

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
імені ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО



В.Г.ДИКУН, В.М.МОРОЗ, В.В.СТАСЮК

**МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ
морально-психологічного стану
особового складу військ (сил)**



НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
імені Івана Черняхівського

В.Г.ДИКУН, В.М.МОРОЗ, В.В.СТАСЮК

**МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ
морально-психологічного стану
особового складу військ (сил)**

Навчально-методичний посібник

Підготовлено
за сприяння та безпосередньої участі начальника
Головного управління морально-психологічного
забезпечення Збройних Сил України
генерал-майора Владислава КЛОЧКОВА

Київ – 2023

УДК 355:159.9:001.82(075.8)

Д 45

*Рекомендовано до друку
науковою радою Науково-дослідного центру
гуманітарних проблем Збройних Сил України
(протокол № 11 від 28 листопада 2022 року)*

Рецензенти:

Кокур О. М. – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, заступник директора Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України з науково-інноваційної роботи.

Осьодло В. І. – доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, начальник гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського.

Д 45 Дикун В. Г., Мороз В.М., Стасюк В. В. Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) : навч.-метод. посіб. Київ : 7БЦ, 2023. 383 с.

ISBN 978-617-549-171-3

У навчально-методичному посібнику розкрито методологію дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) відповідно до практики збройних сил провідних країн – членів НАТО. Запропоновано ефективні зарубіжні та дієві вітчизняні методики оцінювання ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу відповідно до стандартів НАТО, що дасть змогу командирам, штабам зробити обґрунтований висновок про його сформованість на особистісному рівні та рівні групової динаміки військового колективу, встановити готовність особового складу до виконання завдань за призначенням.

Навчально-методичний посібник призначений для командирів, штабів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення, науково-педагогічних працівників, слухачів, курсантів і студентів вищих навчальних закладів МО, курсів підвищення кваліфікації та професійного рівня.

ISBN 978-617-549-171-3

УДК 355:159.9:001.82(075.8)

© Дикун В.Г., Мороз В.М, Стасюк В.В, 2023

© Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2023

ЗМІСТ

Передмова	11
Розділ 1. Нормативно-правові основи дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	13
Розділ 2. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	21
2.1. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на особистісному рівні	23
2.2. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на рівні групової динаміки військового колективу.....	25
Розділ 3. Обов'язки посадових осіб щодо дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	47
Розділ 4. Методи дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	59
4.1. Спостереження як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	61
4.2. Опитування як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	65

4.3.	Тестування як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	70
4.4.	Соціометричний метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	73
4.5.	Метод експертного оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	75
4.6.	Контент-аналіз як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	77

Розділ 5. Дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) 79

5.1.	Дослідження ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на особистісному рівні	80
5.1.1.	Дослідження мотиваційної готовності особового складу військ (сил)	80
	<u>Методика 5.1.</u> “Дослідження професійної мотивації” (В. Осьодло)	81
	<u>Методика 5.2.</u> “Дослідження мотивації до успіху” (Т. Елерс)	89
	<u>Методика 5.3.</u> “Дослідження мотивації до уникнення невдач” (Т. Елерс)	92
	<u>Методика 5.4.</u> “Дослідження мотивації професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана)	94
	<u>Методика 5.5.</u> “Дослідження ціннісних орієнтацій” (М. Рокіч)	96
5.1.2.	Дослідження військово-професійної готовності особового складу військ (сил) ...	99
	<u>Методика 5.6.</u> “Дослідження психофізіологічного стану” (О. Кокун)	100

	<u>Методика 5.7.</u> “Дослідження ступеня готовності до ризику” (Шуберт)	101
	<u>Методика 5.8.</u> “Дослідження функціонального стану – САН”	104
	<u>Методика 5.9.</u> “Дослідження самоефективності” (Р. Шварцер, М. Єрусалем)	105
5.1.3.	Дослідження емоційно-вольової готовності особового складу військ (сил)	107
	<u>Методика 5.10.</u> “Дослідження вольової саморегуляції” (А. Зверьков, Є. Ейдман) ...	107
	<u>Методика 5.11.</u> “Дослідження сили волі”	111
	<u>Методика 5.12.</u> “Дослідження емоційного стану” (А. Уессман – Д. Рікс)	114
5.2.	Методики комплексного дослідження психологічної готовності особового складу військ (сил)	117
	<u>Методика 5.13.</u> “Дослідження психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням”	117
	<u>Методика 5.14.</u> “Дослідження психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності” (М. Пеньков)	120
	<u>Методика 5.15.</u> “Дослідження основних складових готовності військовослужбовців до захисту України від військової агресії”	124
	<u>Методика 5.16.</u> “Дослідження рівня психологічної стійкості військовослужбовців” (В. Клочков)	126
	<u>Методика 5.17.</u> “Дослідження рівня психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням” (А. Кириченко)	131

	<u>Методика 5.18.</u> “Прогнозування поведінки військовослужбовців Сил спеціальних операцій в екстремальних умовах виконання завдань за призначенням” (С. Павлушенко)	137
5.3.	Дослідження морально-психологічного стану особового складу на рівні групової динаміки військового колективу	177
5.3.1	Дослідження командного клімату особового складу військ (сил)	177
	<u>Методика 5.19.</u> “Дослідження взаємин у колективі” (А. Анцупов)	177
	<u>Методика 5.20.</u> “Дослідження соціально-психологічного клімату колективу”	178
	<u>Методика 5.21</u> “Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі”	183
	<u>Методика 5.22.</u> “Дослідження морально-психологічного клімату військового колективу”	190
	<u>Методика 5.23.</u> Дослідження психологічного клімату колективу (Ф. Фідлер, Ю. Ханін)	199
	Методика 5.24. “Дослідження індексу колективної згуртованості Сіроша”	200
	<u>Методика 5.25.</u> “Дослідження психологічного клімату в колективі”	202
	<u>Методика 5.26.</u> “Дослідження інтегрального рівня сформованості колективу” (Л. Почебут)	210
	<u>Методика 5.27.</u> “Дослідження колективної мотивації” (І. Ладанов)	216
5.3.2.	Дослідження ключових компонентів лідерства	219
5.3.2.1.	Дослідження авторитету військового керівника	219

<u>Методика 5.28.</u> “Дослідження рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України”	219
<u>Методика 5.29.</u> “Дослідження авторитету командира (начальника) первинного військового колективу” (А. Колот)	222
5.3.2.2. Дослідження довіри до військового керівника	223
<u>Методика 5.30.</u> “Дослідження рівня довіри до командира (начальника)” (Д. Лисенко)	223
<u>Методика 5.31.</u> “Дослідження довіри до командира (начальника)” (В. Стасюк, В. Дикун)	227
<u>Методика 5.32.</u> “Дослідження довіри підлеглих до командира (начальника)” ...	229
5.3.2.3. Дослідження компетентності військового керівника	231
<u>Методика 5.33.</u> “Дослідження рівня інтелектуального розвитку особистості” (Д. Равен, Л. Пенроуз)	231
<u>Методика 5.34.</u> “Дослідження загального рівня інтелектуальних здібностей” (Е. Вандерлік)	267
<u>Методика 5.35.</u> “Експертне дослідження готовності керівника до управлінської діяльності”	277
<u>Методика 5.36.</u> “Дослідження управлінських здібностей керівника”	280
<u>Методика 5.37.</u> “Дослідження біполярної ефективності керівника”	283
<u>Методика 5.38.</u> “Дослідження стресових чинників у діяльності керівника”	288
<u>Методика 5.39.</u> “Дослідження стилю управління керівника” (Р. Блейк – Д. Мутон)	290

