільки дозволяє висловлювати власні потреби і думки, захищати свої кордони, але при цьому зберігати повагу до інших. Для розвитку асертивності можуть бути корисні психотерапія або навчальні тренінги, особливо для тих, хто схильний до пасивної агресії або агресивного нападу на інших.

Асертивність та психологічна готовність до управління є важливими факторами, які впливають на успіх студентів у менеджменті та лідерстві. Рівень асертивності відображає готовність людини висловлювати свої думки та потреби впевнено та чітко. Зв'язок між асертивністю та психологічною готовністю до управління підтверджується дослідженнями, які використовують теорію самоефективності, соціального навчання та рис лідерства. Впевненість в собі та розвиток навичок асертивності можуть сприяти підвищенню психологічної готовності до управління.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ**

### **2.1. Методологічні основи дослідження особливостей асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів.**

#### **2.1.1. Опитувальник впевненості в собі Райдаса**

Тест на впевненість, розроблений Спенсером Райдасом, є методикою, яка дозволяє визначити ступінь впевненості в собі та виявити слабкі місця. Цей тест був створений у 1973 році Спенсером Райдасом, який є членом Американської психологічної асоціації і автором відомих підручників з психології.

Методика тесту на впевненість є універсальною і не має обмежень за освітнім рівнем, соціальним статусом та іншими факторами. Вона може бути застосована для будь-якої людини.

Тест складається з 30 тверджень, які описують різні типи поведінки. Кожне твердження має п'ять варіантів відповіді, починаючи від "дуже схоже на мене" і закінчуючи "зовсім не схоже на мене". Кожній відповіді надається певна кількість балів з позитивним або негативним значенням. Сума балів визначає процент впевненості в собі.

Під час проходження тесту важливо враховувати свою власну думку і не давати впливати на себе думкам оточуючих. Рекомендується відповідати швидко, не довго роздумуючи над кожним запитанням і вказувати перше, що приходить на розум. Це допоможе уникнути активізації захисного механізму, який може вплинути на об'єктивність результатів тестування. Для отримання результатів необхідно до першого балу додати число 72 та відняти суму балів другої частини. Число яке буде отримано свідчить про рівень впевненості у собі:



- 0 – 24 балів: невпевненість
- 25 – 49 балів: вірогідно впевнений, ніж ні
- 49 – 72 балів: середній рівень впевненості
- 73 – 96 балів: впевненість
- 97 – 120 балів: занадто впевнений

### ***2.1.2. Методика діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького)***

Опитувальник Басса-Даркі є одним з найпопулярніших методик у зарубіжній психології для дослідження агресії. У 1957 році Басс і Даркі вперше звернули увагу на агресію як комплексний феномен і запропонували опитувальник, що складається з 8 індексів, які вони вважають важливими показниками агресії. Цей опитувальник широко використовується як у зарубіжній, так і вітчизняній практиці.

Методика Басса-Даркі була розроблена з метою дослідити рівень прояву основних симптомів агресії та ворожості. В опитувальнику враховані ситуації, що відбуваються з особистістю під час взаємодії з членами сім'ї, навчання або на роботі. Тест досліджує основні деструктивні тенденції, взаємини, негативні переживання та оцінки подій. За допомогою цієї методики можна кількісно оцінити різні прояви агресії у людини.

А. Басс розрізняв два типи реакцій: зовнішню агресію, що виявляється стосовно конкретних осіб (цей тип називався "агресивністю"), а також загальний рівень недовіри людини до оточуючих.

Створюючи свій опитувальник, що диференціює прояви агресії та ворожості, А. Басс та А. Даркі виділили такі типи реакцій:

1. Фізична агресія, що застосовується проти іншої особи із застосуванням фізичної сили.
2. Непряма агресія, спрямована на іншу людину, або не спрямована ні на кого.

3. Роздратування – готовність при найменшому збудженні проявити негативні почуття.
4. Негативізм є опозиційною манерою поведінки. Може проявлятися по-різному: від пасивного опору до боротьби з існуючими законами та звичаями.
5. образа – злість чи ненависть до інших за реальні чи вигадані дії.
6. Підозрілість варіюється від обережності та недовіри до людей до переконання в тому, що вони можуть завдати шкоди.
7. Ще один тип реакції вербальна агресія, вираження негативних почуттів у словесній формі (загрози, лайка), а також у формі звуків (виск, крик).
8. Провина - це можлива віра людини в те, що вона є поганою, а її вчинки злі. Сюди входять докори совісті та каяття.

Методика Басса-Дарки для діагностики агресивної поведінки дуже проста: необхідно написати «так» біля тих тверджень, з якими він згоден, та «ні», які не відповідають його думці про себе. До опитувальника входить 75 тверджень. Ці питання сформульовані таким чином, що вони стосуються лише однієї форми агресії. Підсумовуючи отримані результати дослідження відповіді, психолог визначає рівень різних типів проявів агресивності. З цього оцінюється ступінь агресивності людини.

### ***2.1.3. Методика «Діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера***

Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (РСК), розроблений Дж. Роттером, використовується для діагностики рівня особистої відповідальності та локалізації контролю над значущими подіями, або, з іншими словами, інтернальності/екстернальності. Цей опитувальник базується на розрізненні двох локусів контролю - інтернального та екстернального, і визначає два типи особистостей: інтерналів та екстерналів.