	<u>Методика 5.40.</u> “Дослідження стилю управління керівника на основі самооцінки”	294
	<u>Методика 5.41.</u> “Дослідження професійних якостей військового керівника” (В. Стасюк, В. Дикун)	300
	<u>Методика 5.42.</u> “Дослідження компетентності військового керівника” (В. Стасюк, В. Дикун)	304
5.3.3.	Дослідження психічного здоров’я особового складу військ (сил)	307
	<u>Методика 5.43.</u> “Самооцінювання стану”	307
	<u>Методика 5.44.</u> “Дослідження емоційного вигорання” (В. Бойко)	310
	<u>Методика 5.45.</u> “Скорочена анкета дослідження емоційного вигорання” ...	317
	<u>Методика 5.46.</u> “Дослідження професійного вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)	319
	<u>Методика 5.47.</u> “Торонтська алекситимічна шкала (TAS-26)”	323
	<u>Методика 5.48.</u> “Дослідження рівня нервово-психічної стійкості військовослужбовців – Прогноз 2” (В. Рибніков)	325
	<u>Методика 5.49.</u> “Дослідження психічних станів” (Г. Айзенк)	332
	<u>Методика 5.50.</u> “Дослідження депресивних станів” (В. Жмуров)	334
	<u>Методика 5.51.</u> “Дослідження ситуативної тривожності” (Ч. Спілбергер, Ю. Ханін)	341
	<u>Методика 5.52.</u> “Дослідження депресивних станів” (В. Зунг)	343
	<u>Методика 5.53.</u> “Дослідження схильності до суїцидальних реакцій”	345

	<u>Методика 5.54.</u> “Дослідження впливу травмівної події (IES-R)”	349
	<u>Методика 5.55.</u> “Дослідження стрес-чинників”	351
	<u>Методика 5.56.</u> “Дослідження депресивних розладів” (А. Бек)	353
	<u>Методика 5.57.</u> “Дослідження травматичного стресу” (І. Котеньов)	356
	<u>Методика 5.58.</u> “Коротка шкала дослідження тривоги, депресії та ПТСР”	367
	<u>Методика 5.59.</u> “Дослідження тривоги і депресії” (А. Зігмунд, Р. Снайт)	368
5.4.	Комплексне дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	371
	<u>Методика 5.60.</u> “Оцінювання морально-психологічного стану особового складу військового підрозділу у воєнний час” (М. Варій)	371

Післямова	377
------------------------	------------

Список літератури	379
--------------------------------	------------

ПЕРЕДМОВА

Мистецтвом тактики є розуміння людського виміру – впливу бойових дій на військовослужбовців. Адже бойові дії є одним з найскладніших видів діяльності людини, що характеризується насильницькою смертю, конфліктністю, невизначеністю та випадковістю

*Польовий статут армії США FM 3-90
“Тактика”*

Збройна агресія Росії проти України та вирішення завдань, пов'язаних із забезпеченням територіальної цілісності і недоторканності держави вчергове довели, що війна є значним випробуванням моральної та психологічної готовності особового складу, формування і підтримання якої на рівні, необхідному для ефективного виконання військами (силами) завдань за призначенням, неможливі без наявності у командирів-лідерів відповідних знань та навичок.

Системний підхід у підготовці військ (сил) до виконання завдань за призначенням передбачає наявність у командирів-лідерів необхідних знань із соціально-психологічного діагностування, а саме оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) та прогнозування динаміки можливих його змін. Статутами Збройних Сил України, керівними документами з підготовки та застосування військ (сил) визначено, що командири (начальники) прямо відповідальні за стан військової дисципліни та морально-психологічний стан особового складу.

Водночас зазначимо і про необхідність переосмислення національної військової практики оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил), яка базується на вітчизняних наукових поглядах і сформована під впливом одностороннього підходу до його визначення як сукупності морально-бойових якостей особового складу. При цьому до уваги не беруть його залежність від ролі самого

командира-лідера, його здатності ефективно керувати діями підлеглих, культивувати в особового складу відданість, патріотизм, енергійність, рішучість, відвагу, піклуватися про військовослужбовців, проявляти до них повагу, дбати про згуртованість військового колективу, формувати командний клімат, зважати на рівень психічної втоми військовослужбовців, їх психічне здоров'я тощо.

Ситуація, що склалася викликала потребу об'єктивно проаналізувати практику дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) у збройних силах провідних країн – членів НАТО, адже дотримання стандартів НАТО є невід'ємною складовою оперативної сумісності військ (сил). Однак це не означає, що командири (начальники) у своїй практиці мають заперечувати і відкидати набутий вітчизняний досвід оцінювання.

З огляду на це в навчально-методичному посібнику наведено ефективні зарубіжні та дієві вітчизняні методики оцінювання ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу відповідно до стандартів НАТО, що дасть змогу командирам (начальникам) зробити обґрунтований висновок про його сформованість на особистісному та колективному рівнях, визначити готовність особового складу до виконання завдань за призначенням.

Навчально-методичний посібник призначений для командирів, штабів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення, науково-педагогічних працівників, слухачів, курсантів і студентів вищих навчальних закладів МО, курсів підвищення кваліфікації та професійного рівня.

Автори не мають сумнівів, що у процесі розвитку Збройних Сил України вдасться сформуванати новий тип командирів із високим рівнем лідерських якостей, які зможуть поєднувати професійні знання, знання в галузі воєнної педагогіки та практичної психології, будуть готові у своїй діяльності спиратися на обґрунтовані висновки щодо морально-психологічного стану особового складу під час вироблення варіантів дій та прийняття управлінських рішень, керування діями підлеглих під час підготовки та виконання ними завдань за призначенням.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

Війна Росії проти України актуалізувала потребу України в реформуванні Збройних Сил задля збільшення їх спроможностей у відстоюванні цілісності країни та державного суверенітету. Важливим кроком на цьому шляху є закріплення в Конституції України стратегічного курсу на членство в НАТО, адже головною метою НАТО є захист свободи і безпеки всіх його членів політичними та військовими засобами відповідно до Статуту ООН.

Перехід українського війська на стандарти НАТО – вкрай важливе та необхідне завдання, яке передбачає проведення низки реформ із набуття оперативної сумісності, яка б дала змогу військовим частинам та підрозділам ЗС України діяти не лише самостійно, а й спільно з військами – партнерами України.

Необхідність впровадження у практику ЗС України взятих на себе зобов'язань з імплементації стандартів і процедур НАТО передбачає аналіз практики дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) у збройних силах провідних країн – членів НАТО.

Аналіз ключових стандартів організації Північноатлантичного договору показав значущість морального компонента бойової потужності військ (сил). Так, у Доктрині об'єднаних сил НАТО AJP-01 / STANAG 2437 зазначено: “Здатність будь-якого “гравця” досягнути бажаного результату шляхом застосування чи погрозою використання сили залежить від його волі, розуміння і спроможності діяти рішуче”. Отже, бойову потужність (міць) військ (сил) згідно зі стандартами НАТО визначають моральний, концептуальний і фізичний компоненти (рис. 1.1).

Для довідки. Керівний документ Альянсу AJP-01 насамперед призначений для використання командирами

і штабами НАТО. Доктрина містить корисну інформацію для країн – членів НАТО, партнерів і країн, що не є його членами.



Рис. 1.1. Компоненти бойової потужності військ (сил)

Водночас у керівних документах НАТО зазначено що всі зазначені компоненти взаємопов'язані, жоден із них самостійно не забезпечує виконання військами (силами) завдань за призначенням (місії), а тому не може вважатися важливішим за інший. Лише в комплексі ці компоненти можуть забезпечити бойову міць військ (сил). Моральний компонент бойової потужності військ (сил) охоплює такі моменти:

легітимність застосування військ (сил), операції, місії. Застосувати війська (сили), проводити операції з реагування на кризу, військові місії необхідно відповідно до міжнародного права з урахуванням принципів Хартії ООН. Звинувачення, що заперечують чи піддають сумніву легітимність застосування військ (сил) легше спростувати, якщо наміри і заходи військ (сил) зрозумілі і прозорі для міжнародної спільноти і сторін, що беруть у них участь. Надійна, чітко сформульована і відповідно оприлюднена юридична основа застосування військ (сил) буде посилювати їх легітимність, надавати моральну підтримку особовому складу;

етичні засади;

ентузіазм та переконаність особового складу в легітимності дій військ (сил), застосуванні військової сили, необхідності виконання завдання (місії);

вмотивованість особового складу та лідерів на виконання бойового завдання (місії);

ініціативу та рішучість особового складу тощо.

Зрештою бойову потужність військ (сил) генерують люди. Правильне використання морального компонента бойової потужності військ (сил) залежить від лідерських якостей командування, яке культивує відвагу, енергійність, рішучість, що базуються на повазі і турботі про підлеглих.

Однак моральний компонент бойової потужності може зазнавати негативного впливу через брак політичної або суспільної підтримки військ (сил) і самої операції. Неважливо, наскільки досконале озброєння, якщо людям бракує легітимності.

Концептуальний компонент формує інтелектуальну основу військ та їх дій, структуру мислення особового складу, розуміння необхідності застосування військ (сил), мети і завдань операції, місії. Розуміння легітимності застосування військ (сил), мети і завдань операції, військової місії слугуватиме підсиленням морального компонента бойової потужності військ (сил).

Фізичний компонент бойової потужності військ (сил) – це сукупність сил та засобів ведення збройної боротьби. Фізичний компонент, як і концептуальний, може підсилити моральний компонент бойової потужності військ (сил), адже рівень укомплектованості військ особовим складом, бойовою технікою й озброєнням, навченість і забезпеченість особового складу сприяють підтриманню морального компонента бойової потужності.

Реалізованою частиною морального компонента бойової потужності військ (сил) відповідно до вимог основних (всеохопних) доктрин НАТО є моральний стан особового складу (Morale).

Саме тому у Доктрині об'єднаних сил НАТО AJP-01 / STANAG 2437, Доктрині об'єднаних сил НАТО щодо ведення операцій AJP-3 / STANAG 2490, Доктрині об'єднаних сил НАТО щодо планування операцій AJP-5 / STANAG 2526 підтримання морального стану (Maintenance of morale)

особового складу військ (сил) визначено як основний принцип ведення операцій. Водночас зазначено, що моральний стан особового складу – це не окрема сукупність, а результат взаємодії всіх трьох компонентів бойової потужності військ (сил). Розуміння важливості підтримання морального стану особового складу військ (сил) дає змогу командирам і штабам злагоджено вирішувати проблеми планування, підготовки та застосування військ (сил).

Так, в арміях провідних країн – членів НАТО врахування морального стану особового складу обов'язкове під час визначення співвідношення потенційних бойових можливостей військ (сил) (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Елементи бойового потенціалу військ (сил) згідно з практикою провідних країн – членів НАТО

У Психологічних порадах для лідерів ... AMedP-8.10 / STANAG NATO 2565 вказано: “Командири всіх рівнів мають бути зацікавлені у формуванні та підтриманні морального стану особового складу військ (сил). Командири (начальники) мають надихати особовий склад на виконання завдань. Підтримання належного рівня морального стану особового складу має велике значення для успіху операції. Високий моральний стан залежить від лідерських якостей

командування, яке культивує відвагу, енергійність, рішучість, повагу та піклування про підлеглих”.

У доктрині Кадрова політика і процедури AAR-16 / STANAG NATO 6005 генерування морального стану особового складу військ (сил) визначено однією з функцій об'єднаних штабів.

Зважаючи на те, що в арміях країн-членів та партнерів НАТО ресурси, доступні командирам і штабам, відрізняються один від одного, у Психологічних порадах для лідерів ... AMedP-8.10 / STANAG NATO 2565 наголошено: “ ... моральний стан особового складу військ (сил) в арміях країн – членів НАТО генерують з урахуванням національних особливостей та доступних ресурсів. Країни-члени та партнери НАТО відповідальні за урахування базових компонентів і структури явища”.

Насамперед це пов'язано з тим, що національні сили, маючи власну організаційно-штатну структуру, постійно залишаються під національним командуванням та управлінням, крім випадків, коли країни-члени та партнери НАТО відправляють сили для виконання конкретних завдань (місії).

У ЗС України тотожним прийнятому в НАТО показником визначено морально-психологічний стан особового складу військ (сил).

Статути Збройних Сил України інші керівні документи з питань підготовки та застосування військ (сил) покладають на командирів (начальників) відповідальність за стан військової дисципліни та морально-психологічний стан особового складу.

У національних керівних документах зазначено: “Командири (начальники) зобов'язані враховувати рівень морально-психологічного стану особового складу під час визначення загального рівня боєздатності військ (сил), вироблення замислу та прийняття рішення на застосування військ (сил), планування і виконання військами (силами) завдань за призначенням.

Штаби органів військового управління (військових частин) зобов'язані враховувати дані про морально-психологічний стан особового складу в інтересах підготовки та застосування військ (сил) для визначення рівня їх боєздатності, під час вироблення замислу та планування

(моделювання) виконання завдань за призначенням, а також організовувати обмін відповідною інформацією (даними) та взаємодію з доданими військовими частинами (підрозділами).

Метою оцінювання морально-психологічного стану особового складу є своєчасне забезпечення командирів (начальників) систематизованою, об'єктивною інформацією про рівень морально-психологічної спроможності особового складу до виконання завдання за призначенням, врахування її у підготовці військ (сил), виробленні замислу та прийнятті управлінських рішень про їх застосування й організацію заходів морально-психологічного забезпечення”.

У національній практиці, під час визначення узагальненої характеристики бойового потенціалу військ разом з їх вогневими, маневреними, розвідувальними, захисними можливостями враховують і морально-психологічний стан особового складу.

Отже, на підставі проведеного аналізу визначено збіжність нормативно-правових вимог щодо обов'язкового врахування морального (морально-психологічного) стану особового складу військ (сил) у вітчизняній практиці та практиці армій провідних країн-членів та партнерів НАТО.