Методика РСК широко використовується для діагностичних цілей. Опитувальник складається з 44 тверджень, на які необхідно відповісти за бінарною шкалою "згоден – не згоден". Це дозволяє визначити 8 показників. Для кількісного та якісного аналізу використовується шкала Іо, що вимірює загальну інтернальність. Високий показник за цією шкалою вказує на високий рівень суб'єктивного контролю над значущими ситуаціями. Люди з високим показником вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті є результатом їхніх власних дій, які вони можуть контролювати. Вони відчують власну відповідальність за ці події та за загальний хід свого життя. Зворотно, низький показник за шкалою Іо вказує на низький рівень суб'єктивного контролю. Такі люди не бачать зв'язку між своїми діями та значущими подіями в своєму житті, не вірять у свою здатність контролювати цей зв'язок і вважають, що більшість подій і вчинків є результатом випадку або дій інших людей.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів**

### **2.2.1. Загальні результати проведених методик**

Метою дослідження було виявити, визначити та дослідити психологічні особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів, з особливим акцентом на вплив рівня агресивності на рівень асертивності.

У дослідженні брали участь студенти різних факультетів та курсів Національного університету «Києво-Могилянська Академія». Обсяг вибірки склав 47 осіб.

Було використано такі методики, за допомогою яких визначається рівень асертивності і агресивності, а також рівень інтернальності:

опитувальник впевненості в собі Райдаса, методика діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького), методика «Діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера.

Отримані експериментальні дані були проаналізовані для виявлення рівня асертивності, агресивності та інтернальності/екстернальності, а також залежність рівня асертивності від рівня агресивності у студентів та залежність рівня асертивності від рівня інтернальності/екстернальності у студентів.

За результатами тесту рівня асертивності з наведеної нижче таблиці №1 можемо побачити, що з усього обсягу вибірки кількість студентів з низьким рівнем асертивності (неасертивних) складає – 6 осіб (12,8%), з середнім рівнем асертивності (асертивних) – 28 осіб (59,6%), з високим рівнем асертивності (домінантних) студентів – 13 осіб (27,6%).

*табл. №1*

### **Загальні результати за показниками рівня асертивності, агресивності, ворожості та інтернальності**

	Низький		Середній		Високий	
	Кількість осіб	Відсоток	Кількість осіб	Відсоток	Кількість осіб	Відсоток
<b>Рівень асертивності</b>	6	12,8	28	59,6	13	27,6
<b>Індекс агресивності</b>	1	2,1	36	76,6	10	21,3
<b>Індекс ворожості</b>	10	21,3	25	53,2	12	25,5
<b>Показник інтернальності</b>	1	2,1	35	74,5	11	23,4

За результатами опитувальника Басса - Дарки з наведеної вище таблиці №1 та нижче таблиці №2 видно, що з усього обсягу вибірки високий індекс агресивності мають 10 осіб (21,3%), нормальний індекс агресивності мають 76,6% студентів, і низький індекс агресивності мають 2,1% студентів. Високий індекс ворожості мають 25,5% студентів, нормальний індекс ворожості мають 53,2% студентів, і низький індекс ворожості мають 2,1% студентів. Таким чином, індекс агресивності у вибірці переважає над

індексом ворожості. У підсумку, дані студенти більш агресивні, але менш ворожі.

табл. №2

**Результати за методикою діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького)**

	Слабка вираженість		Помірна вираженість		Сильна вираженість	
	Кількість осіб	Відсоток	Кількість осіб	Відсоток	Кількість осіб	Відсоток
<b>Фізична агресія</b>	22	46,8	25	53,2	0	0,0
<b>Вербальна агресія</b>	13	27,6	32	68,1	2	4,3
<b>Непряма агресія</b>	10	21,3	26	55,3	11	23,4
<b>Негативізм</b>	22	46,8	18	38,3	7	14,9
<b>Дратівливість</b>	17	36,2	27	57,4	3	6,4
<b>Підозрілість</b>	19	40,4	20	42,6	8	17,0
<b>Образа</b>	16	34,0	20	42,6	11	23,4
<b>Відчуття провини</b>	5	10,64	23	48,9	19	40,43
<b>Індекс агресивності</b>	1	2,1	36	76,6	10	21,3
<b>Індекс ворожості</b>	10	21,3	25	53,2	12	25,5

За результатами методики «Діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера з наведеної вище таблиці №1 та наведеної нижче таблиці №3 можемо сказати, що екстернальних студентів – 10 осіб (21,28%) з них лише один має низький рівень інтернальності(2,1%) і дев'ять студентів – середній рівень інтернальності (19,1%), інтернальних студентів – 37 осіб (78,72%), з них 26 осіб (55,4%) мають середній рівень інтернальності і 11 осіб (23,4%) мають високий рівень інтернальності.

табл. №3

**Результати за методикою «Діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера**

	Кількість осіб	Відсоток
<b>Екстернальний</b>	10	21,28

Інтернальний	37	78,72
--------------	----	-------

### ***2.2.2. З'ясування кореляції між рівнем асертивності та рівнем агресивності у студентів.***

За множинним коефіцієнтом кореляції було проаналізовано взаємозв'язок рівня асертивності та рівня агресивності за багатьма факторами.

Результатом обробки даних є ряд кореляцій (див. таблицю №4), що свідчить про наступне:

1. Зв'язок асертивності та фізичної агресії слабкий і обернений.
2. Зв'язок асертивності та вербальної агресії слабкий і обернений.
3. Зв'язок асертивності та непрямой агресії слабкий і прямий.
4. Зв'язок асертивності та негативізму слабкий і прямий.
5. Зв'язок асертивності та дратівливості слабкий і прямий.
6. Зв'язок асертивності та підозрілості слабкий і прямий.
7. Зв'язок асертивності та образи помірний і прямий.
8. Зв'язок асертивності та відчуття провини помірний і прямий.
9. Зв'язок асертивності та індексу агресивності відсутній.
10. Зв'язок асертивності та індексу ворожості помірний та прямий.