Однак на цей час потрібно говорити про доречність переосмислення національної військової практики оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил), яка базується на усталених вітчизняних наукових поглядах і сформована під впливом одностороннього підходу до його визначення як сукупності морально-бойових якостей особового складу.

Така ситуація викликала нагальну потребу об'єктивно проаналізувати практику дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) у збройних силах провідних країн – членів НАТО, адже дотримання стандартів НАТО є невід'ємною складовою оперативної сумісності військ (сил), до чого прагнуть Україна та її Збройні Сили.

Таким чином, для забезпечення взаємосумісності (interoperability) та взаєморозуміння під час планування застосування військ (сил), визначення їх бойової потужності, спроможності виконувати завдання за призначенням країни-члени та партнери НАТО мають адаптувати свої національні

підходи до оцінювання морального стану особового складу до стандартів НАТО, безумовно враховуючи базові компоненти і структури явища.

Щоб забезпечити максимальну взаємосумісність ЗС України, усунути розбіжності із країнами-членами та партнерами НАТО, слід імплементувати, (Implementation) стандарти Північноатлантичного альянсу у національну практику дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

2. СТРУКТУРНО-ТЕХНОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

СТРУКТУРНО-ТЕХНОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

Попри те, що у ЗС України морально-психологічний стан визначений як показник боєготовності і боєздатності особового складу військ (сил), існують певні розбіжності зі стандартами НАТО щодо структури цього явища, підходів до його оцінювання, врахування у ході вироблення варіантів дій та прийняття рішення на дії військ (сил).

Згідно зі стандартами НАТО **морально-психологічний стан** (Morale) – це багаторівневе, багатокомпонентне, багатofакторне, динамічне утворення, механізм дослідження якого передбачає оцінювання на особистісному рівні та рівні групової динаміки військового колективу.

На особистісному рівні оцінюванню підлягає психологічна готовність особового складу до дій у визначених умовах обстановки, виконання отриманого завдання (місії).

На рівні групової динаміки військового колективу аналізують: командний клімат (Climate) як показник згуртованості військового колективу (Cohesion); лідерство (Leadership Behaviours) (довіру, авторитет, компетентність (досвід) командира) як показник ефективності командування та управління; психічне здоров'я особового складу (Mental Health). При цьому враховують умови виконання завдання (місії) (Deployment Events) та чинники стресу (Stressors).

Коротко розглянемо кожен із рівнів, починаючи з індивідуального, з урахуванням національних особливостей та доступних ресурсів.

2.1. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на особистісному рівні

Як зазначено вище, в арміях провідних країн – членів НАТО особливе значення приділяють особистісній психологічній готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням.

З початком російської агресії це питання стало надзвичайно актуальним і для ЗС України, адже кожен військовослужбовець як найцінніший ресурс постійно зіштовхується зі стійкими і різноманітними викликами, що зрештою може вплинути на загальну здатність військ (сил) виконувати завдання за призначенням.

Загалом у вітчизняній та зарубіжній науковій практиці виокремлюють два основних підходи до визначення змісту і структури психологічної готовності: функціональний та особистісний.

Відповідно до функціонального підходу психологічну готовність розглядають у межах цільових, ресурсних, операційних, інструментальних, часових та продуктивних параметрів діяльності особистості.

У межах особистісного підходу **психологічну готовність** розглядають як підготовленість особистості до певної діяльності, а також стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення, яке включає набір компонентів, адекватних вимогам, змісту й умовам діяльності, які сукупно дають змогу суб'єкту ефективно та успішно діяти у визначених умовах.

У межах особистісного підходу існують дво-, три-, чотири-, п'яти- і навіть шестикомпонентні моделі психологічної готовності особистості до діяльності у надзвичайних (екстремальних) бойових умовах. Однак, як показує аналіз, більшість напрацьованих моделей містять: мотиваційний, військово-професійний (когнітивний) та емоційно-вольовий компоненти (рис. 2.1).

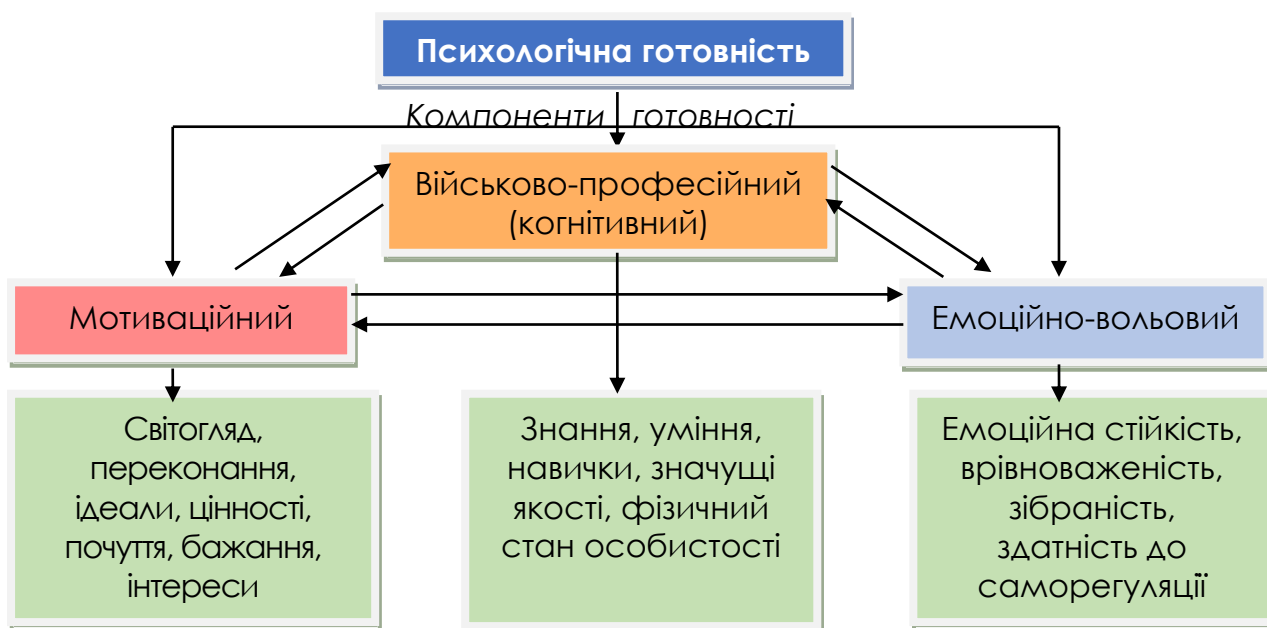


Рис. 2.1. Структурно-технологічна модель психологічної готовності особового складу військ (сил)

Отже, **психологічна готовність** – це об'єднаний показник мотиваційної суті особистості військовослужбовця, міра його професійної та емоційно-вольової здатності до дій у бойових умовах.

Визначення мотиваційної готовності полягає в аналізі причин і чинників, які спонукають, ініціюють, спрямовують, посилюють та підтримують активність військовослужбовця на шляху до досягнення поставленої мети. Залежно від усвідомлення військовослужбовцем соціальної потреби в бойовій діяльності мотиви постають у різних формах: бажаннях, інтересах, ідеалах, світогляді, вищих почуттях, переконаннях тощо. Чим вищий рівень усвідомлення необхідності виконання отриманого завдання, тим більш розвиненими є мотиви, відповідно – вищою мотиваційна готовність військовослужбовця до захисту територіальної цілісності і недоторканності Вітчизни.