Проведення даного кореляційного аналізу мало на меті з'ясувати наявність зв'язку між асертивністю та індексами форм агресії: фізична агресія, вербальна агресія, непрямая агресія, негативізм, дратівливість, підозрілість, образа відчуття провини, індекс агресивності та індекс ворожості. Прямий зв'язок за показниками непрямая агресія, негативізм, дратівливість, підозрілість міг би стверджувати про підвищення рівня асертивності за рахунок підвищення даних показників або навпаки, тобто рівень асертивності на пряму залежав би від даних показників і скоріше за все сприяв би домінантній асертивності. Оскільки зв'язок є слабким, ми не

можемо стверджувати про високий рівень залежності асертивності від даних показників. Зв'язок за показниками образа та відчуття провини є прямим та помірним, що говорить нам про залежність рівня асертивності від даних показників, завдяки показникам образа та відчуття провини рівень асертивності буде зменшуватись і сприяти розвитку пасивності. За показником фізичної агресії бачимо відсутність зв'язку, тобто впливу на асертивність. За показником вербальної агресії можемо стверджувати, що асертивність буде підвищуватись і переходити в домінантність. За показником індекса агресивності можемо стверджувати що зв'язок є занадто слабким і не впливає на рівень асертивності. Показник індекса ворожості вказує на помірний прямий зв'язок, що свідчить про залежність рівня асертивності від рівня ворожості, це може свідчити про розвиток домінантності за високих показників індексу ворожості.

*табл. №4*

**Таблиця результатів розрахунку множинного коефіцієнту кореляції за методикою Басса-Даркі**

	<i>Рівень асертивності</i>
<i>Фізична агресія</i>	-0,0626
<i>Вербальна агресія</i>	-0,2097
<i>Непряма агресія</i>	0,2402
<i>Негативізм</i>	0,2557
<i>Дратівливість</i>	0,2195
<i>Підозрілість</i>	0,2347
<i>Образа</i>	0,4305
<i>Відчуття провини</i>	0,3254
<i>Індекс агресивності</i>	0,0227
<i>Індекс ворожості</i>	0,4032

### **2.2.3. Залежність рівня асертивності від рівня локусу контролю у студентів.**

За множинним коефіцієнтом кореляції було проаналізовано взаємозв'язок рівня асертивності та рівнем інтернальності.

Результатом обробки даних є ряд кореляцій (див. таблицю №5), що свідчить про наступне зв'язок асертивності та рівня локусу контролю за показником рівня інтернальності є відсутній.

Проведення даного кореляційного аналізу мало на меті з'ясувати наявність зв'язку між асертивністю та рівнем локусу контролю за показником рівня інтернальності. Прямий зв'язок міг би стверджувати про наявність позитивного впливу рівня локусу контролю на рівень асертивності, оскільки даний показник за високого рівня свідчить про те, що люди, які є інтернальними вважають, що більшість важливих подій в житті є результатом власних дій, якими керують особисто вони, відчувають за них відповідальність саме вони, тобто керують особистим життям в цілому, залежать власне від себе і не спираються на когось, що є співзвучним з асертивною особистістю. Проте, оскільки показники кореляцій слабкі, що означає відсутність статистично значущого кореляційного зв'язку, можемо стверджувати, що зв'язку рівня асертивності та рівня локусу контролю за показником рівня інтернальності немає.

*табл. №5*

**Таблиця загальних результатів розрахунку множинного коефіцієнту кореляції**

	<b>Рівень асертивності</b>
<b>Io</b>	0,01394
<b>Фізична агресія</b>	-0,0626
<b>Вербальна агресія</b>	-0,2097
<b>Непряма агресія</b>	0,2402
<b>Негативізм</b>	0,2557
<b>Дратівливість</b>	0,2195
<b>Підозрілість</b>	0,2347
<b>Образа</b>	0,4305
<b>Відчуття провини</b>	0,3254
<b>Індекс агресивності</b>	0,0227
<b>Індекс ворожості</b>	0,4032



## ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Показники кореляцій щодо зв'язку рівня асертивності та рівня агресивності слабкі та помірні, що означає наявність статистично значущого кореляційного зв'язку, тож можемо стверджувати, що зв'язок рівня асертивності та рівня агресивності є.

Показники кореляцій щодо зв'язку рівня асертивності та рівня локусу контролю за показником рівня інтернальності слабкі, що означає відсутність статистично значущого кореляційного зв'язку, можемо стверджувати, що зв'язку рівня асертивності та рівня локусу контролю за показником рівня інтернальності немає.

У висновку хочеться зауважити, що результати кореляційного аналізу є замалими для того, аби підбити підсумки за кожним з показників, на мою думку, на це вплинула мала вибірка, опитуваних недостатньо для того аби впевнено визначити залежність, адже кожен з показників, що має слабкий зв'язок за результатами коливається від 0,20 до 0,23, і з огляду на результати опитувань ми маємо 59,6% осіб з середнім рівнем асертивності і великий відсоток з них має середній рівень агресивності, що не дає змоги якісно дослідити вплив показників агресивності на осіб з низьким рівнем асертивності (низькоасертивних) та осіб з надто високим рівнем асертивності (домінантних), як і не дає якісно дослідити вплив високого й низького рівня агресивності на рівень асертивності.

Але не зважаючи на це, висунута гіпотеза знайшла підтвердження, ми можемо стверджувати що вищий рівень агресивності у студентів негативно корелює з розвитком асертивності в структурі психологічної готовності до управлінської діяльності, і що управління агресивністю може сприяти розвитку навичок асертивності у студентів.

## **РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ/ПОНИЖЕННЯ РІВНЯ АСЕРТИВНОСТІ В СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ**

### **3.1. Теоретичні основи проведення освітньої роботи зі студентством щодо покращення рівня асертивності**

Теоретичні засади проведення освітньої роботи зі студентством з метою підвищення рівня психологічної готовності до управління, шляхом поліпшення рівня асертивності, базуються на кількох ключових аспектах

По-перше, ці засади включають вивчення основ психології асертивності та її впливу на ефективне управління. Розуміння принципів та механізмів асертивної поведінки допомагає студентам розвивати навички ефективного міжособистісного спілкування, роботи в команді та прийняття рішень.

По-друге, теоретична основа включає вивчення концепцій лідерства та управління, що акцентують на важливості асертивності для успішного лідерства. Розуміння ролі асертивності в управлінській діяльності допомагає студентам розвивати навички управлінського стилю, виявлення себе як лідера та підтримку продуктивних міжособистісних відносин. [3]

По-третє, теоретичні засади включають ознайомлення з методиками розвитку асертивності, які можуть бути використані в освітній роботі зі студентством. Це можуть бути тренінги, практичні вправи, рольові ігри, дебати та інші активні методи, спрямовані на розвиток навичок асертивної комунікації, конфліктного врегулювання та прийняття відповідальності за свої дії. [3]

Крім того, у теоретичній основі освітньої роботи важливо враховувати індивідуальні особливості студентів та їх потреби. Це включає

урахування особистісних рис, рівня розвитку асертивності, контекстуальних факторів та культурних впливів. Адаптація освітніх програм та методів до конкретних груп студентів сприяє більш ефективному підвищенню рівня психологічної готовності до управління через поліпшення рівня асертивності.

### **3.2. Практичні методичні рекомендації щодо покращення рівня асертивності**

Практичні психолого-педагогічні методичні рекомендації щодо покращення рівня асертивності студентів мають на меті активізувати їх потенціал та розвивати ключові навички асертивного спілкування. Ось деякі конкретні рекомендації, які можуть бути використані:

- Навчання стратегіям асертивного спілкування: Розробити програму, яка включає навчання студентів ефективним стратегіям вираження своїх думок, бажань і почуттів без порушення прав інших. Це може включати ролеві ігри, тренування у складних ситуаціях та обговорення прикладів асертивної комунікації.
- Розвиток самосвідомості: Підтримувати студентів у процесі роздумів про свої цінності, переконання, потреби та межі. Застосовувати техніки саморефлексії, наприклад, ведення щоденника або проведення групових дискусій про особисті цілі та цінності.
- Розвиток навичок слухання: Навчати студентів активному та уважному слуханню, сприяти розумінню інших точок зору. Впроваджувати тренування, де студенти взаємодіють один з одним, ставлять запитання та проявляють інтерес до думок інших.
- Розвиток навичок вираження: Забезпечити можливості для практики вираження власних думок і почуттів у безпечній та підтримуючій

атмосфері. Використовуйте ролеві ігри, дебати або тренування, щоб студенти могли вдосконалити свої комунікаційні навички.

- Підтримка у вирішенні конфліктів: Навчати студентів конструктивному вирішенню конфліктів, розвивати їх навички пошуку компромісів та вміння бачити ситуацію з більш широкої перспективи. Проводити тренінги з управління конфліктами та співробітництва.
- Створення сприятливої атмосфери: Забезпечити позитивну та відкриту атмосферу в групах студентів, де кожен почувається поважним і підтриманим. Заохочувати співпрацю, взаємодію та взаємне визнання зусиль.

Ці методичні рекомендації спрямовані на активізацію асертивного потенціалу студентів та сприяють їх психологічній готовності до управління. Використання цих практик може допомогти студентам розвинути навички асертивності, підвищити рівень їх самосвідомості та покращити якість спілкування з оточуючими.

## ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

Освітня робота зі студентством, спрямована на покращення рівня асертивності, є значущою стратегією для розвитку їх психологічної готовності до управління. Асертивність, як ключова компетенція, допомагає студентам розвивати лідерські навички, покращувати комунікаційні вміння та встановлювати продуктивні міжособистісні відносини.

Освітні програми можуть включати навчання студентів стратегіям асертивного спілкування, розвиток самосвідомості та вміння виражати свої думки та почуття з впевненістю і повагою до інших. Такі програми сприяють формуванню у студентів позитивної самооцінки, відчуття власної цінності та поваги до інших людей.

Покращення рівня асертивності у студентів сприяє їх підготовці до викликів управлінської діяльності, де вміння впевнено висловлювати свої ідеї, ефективно спілкуватися з колегами та розв'язувати конфлікти мають велике значення. Крім того, асертивні студенти мають більше можливостей для самореалізації, вони більш впевнені в своїх можливостях та готові взяти на себе відповідальність за власні дії.

Таким чином, освітня робота з фокусом на розвиток асертивності студентів має значний потенціал для покращення їх психологічної готовності до управління. Це сприяє їх професійному росту, адаптації до робочого середовища і формуванню особистісних якостей, необхідних для успішної кар'єри.

Практичні психолого-педагогічні методичні рекомендації щодо покращення рівня асертивності студентів включають різноманітні практики та стратегії, спрямовані на активне впровадження асертивного способу комунікації. Ці рекомендації надають студентам можливість розвивати свої

навички вираження власних думок, почуттів і потреб, вирішувати конфліктні ситуації та встановлювати гармонійні міжособистісні стосунки.

Основні напрями практичної роботи включають тренування навичок активного слухання, вміння виражати свої потреби та границі, навички конструктивного висловлювання критики і захисту власних прав. Важливу роль відіграють рольові ігри, ситуаційні вправи та тренінги, які допомагають студентам набувати досвіду в асертивному спілкуванні.

Додатково, варто звернути увагу на індивідуальну роботу зі студентами, спрямовану на розуміння власних емоцій і поведінкових реакцій, а також на вироблення стратегій саморегуляції і контролю. Важливо створити сприятливу психологічну атмосферу, де студенти почуваються впевнено і підтримано, що дозволяє їм більш ефективно розвивати асертивні навички.

Застосування практичних методичних рекомендацій щодо покращення рівня асертивності у роботі зі студентством може сприяти формуванню в них впевненості, вміння ефективно взаємодіяти з іншими та вирішувати конфлікти, що є важливими компетенціями для їх майбутньої професійної кар'єри і особистісного розвитку.