Військово-професійну готовність пропонуємо розглядати як рівень розвитку знань військовослужбовців, що визначається сформованістю у них практичних навичок та вмінь виконувати службові обов'язки та розвитком психічних пізнавальних процесів (відчуттів, сприймання, мислення, пам'яті, уяви та ін.), які сприяють результативній та ефективній діяльності у бойових умовах.

У свою чергу, емоційно-вольова готовність – це здатність військовослужбовця свідомо регулювати свою поведінку, дії в будь-яких умовах обстановки. Емоційні стани, які проявляються в особового складу під час виконання завдань, різні за складністю, модальністю, спрямованістю і стійкістю. Їх стримування чи посилення можливі через розвиток вольових рис, що передбачає формування у військовослужбовця здатності до емоційної саморегуляції.

Отже, проблема формування психологічної готовності особового складу малих підрозділів до виконання службових обов'язків у бойових умовах є актуальною як з погляду науки, так і з позиції практики військ, а отже, передбачає подальше розроблення методологічних засад дослідження психологічної готовності особового складу з урахуванням стандартів і досвіду провідних країн-членів та партнерів НАТО, а також вітчизняного досвіду відсічі збройної агресії Російської Федерації проти України.

2.2. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на рівні групової динаміки військового колективу

Під час дослідження морально-психологічного стану особового складу на рівні групової динаміки військового колективу (від батальйону (дивізіону) і вище) поряд із психологічною готовністю особового складу аналізують: командний клімат (Climate) як показник згуртованості військового колективу (Cohesion); лідерство (Leadership Behaviours) (довіру, авторитет, компетентність (досвід) командира) як показник ефективності командування та управління; психічне здоров'я особового складу (Mental Health). При цьому враховують умови виконання завдання (місії) (Deployment Events) та чинники стресу (Stressors) (рис. 2.2). Коротко охарактеризуємо їх.

Командний клімат. З початком збройної агресії Росії проти України перед Збройними Силами України поставлено багато складних завдань, виконання яких потребує об'єднання

людських ресурсів, згуртованості військових колективів, адже успіх бойової діяльності військових частин та підрозділів залежить не лише від професіоналізму та особистих якостей окремих військовослужбовців, а й від їх спільної діяльності. Результат виконання поставлених перед військами (силами) завдань виявляється значно кращим, коли військовослужбовці діють у команді, а не відокремлено, оскільки кожна особистість намагається відповідально робити особистий внесок у спільну справу.

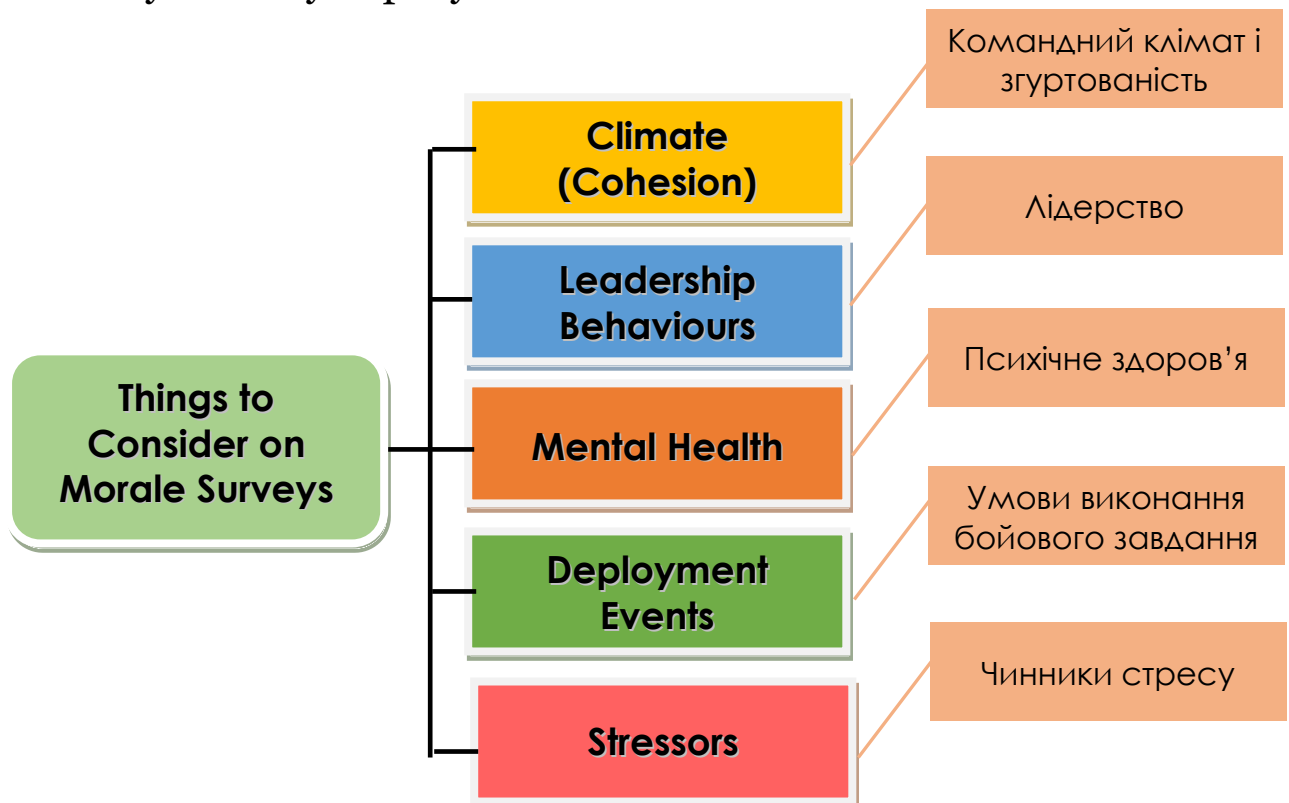


Рис. 2.2. Чинники, які підлягають аналізу під час дослідження морально-психологічного стану особового складу на рівні групової динаміки

Досить яскраво важливість роботи у команді відображає вислів Генрі Форда: “Зібратися разом – це початок. Залишатися разом – це прогрес. Діяти разом – це успіх”.

Більшість видів діяльності, які людина виконує протягом життя, є груповими за формою. Насамперед через соціальність людської природи і прагнення досягнути результативності колективних зусиль.

Сутність команди полягає в ефективному вирішенні завдань, щонайменше тих, задля яких її створено, чим, власне

і визначено час її існування. Саме в такому середовищі виникає і зростає командний ефект, який ще називають синергетичним (від грец. συν – спільність, єднання та εργον – діяльність, дія), або “скоординованою позитивною синергією”.

Сильна, єдина команда – основа ефективної діяльності. Загалом, є багато визначень поняття “команда”, серед яких зупинимося на такому: **команда** – це спеціально відібрана група людей для об’єднання їхніх зусиль, спрямованих на вирішення проблемної ситуації чи спільного виконання важливого завдання.