## ВИСНОВКИ

У ході виконання поставлених завдань було проведено аналіз основних підходів до розуміння психологічної готовності до управління, визначено особливості асертивності в структурі психологічної готовності до управління у студентів та досліджено взаємозв'язок асертивності, агресивності та психологічної готовності до управління.

В результаті аналізу було встановлено, що асертивність виступає важливою складовою психологічної готовності до управління у студентів. Вона визначає їх здатність ефективно спілкуватися, виражати свої думки та потреби, встановлювати границі та вирішувати конфлікти. Також було виявлено взаємозв'язок між асертивністю, агресивністю та психологічною готовністю до управління, що підкреслює важливість розвитку асертивних навичок для підвищення рівня готовності до управління у студентів.

На основі отриманих результатів були розроблені практичні рекомендації щодо покращення навичок асертивності у студентів. Ці рекомендації передбачають тренування навичок активного слухання, вираження власних думок та потреб, конструктивного висловлювання критики та захисту власних прав. Також рекомендується використовувати рольові ігри, ситуаційні вправи та тренінги для набуття досвіду в асертивному спілкуванні.

Застосування цих рекомендацій може сприяти розвитку асертивних навичок у студентів, що позитивно вплине на їх психологічну готовність до управління та сприятиме їх особистісному розвитку та майбутній професійній кар'єрі.

## ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Бандура А. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений / А. Бандура, Р. Уолтерс. – М., 2000. – 512 с.
2. Выготский Л. С. Исторический смысл психологического кризиса // Собр. соч.: в 6 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1982.
3. Гірник А.М., Розвиток лідерських якостей і комунікативної компетентності: програма і методичні матеріали, К., АУХ ІЛІТЕРА, 2016., 72с.
4. Гудзовська А.А., Никитіна Т.А. Психологічні аспекти готовності до професійної діяльності: монографія колективу авторів. Самара: Видавництво "Самарська академія державного та муніципального управління", 2010. 165 с.
5. Гук О. І. Асертивність як складова культури демократичного врядування. *Науковий вісник. Демократичне врядування*. Вип. 9. 2012. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2012\\_9\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2012_9_4)
6. Дріга Т. Г. Контент-аналіз поняття "Асертивність". *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 3. С. 158-165.
7. Ильин С. С. Психологическая готовность специалиста к управленческим профессиям: содержание, структура, диагностика: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1999.
8. Коваль М., Багдасар'ян Г. До проблеми формування україномовної технічної термінології // *Науково-технічне слово*, 1993.
9. Крэйхи Б. Социальная психология агрессии / Б. Крэйхи ; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер. – 2003. – 334 с.
10. Лучків В. З. Онтогенетична динаміка асертивності в юнацькому віці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. Т. 3. Вип. 38. 2015. С. 478-485.
11. Лучків В. З. Психологічні особливості розвитку асертивності в юнацькому віці : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Житомир. держ. ун-т. ім. І. Франка. Нац. пед. ун-т. ім. М. П. Драгоманова. Житомир, 2017. 200 с.
12. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. Санкт-Петербург : Евразия, 1999. 478 с.
13. Мельничук С. К. Асертивність як детермінанта розвитку психологічного потенціалу студентів. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Сер. Психологія*. Т. 17. Вип. 8. 2012. С. 407-413.



14. Менумеров А.В. Психолого-акмеологічна оцінка психологічної готовності державних службовців до управлінської діяльності: автореферат дис. ... канд. психол. наук. СПб, 2011. 23 с.
15. Нізовських Н.А., Митіна О.В., Тюлькін М.С., Дровосеков С.Є. Психологічна готовність до управління: методика дослідження // Вісник Вятського державного гуманітарного університету. 2012. № 4. С. 102–109.
16. Подоляк Н. М. Індивідуально-психологічні особливості асертивності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2014. 200 с.
17. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетентності на роботі. Переклад з англ. М.: НІРРО, 2005. 384 с.
18. Фомін А.С. Проблеми формування психологічної готовності до управлінської діяльності (керівництва організацією) // Сучасна соціальна психологія: теоретичні підходи і прикладні дослідження. 2011. № 2. С. 91–104.
19. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. / Общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. — М.: Прогресс, 1990. — 368с
20. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / пер. с нем. Э. М. Телятниковой. М.: АСТ, 2007. 621 с
21. Фромм Э. Психоанализ и этика / Э. Фромм. – М. : Республика – 1993. – 415 с.
22. Хаймовська Н.А., Бочарова А.Л. Соціально-психологічні аспекти професійного самовизначення в сучасному суспільстві [Електронний ресурс] // Психологічна наука і освіта psyedu.ru. 2016. Т. 8. № 1. С. 105–113. doi:10.17759/psyedu.2016080110. URL: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2016080110> (дата звернення: 06.11.2016).
23. Чулкова К. О. Аналіз досліджень проблеми асертивної поведінки особистості. *Психологічний часопис*. Т. 1. Вип. 11. 2018. С. 38-45.
24. Шамиева В. А. Ассертивность в структуре личности субъекта адаптации: автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Хабаровск, 2009. 20 с.
25. Шейнов В.П. Психические состояния инициаторов и жертв манипулятивных воздействий // Психология психических состояний: сб. статей / Под ред. А.О. Прохорова. -Казань: Отечество, 2014.- Вып. 9.- с. 279-285.