Чинники, властиві ефективним командам (ототожнення членами команди особистих і групових завдань та інтересів, почуття взаємної відповідальності за дії кожного), зумовлюють так званий синергетичний ефект. При цьому фізичні й інтелектуальні зусилля одного множаться на зусилля інших, тому згуртована команда в змозі вирішувати завдання, непосильні для звичайної групи фахівців.

Запропонована систематизація не претендує на вичерпність характеристик команд, однак є достатньою для розуміння їхньої сутності та відмінностей від інших колективів та груп.

Отже, сутність командотворення полягає у створенні необхідних умов для розвитку навичок ефективної роботи в команді, формування команди та вироблення командного клімату, вміння працювати в команді, виявлення лідерів згуртування колективу і створення атмосфери неформального спілкування.

Зрілу команду можна порівняти з оркестром, де кожен музикант виконує свою партію, проте всі разом створюють неповторну мелодію. Але чому сотні оркестрів виконують ті самі мелодії, за тими ж нотами, із тією ж кількістю інструментів, але деякі всесвітньо ушановані, а інші виступають у напівпорожніх залах провінційних філармоній?

Це пов’язано з тим, що не будь-який колектив можна назвати командою. Основними характеристиками справжньої команди можна назвати єдність мети, спільну діяльність, несуперечливість інтересів, автономність діяльності, спеціалізацію та взаємодоповнення ролей, колективну та взаємну відповідальність, стійкість колективу.

Таким чином, **командний клімат** – це культура військового підрозділу, що приводить до індивідуальної або групової поведінки, яка може або не може бути зразком дисциплінованості, гідної поведінки військовослужбовців, спонукати до дій.

Отже, командний клімат як одна зі сторін життєдіяльності і взаємин членів колективу неоднаковий у різних колективах і по-різному впливає на його членів. Вплив командного клімату позначається насамперед на психологічному самопочутті особового складу і проявляється у групових ефектах: рівня ідентифікації, згуртованості і взаємної сумісності (рис. 2.3).

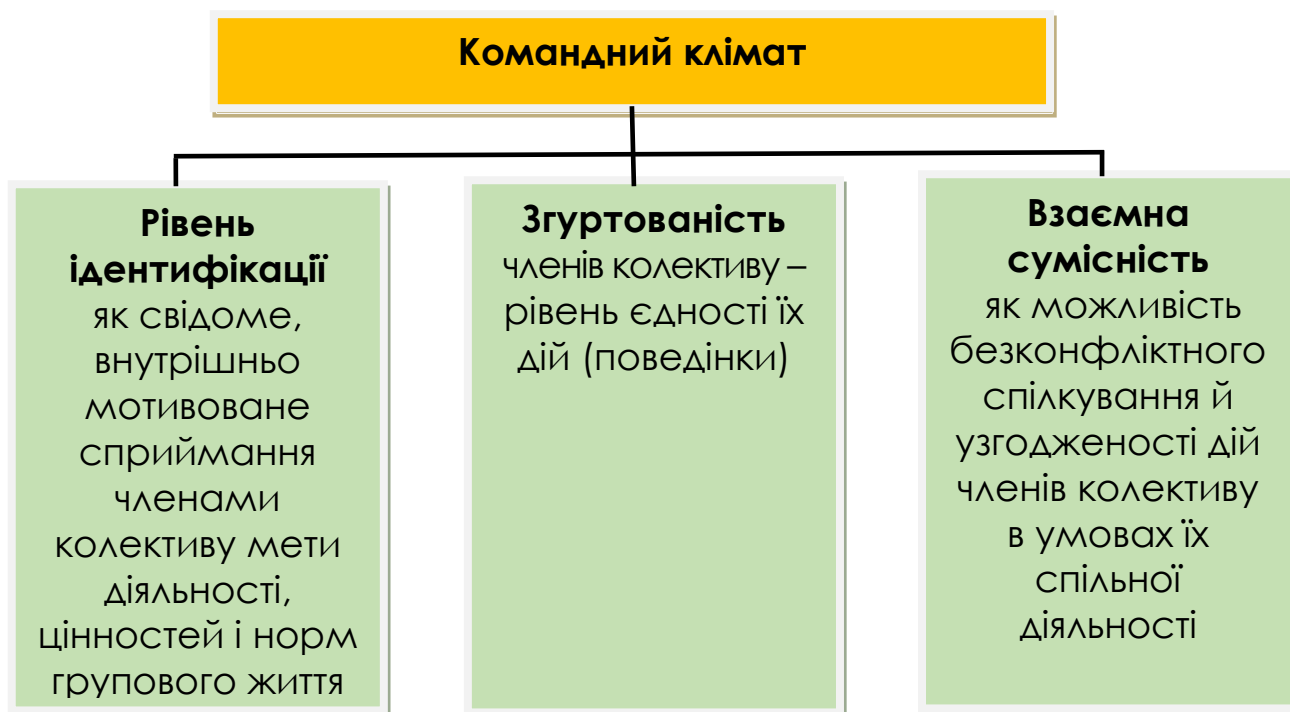


Рис. 2.3. Ключові компоненти командного клімату

Поряд з цим широко вживаним у зарубіжних та вітчизняних наукових колах, військовій теорії і практиці є термін “соціально-психологічний клімат”.

Соціально-психологічний клімат – це система міжособистісних відносин, що утворилися в колективі у процесі виконання спільної діяльності і постійного спілкування; один із ключових показників згуртованості колективу; результат цілеспрямованої діяльності керівника і всіх членів колективу. З одного боку, соціально-психологічний

клімат є суб'єктивним відображенням у груповій свідомості всієї сукупності елементів соціального оточення, всього навколишнього середовища, з іншого – як результат безпосереднього й опосередкованого впливу на групову свідомість об'єктивних і суб'єктивних чинників, набуває відносної самостійності, стає об'єктивною характеристикою колективу і починає впливати на колективну діяльність та окремих особистостей.

Ефективність бойової діяльності, бойова активність особового складу значною мірою залежать і від згуртованості військових частин та підрозділів, розуміння підлеглими свого місця і ролі в бою (виконанні отриманого завдання). Отже, згуртованість колективу також можна розглядати, як ключовий елемент соціально-психологічного клімату військового колективу.

Командна згуртованість – це показник міцності, єдності і стійкості міжособистісних взаємодій та взаємовідносин, що характеризується взаємною емоційною привабливістю й загальною задоволеністю членів колективу спільною діяльністю в цілому.

Лідерство. Успішна команда неможлива без успішного керівника, який має налагоджувати відносини в колективі, згуртовувати його і мотивувати на спільну позитивну діяльність. Лідерство необхідне для перетворення групи людей у команду.

Лідерство не є конкретно визначеним для різних ситуацій, нехай навіть одного спрямування – господарського, військового або політичного.

Можливо, цим пояснюється багатоаспектність самого лідерства, наявність різних підходів до його аналізу, а також ореол загадковості, яким оточено сам феномен лідерства.

Лідерство (leadership) – це реалізація організаційного керівництва, яке охоплює формулювання бачення основної ідеї, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності підлеглих на досягнення конкретної мети і виконання завдань.

Лідерство розглядають за трьома важливими аспектами:

як різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху вниз, а також те, що її носій не більшість, а одна людина або група осіб;

як управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, тобто керівна посада;

як мистецтво, вінець управлінської діяльності, здатність впливати на окрему людину, а також різні групи людей для спрямування діяльності заради досягнення мети.