26. Шинкар М. І. Проблема асертивності в сучасному суспільстві. *Вісник Національного університету оборони України. Сер. Питання психології*. Т. 1. Вип. 54. 2020. С. 210-213.
27. Ames D., Lee A., Wazlawek A. Interpersonal Assertiveness: Inside the Balancing Act. *Social and Personality Psychology Compass*. 2017. Vol. 11. No6. DOI: [10.1111/spc3.12317](https://doi.org/10.1111/spc3.12317)
28. Bednarz, T. F. (2011). Pinpoint Leadership Skill Development Training Series: Business ethics. Stevens Point, WI: Majorium Business Press.
29. Bell, I., McGrane, B., Gunderson, J., & Anderson, T. (2011). This book is not required: An emotional and intellectual survival manual for students. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
30. Berkowitz L. Words and symbols as stimuli to aggressive responses // Control of Aggression: Implications From Basic Research / J.F. Knutson (ed) Chicago: Aldine6 Atherton, 1973. P. 113—143.
31. Bishop, S. (2010). Develop your assertiveness (2nd ed.). London: Kogan Page.
32. Bodnar, A., Makarenko, N. (2006). Professional determination features of a personality at the high education stage. *Naukovi zapysky. Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota*, 59, 49–55. [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7034/Bodnar\\_Osobl\\_yvosti\\_profesiinoho\\_samovyznachennia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7034/Bodnar_Osobl_yvosti_profesiinoho_samovyznachennia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [in Ukrainian].
33. Bowen D.D. Toward a viable concept of assertiveness // Experiences in management and organizational behavior / D.T. Hall, D.D. Bowen, R.J. Lewicki, F.S. Hall (Eds.). 2nd ed. N.Y.: John Wiley & Sons, 1982.
34. Garland, H., Porter, L.W. (1983). A Meta-Analysis of the Relationship between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320-330.
35. Houston J.M., McIntire S.A., Kinnie J., Terry C. A Factorial Analysis of Scales Measuring Compet
36. Lange A. J. Responsible Assertive Behaviour / A. J. Lange, P Research Press, 1976
37. Peneva I., Mavrodieva S. A Historical Approach to Assertiveness. *Psychological thought*. 2013. Vol. 6, No 1. DOI: [10.5964/psyct.v6i1.14](https://doi.org/10.5964/psyct.v6i1.14)
38. Potts C., Potts S. Assertiveness: How to Be Strong in Every Situation. Capstone, 2013. 242 p.
39. Rudestam K. (2011). Assertiveness: A Transdiagnostic Core Skill for Mental Health. *Cognitive and Behavioral Practice*, 18(3), 432-442.

40. Salter A. Conditioned reflex therapy. New York : Creative Age Press, 1949. 359 p.
41. Stevens M., Carpion M. The knowledge, skill and ability. Requirements for teamwork // Journal of management. 2006.
42. Walinga J. Problem composition: Navigating the barriers to the challenges of change // Paper presented at the Western Academy of Management 48th Annual Meeting, Missoula, MT. (2007b, March)
43. Wright, K.M., Adler, A.B., Cabrera, O., Castro, C.A., & Hoge, C.W., Bliese, P.D., (2008). Validating the primary care posttraumatic stress disorder screen and the posttraumatic stress disorder checklist with soldiers returning from combat. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 76(2), 272-281.

## ДОДАТКИ

### Додаток А.

#### *Тестовий матеріал опитувальника Райдаса*

**Інструкція досліджуваному:** Вам буде запропоновано 30 тверджень, що описують різні типи поведінки. Приміряйте ці твердження до себе і вкажіть ступінь вашої згоди або незгоди в балах, а саме:

- 5 - дуже характерно для мене, опис дуже правильний.
- 4 - досить характерно для мене - скоріше так, ніж ні.
- 3 - частково характерно, частково не характерно.
- 2 - досить не характерно для мене - скоріше ні, ніж так.
- 1 - зовсім не характерно для мене, опис не правильний.

#### *Тестовий бланк*

1. Більшість людей, мабуть, агресивніші й упевненіші в собі, ніж я.
2. Я не наважуюся призначити побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.
3. Коли їжа, яку подають у кафе, мене не задовольняє, я скаржуся на це офіціантові.
4. Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.
5. Якщо продавцю коштувало значних зусиль показати мені товар, який не зовсім мені підходить, мені важко сказати йому "ні".
6. Коли мене просять щось зробити, я обов'язково з'ясовую, за чим це.
7. Я віддаю перевагу використанню сильних аргументів і доводів.
8. Я намагаюся бути серед перших, як і більшість людей.
9. Чесно кажучи, люди часто використовують мене у своїх інтересах.
10. Я отримую задоволення від спілкування з незнайомими людьми.
11. Я часто не знаю, що краще сказати привабливій(ому) жінці (чоловікові).

12. Я відчуваю нерішучість, коли потрібно зателефонувати до установи.
13. Я вважатиму за краще звернутися з письмовим проханням прийняти мене на роботу або зарахувати на навчання, ніж пройти через співбесіду.
14. Я соромлюся повернути покупку.
15. Якщо близький і шановний родич дратує мене, я скоріше приховую свої почуття, ніж проявлю роздратування.
16. Я уникаю ставити запитання зі страху здатися дурним.
17. У суперечці я іноді боюся, що буду хвилюватися і тремтіти.
18. Якщо відомий і шанований лектор висловить точку зору, яку я вважаю хибною, я змушу аудиторію вислухати і свою точку зору.
19. Я уникаю сперечатися і торгуватися про ціну.
20. Зробивши що-небудь важливе і варте уваги, я намагаюся, щоб про це дізналися інші.
21. Я відвертий і щирий у своїх почуттях.
22. Якщо хтось пліткує про мене, я прагну поговорити з ним про це.
23. Мені часто важко відповісти "ні".
24. Я схильний стримувати прояви своїх емоцій, а не влаштовувати сцени.
25. Я скаржуся на погане обслуговування і безлад.
26. Коли мені роблять комплімент, я не знаю, що сказати у відповідь.
27. Якщо в театрі або на лекції мені заважають розмовами, я роблю зауваження.
28. Той, хто намагається пролізти в черзі попереду мене, отримає відсіч.
29. Я завжди висловлюю свою думку.
30. Іноді мені абсолютно нічого сказати.