Лідерство – провідна тема у психології. На цей час є достатньо наукових теорій із поясненням різних аспектів цього явища. Соціальні психологи розробили кілька класифікацій стилів лідерства. Наведемо найпоширенішу класифікацію, започатковану у працях відомого вченого ХХ ст., дослідника теорії поля в соціальній психології Курта Левіна. В основу цієї класифікації покладено такий важливий компонент поведінки лідера, як підхід до ухвалення рішень:

авторитарний – передбачає суворі правила, чітко розподілені обов'язки. Думка такого управлінця – єдино правильна, дискусії неможливі. Такий лідер приймає рішення одноосібно, визначає усю діяльність підлеглих і не дає їм можливості виявити ініціативу. Одноосібно вирішує всі питання, не враховуючи думки підлеглих, часто втручається в дії працівників і керівників нижчого рівня, не дає можливості проявити ініціативу і не дозволяє їм приймати самостійних рішень, робити і вирішувати щось без його відома;

демократичний – залучає підлеглих у процес групової дискусії, стимулює їх активність і розділяє разом з ними усі повноваження щодо ухвалення рішень. Як правило, рішення приймає тільки після з'ясування думки підлеглих, охоче ділиться з ними владою, надає можливість проявити ініціативу, розвивати свої здібності. Робить все, щоб підлеглі розуміли, що їм доведеться вирішувати більшість проблем без його схвалення або допомоги. Паралельно створює атмосферу відкритості і довіри, за якої підлеглий завжди може звернутися до лідера за допомогою та порадою, розповісти про проблеми, які вже виникли або назрівають, порадитися. Демократичний лідер завжди орієнтується на думку групи;

вільний, ліберальний – уникає якої-небудь власної участі в ухваленні рішень, надає підлеглим повну свободу самостійного прийняття рішення, при цьому дає лише

загальні настанови і час від часу контролює діяльність виконавців. При ліберальному лідерові організація групи слабка: не всі знають, що від них вимагають, а рівень вимогливості низький.

Детальніше особливості стилів лідерства розкрито в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика стилів лідерства

Параметри взаємодії з підлеглими	Стиль лідерства		
	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
Прийоми ухвалення рішення	Одноосібно вирішує питання	Перед ухваленням рішення радиться з підлеглими	Чекає вказівок від керівництва чи рішення наради
Спосіб доведення рішення до виконавців	Наказує, віддає розпорядження, командує	Пропонує, просить	Просить
Розподіл відповідальності	Бере на себе чи перекладає на підлеглих	Розподіляє відповідальність відповідно до наданих повноважень	Знімає з себе будь-яку відповідальність
Ставлення до ініціативи	Придушує	Заохочує, використовує в інтересах справи	Віддає ініціативу в руки підлеглих
Ставлення до підбору кадрів	Боїться кваліфікованих працівників	Добирає грамотних працівників	Добором кадрів не займається
Ставлення до недоліків власних знань	Усе знає, усе вміє. У колективі є дві думки: моя і неправильна	Постійно підвищує свою кваліфікацію, враховує критику	Удосконалює свої знання і заохочує цю рису у підлеглих

Закінчення табл. 2.1

Параметри взаємодії з підлеглими	Стиль лідерства		
	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
Стиль спілкування	Тримає дистанцію, нетовариський	Дружньо налаштований, любить спілкування	Боїться спілкування, спілкується з підлеглими тільки з їх ініціативи
Специфіка відносин з підлеглими	Диктується настроєм	Рівна манера поведінки, постійний самоконтроль	М'який, поступливий
Відношення до дисципліни	Прихильник формальної твердої дисципліни	Прихильник розумної дисципліни, схильний диференційовано підходити до людей	Вимагає формальної дисципліни
Ставлення до морального впливу на підлеглих	Вважає покарання основним методом стимулювання. Заохочує тільки по святах	Використовує різні види стимулів, не завжди орієнтуючись на свята	Діє приблизно так само, як і демократ

Кожен із розглянутих стилів лідерства має і переваги, і недоліки. Вибір стилю лідерства у такому разі має залежати від часу, відведеного на ухвалення рішення.

Найефективнішим буде лідер, який зуміє поєднувати у своїй практиці три стилі, хоча такий універсальний лідер трапляється рідко.

Отже, лідер є домінуючим обличчям будь-якого суспільства, організованої групи, організації, колективу. Лідера вирізняють: виражені емоції, відкритість, багато енергії, сильна воля, компетентність, комунікативність, гнучкість, харизма – усе це спонукає підлеглих йти за такою

особистістю і вірити в неї. Це людина, яка не лише уміє впливати на інших і підпорядковувати їх своїй волі, а й уміє організовувати діяльність колективу і бути відповідальною за свої вчинки.

Справжній лідер уміє переконувати, мотивувати і скеровувати людей, робить усе можливе, щоб підвищити працездатність колективу. Він живе інтересами колективу, уміє приймати ефективні рішення і формує політику колективу з урахуванням усіх можливих чинників.

Одночасно слід визначити характерні відмінності між керівником та лідером.

Лідерство і керівництво є феноменами, що властиві організованому суспільному об'єднанню. Ці поняття дуже близькі і припускають цілеспрямований вплив на людей, є засобами координації, організації, управління відносинами членів соціальної групи. Однак між цими суспільними явищами існують принципові відмінності, що мають глибинний зміст. Термін “керівництво” широко застосовують у сфері управління персоналом, позначаючи ним збирання, об'єднання людей і спрямування їх діяльності до визначеної мети. Без відповідної організації колективу і спрямування їх дій неможливо досягти успішного результату. Це є аксіомою організації праці будь-якого колективу. Керівництво забезпечують організаційно, згори-вниз, що передбачає перебування керівника в певній структурній ієрархії. Система і посада наділяють керівника владою над людьми, де функціонує стиль “начальник – підлеглий”. Важливо, що вплив керівника на підлеглих відбувається в системі адміністративно-правових відносин, що є необхідною ознакою будь-якої офіційної організації. Керівники, обіймаючи посаду, застосовують до підлеглих формальні владні повноваження. Ці повноваження надані керівництву офіційно і його обов'язок – транслювати своїм підлеглим вимоги й очікування, домагатися їх виконання, скеровуючи діяльність інших – персонально відповідати за її результати. Це диктує дотримання керівниками здебільшого авторитарного стилю управління, що передбачає наказову форму звернень, посадово-ділові, функціональні відносини з колективом, підвищену вимогливість (як начальника), узаконені жорсткі дії.

Успішне керівництво засноване на умінні керівника ставити мету, забезпечувати контроль і сприяти зворотному зв'язку з підлеглим. Керівник управляє ситуацією, формально впливаючи на людей заради визначених мети, принципів, цінностей. Саме ці риси властиві традиційному погляду на “керівництво” в системі управління організованими суспільними об'єднаннями.

Тепер звернемося до особи лідера. Традиційне уявлення людей про лідерів зазвичай передбачає образ керівника – людини, офіційно наділеної владою. Втім, бути лідером не завжди означає мати офіційну посаду та офіційне визнання. Сучасна психологія управління вважає “лідерство” домінуючим обличчям будь-якого суспільства.