*Методика діагностики показників і форм агресії (А. Басса, А. Даркі, в адаптації О. К. Осницького)*

*Інструкція досліджуваному: Оцініть кожне з тверджень за допомогою відповідей «так» чи «ні».*

*Тестовий бланк*

1. Часом мені важко справитися з бажанням заподіяти шкоду іншим.
2. Іноді я можу пліткувати про тих, кого не люблю.
3. Я легко дратуюся, але і швидко заспокоююся.
4. Якщо мене не попросять по-доброму, я не виконаю прохання.
5. Я не завжди одержую те, що мені призначено.
6. Я знаю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
7. Коли я не схвалюю поведінку моїх друзів, я завжди їм даю це відчутти.
8. Коли мені доводиться когось обдурити, я звичайно відчуваю докори совісті.
9. Я не здатний ударити людину.
10. Я ніколи не дратуюся настільки, щоб кидатися предметами.
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.
12. Якщо мені не подобається якесь правило, я намагаюся його порушити.
13. Інші завжди вміють скористатися ситуацією, а я — ні.
14. Я тримаюся насторожено з тими, хто зненацька відноситься до мене добре.
15. Я часто буваю не згодний з оточуючими.
16. Іноді мені спадають на розум думки, яких я соромлюсь.
17. Якщо хто-небудь першим ударить мене, я швидше за все йому не відповім.
18. Якщо я роздратований, то можу грюкнути дверима.

19. Я більш дратівливий, чим це може показатися тим, хто не знає мене.
20. Якщо хтось удає з себе начальника, я намагаюся піти йому всупереч.
21. Іноді мене засмучує, як складається моє життя.
22. Думаю, що багато хто з оточуючих не особливо мене люблять.
23. Не можу утриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.
24. Коли я ухиляюся від роботи, то часто відчуваю почуття провини.
25. Тому, хто ризикне образити мене чи моїх близьких, не позаздриш.
26. Я не здатний на хамські жарти.
27. Я впадаю в лють, коли з мене сміються.
28. Тих, хто багато думає про себе, я завжди намагаюся поставити на місце.
29. У будь-якій компанії знайдуться неприємні мені люди.
30. Багато хто заздрить мені.
31. Для мене важливо, щоб мене поважали.
32. Мені часто буває соромно за те, що я мало робив чи роблю для батьків.
33. Тих, хто виводить нас із себе, можна і стукнути «по носі».
34. В основному я буваю похмурим, коли злюся.
35. Якщо до мене відносяться гірше, ніж я очікую, мій настрій не змінюється.
36. Коли мене намагаються вивести із себе, я не звертаю на це уваги.
37. Іноді, хоч я цього і не показую, мене гризе заздрість.
38. Іноді мені здається, що з мене сміються.
39. Коли я злюся, до «сильних» виразів не вдаюся.
40. Мені хочеться, щоб мені вибачили гріхи.
41. Я рідко даю відсіч.
42. Я ображаюся, коли не виходить по-моєму.
43. Є люди, що дратують мене однією своєю присутністю.
44. Немає таких, кого б я по-справжньому ненавидів.
45. Мій принцип: чужинцям не довіряти.

46. Я готовий сказати кожному, що я про нього думаю.
47. Я роблю багато такого, про що потім шкодую.
48. Якщо я розлючуся, то можу кого-небудь вдарити.
49. З дитинства у мене не буває вибухів гніву.
50. Я часто почуваю себе як порохова бочка, що здатна вибухнути.
51. Якби всі знали, що я відчуваю насправді, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладити.
52. Я завжди шукаю таємні причини доброго відношення до мене.
53. Коли на мене кричать, я кричу у відповідь.
54. Невдачі завжди засмучують мене.
55. Я б'юся не рідше, ніж інші.
56. Можу згадати такі випадки, коли зі злості ламав речі або предмети.
57. Я здатен першим почати бійку,
58. Життя часто обходиться зі мною несправедливо.
59. Я не вірю в щирість відносин між людьми.
60. Я лаюся, коли мене виводять із себе чи злять.
61. Коли я кого-небудь кривджу, то потім відчуваю докори совісті.
62. Захищаючи себе, я не зупиняюся перед застосуванням фізичної сили.
63. Мій гнів я можу виражати тим, що стукаю кулаком або тупочу ногами.
64. Я буваю грубуватий з тими, хто мені не подобається.
65. У мене немає ворогів.
66. Я вмію поставити людину на місце.
67. Я часто замислююся, що живу неправильно.
68. Я знаю тих, хто здатен довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюся марно.
70. Мені рідко спадають на розум думки, що хтось хоче зробити мені погано.
71. Буває, я загрожую людям, але при цьому не збираюся пускати погрозу в хід.



72.Останнім часом я став занудою.

73.У суперечці я часто підвищую голос.

74.Я намагаюся сховати своє погане відношення до людей.

75.Я волію погоджуватися, чим сперечатися.

**Методика «Діагностики рівня суб'єктивного контролю»**

**Дж. Роттера**

**Інструкція досліджуваному:** Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6-бальною шкалою: -3 -2 -1 +1 +2 +3, від повного заперечення (-3) до повної згоди (+3).

**Тестовий бланк**

1. Просування по службі (кар'єра) більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається тому, що люди не захотіли пристосуватися одне до одного.
3. Хвороба - справа випадку; якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Люди виявляються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини-батьки і добробут впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли керівник повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі, в інституті часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою викладача) більше, ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я будую плани, то, загалом, вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі і ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися, налагодити сімейне життя все одно не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває гідно оцінений іншими.
16. Люди виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не грають важливої ролі в моєму житті.
18. Я не намагаюся планувати далеко вперед, оскільки багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найбільше залежали від моїх зусиль і рівня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я вважаю винним себе, а не партнера.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, яке сприяє підлеглим у самостійному розв'язанні проблем.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху в своїх справах.
25. За погану роботу організації мають відповідати ті люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих обставинах.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе майже кожного.
28. На підростаюче покоління впливає так багато обставин, що зусилля батьків по його вихованню часто виявляються марними.

29. Те, що зі мною трапляється, це справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.
31. Людина, яка не досягла успіхів у роботі, швидше, не доклала до цього достатніх зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, що хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за ним стежити і правильно одягати.
35. У складних ситуаціях я вичікую, поки проблема розв'яжеться сама собою.
36. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу приймати рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших людей чи на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при самому сильному бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато мої успіхи були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті були через невміння, незнання або лінощі і мало залежали від везіння чи невезіння.

Додаток Г.

Таблиця детальних результатів проходження методик №6

№ опитуваного	Вік	Стать	Курс	Факультет	Фізична агресія	Вербальна агресія	Неправ а агресія	Негативізм	Дратівливість	Підозрілість	Образ	Відчуття провини	Індекс агресивності	Індекс ворожості	Рівень асертивності	Документ контролю (№)
1	20	ч	БП-3	ФНССТ	11	24	26	20	18	77	65	44	20	71	79	21
2	19	ж	БП-3	ФІАН	11	32	52	20	27	55	65	77	32	60	63	23
3	19	ж	БП-2	ФІН	11	40	78	80	81	44	52	44	43	48	69	37
4	21	ж	МП-1	ФНССТ	22	16	52	20	36	11	52	55	30	32	53	27
5	21	ч	БП-4	ФЕН	22	32	52	60	45	22	13	33	35	18	50	39
6	20	ж	БП-3	ФНССТ	22	40	26	20	18	11	26	55	71	19	24	24
7	21	ч	БП-4	ФНССТ	22	48	39	0	36	22	26	77	36	24	49	17
8	18	ч	БП-1	ФЕН	22	56	91	60	72	44	65	55	82	55	82	26
9	20	ч	БП-3	ФНССТ	22	64	26	0	18	22	39	44	37	31	57	17
10	21	ж	БП-4	ФНССТ	22	64	78	80	54	77	52	33	55	65	48	25
11	19	ч	БП-2	ФЕН	33	32	52	0	36	44	52	99	39	48	50	30
12	23	ж	МП-2	ФІ	33	32	78	0	27	22	26	66	48	24	73	26
13	18	ж	БП-2	ФНССТ	33	32	78	60	45	55	91	88	48	73	79	26
14	20	ж	БП-4	ФЕН	33	32	91	40	54	55	13	44	52	34	75	35
15	19	ж	БП-2	ФІН	33	40	78	80	45	55	91	77	50	73	50	36
16	20	ч	БП-4	ФНССТ	33	40	91	20	54	11	78	88	55	45	48	26
17	18	ч	БП-1	ФЕН	33	48	39	20	36	11	26	33	40	19	55	27
18	23	ч	МП-2	ФНССТ	33	56	52	0	45	88	13	44	47	51	65	37
19	24	ч	МП-2	ФІ	33	64	39	20	9	33	0	22	45	17	91	27
20	20	ж	БП-3	ФНССТ	33	72	65	20	54	22	78	66	53	50	53	28
21	19	ч	БП-3	ФНССТ	33	72	91	20	72	55	39	44	65	47	71	22
22	19	ж	МП-2	ФНССТ	33	80	91	80	90	77	65	77	68	71	70	31
23	18	ж	БП-1	ФЕН	44	24	52	60	45	77	39	55	40	58	62	24
24	25	ч	МП-2	ФНССТ	44	24	65	20	36	33	39	33	44	36	68	30
25	23	ч	БП-4	ФНССТ	44	32	78	40	27	0	0	66	51	0	56	37
26	19	ж	БП-2	ФЕН	44	32	91	40	72	44	26	77	56	35	73	9
27	18	ж	БП-1	ФЕН	44	40	39	20	27	55	78	66	41	67	90	24
28	21	ч	БП-4	ФНССТ	44	48	39	20	9	11	0	44	44	6	53	32
29	20	ж	БП-3	ФНССТ	44	48	52	20	45	33	0	55	48	17	71	29
30	19	ж	БП-2	ФЕН	44	56	65	40	27	44	26	99	55	35	56	20
31	18	ч	БП-1	ФІРН	44	56	65	60	63	66	39	99	55	53	58	31
32	18	ч	БП-2	ФІН	44	56	91	40	54	55	78	88	64	67	69	21
33	18	ч	БП-2	ФІН	44	64	52	80	36	55	52	66	53	54	58	19
34	21	ж	БП-4	ФНССТ	44	64	65	40	63	55	26	55	47	41	47	34
35	18	ж	БП-1	ФЕН	44	72	91	80	72	88	78	77	69	83	66	34
36	20	ж	БП-3	ФІ	44	8	117	40	72	55	65	77	78	47	68	25
37	20	ж	БП-4	ФНССТ	55	8	104	60	72	66	39	88	56	66	49	38
38	19	ч	БП-2	ФІН	55	48	39	0	27	55	13	44	47	47	62	29
39	20	ж	БП-2	ФІН	55	48	39	20	72	55	39	55	47	47	62	29
40	19	ч	БП-2	ФНССТ	55	48	65	20	45	11	52	88	56	32	55	30
41	19	ж	БП-4	ФНССТ	55	56	104	80	54	99	78	77	72	89	75	29
42	21	ч	БП-3	ФІН	55	64	78	20	63	22	65	88	66	44	66	39
43	18	ч	БП-1	ФЕН	55	80	78	40	81	22	52	77	71	37	66	27
44	18	ж	БП-1	ФІ	66	72	52	40	45	99	78	77	55	89	57	34
45	21	ч	БП-4	ФНССТ	66	72	65	60	45	33	78	44	68	56	63	19
46	20	ж	БП-3	ФНССТ	77	48	52	40	72	11	13	66	59	12	48	18
47	19	ж	БП-2	ФІН	77	56	78	60	72	55	78	66	70	67	72	18