Лідерство як специфічний тип відносин в управлінні, ґрунтується більше на процесі соціально-психологічної дії, а точніше взаємодії. Цей процес, на відміну від керівництва, набагато складніший, потребує високого рівня взаємозалежності учасників, припускає наявність у колективі послідовників, а не підлеглих.

Насамперед необхідно зрозуміти, що лідерство – це вибір, а не офіційна посада. Вплив лідера відбувається (на відміну від керівника) в системі морально-психологічних зв'язків між людьми і заснований не на формальних владних повноваженнях, а на певних здібностях і якостях носія, його харизмі.

Основна схожість цих феноменів полягає у тому, що і керівництво, і лідерство є засобом координації, організації, управління відносинами членів соціальної групи, обидва реалізують процеси соціального впливу та обом феноменам властива субординація відносин.

Для успішного функціонування та розвитку колективу потрібні обидва підходи – і керівництво, і лідерство. У наш час хороший керівник організації – це людина, яка одночасно є лідером та ефективно управляє своїми підлеглими.

Ефективним можна вважати такого керівника-лідера:

член групи, за яким вона визнає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях;

індивід, який має мету, здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємовідносин у групі, команді, колективі;

авторитетна особа, яка уміє впливати на людей, сміливо бере на себе відповідальність і вірить в успіх;

людина, яка навчилася управляти собою, контролювати свої думки, слова, емоції і вчинки, передавати їх іншим для наслідування;

особистість, наділена визначеними якостями, вміннями, навичками, якій вірять, довіряють, яку люблять;

яскравий харизматик, якого сприймають, оцінюють як обдаровану індивідуальність, здатну ефективно впливати на інших.

Отже, **військовий лідер** – це авторитетна особа, якій військовий колектив за будь-яких обставин довіряє (надає право) ухвалювати важливі для нього рішення, що відповідають інтересам і визначають напрям та особливості його діяльності. Військовий лідер здатен забезпечити успішне виконання завдань, згуртувати особовий склад для злагодженої бойової роботи, максимально задовольнити індивідуальні потреби військовослужбовців і вести їх до досягнення поставленої мети.

Як зазначено у стандартах НАТО, лідерство є ключовим елементом морального компонента бойової потужності військ, життєво важливим чинником успішної діяльності військ, ведення військовій операції. Лідерство надихає на досягнення мети, визначає напрями розвитку та захисту всіх компонентів бойової потужності.

В арміях провідних країн-членів та партнерів НАТО “лідерство” вважають основою професійної підготовки військових фахівців, а у США розвиток лідерства визначено фундаментальною, стратегічною метою, досягнення якої спрямоване на розвиток професійного й особистісного потенціалу керівного складу, ефективної підготовки усіх категорій військових керівників.

У ряді провідних країн – членів НАТО розроблено і запропоновано для втілення у практику військ кодекс військового лідерства, у якому визначено правила поведінки командирів для досягнення бажаного результату у лідерській поведінці. Основні положення цього кодексу наведено на рис. 2.4.

У Психологічних порадах для лідерів ... AMedP-8.10 / STANAG NATO 2565 визначено три основні взаємопов'язані критерії, які мають бути притаманними командир-лідеру:

авторитет (authority), довіра (trust) та компетентність (competence).



Рис. 2.4. Кодекс військового лідера

Авторитет. Як авторитет командира-лідера розуміють визнання, повагу до командира з боку особового складу, членів військового колективу, його здатність впливати на думки і поведінку військовослужбовців, при цьому бути зразком для наслідування, джерелом ідей, цінностей, норм моралі, форм поведінки тощо

Авторитетний командир-лідер:
 вірний своєму слову (сказав – означає зробив);
 чесний;
 вольовий (здатний самостійно приймати і відстоювати свої рішення);
 справедливий;
 поважає підлеглих;
 лояльний, але вміє тримати службову дистанцію з підлеглими;

цілковито відповідає за стан справ у підрозділі;
компетентний щодо специфіки діяльності підрозділу та підлеглих.

Лідер з низьким авторитетом:

каже одне, робить інше, не виконує обіцянок;

бреше;

уникає прийняття рішень (затягує їх або бігає радитися до вищого командування);

надає преференції особистим улюбленцям;

ставиться до підлеглих як до істот другого сорту;

намагається завоювати авторитет через панібратство з підлеглими;

намагається завоювати авторитет жорсткістю;

пояснює невдачі слабкістю і некомпетентністю підлеглих;

погано розуміється на специфіці діяльності підрозділу і підлеглих.

Довіра. Більшість зарубіжних та вітчизняних дослідників-психологів вважають довіру основним компонентом зрілих відносин з іншими людьми. Неважливо, ці відносини соціальні, терапевтичні чи будь-які інші. Особливий інтерес в цьому контексті становить досвід збройних сил США.

Змістовно ці питання розкрито в документі ADRP 6-0 (Army doctrine reference publication) “Управління місією”, де викладено філософію управління підрозділами під час виконання бойових завдань. У документі зазначено, що управління місією ґрунтується на взаємній довірі між штабами, командирами та підлеглими, наголошено, що зародження й утвердження взаємної довіри потребує чимало часу та зусиль. Довіра не є результатом випадковості – її завоюють наполегливою повсякденною діяльністю.

У документі зазначено, що командир може завоювати довіру своїх підлеглих тільки дотриманням законів і моральних цінностей, вірністю прийнятим принципам управління. Основою довіри з боку підлеглих мають стати професійна компетентність, особистий приклад і чесність командира.

Отже, у зарубіжних наукових джерелах як довіру розуміють впевненість у цінностях, правді та гідності когось або чогось.

Вітчизняні науковці на сьогодні зосередили увагу лише на загальній характеристиці поняття довіри як соціально-психологічного явища. У вітчизняній військово-психологічній сфері поки, проведено єдине дослідження “довіри”, автором якого є Д. Лисенко. На його думку, **довіра** – це соціально-психологічне явище, яке полягає в особливому ставленні суб’єкта до об’єкта довіри, що виникає внаслідок безпосередньої або опосередкованої взаємодії та відображає внутрішню позицію суб’єкта, зумовлену позитивним прогнозованим оцінюванням результатів цієї взаємодії.

Компетентність. Формування компетенцій командирів-лідерів є одним із пріоритетних завдань у процесі підготовки та вдосконалення командного складу.

Компетентний (від лат. *competens* (*competentis*) – належний, відповідний) означає поінформований, обізнаний, авторитетний.

Компетентність як властивість у тлумачному словнику української мови визначено так: 1) особа, яка має достатні знання в якій-небудь галузі, з чим-небудь добре обізнана, тямуща; спирається на знання, кваліфікована; 2) особа, яка має певні повноваження; повноправна, повновладна.

У Державному стандарті освіти компетентність розуміють як набуту у процесі навчання інтегровану здатність особистості, яка поєднує знання, досвід, цінностей і ставлення, що можуть цілісно бути реалізовані на практиці.

Наголошено на поєднанні різних складових компетентності і в глосарії освітнього європейського проєкту “Тьюнінг”: компетентності є “динамічним поєднанням когнітивних і метакогнітивних умінь та навичок, знань і розуміння, міжособистісних, розумових, практичних умінь і навичок, а також етичних цінностей”.

У табл. 2.2 наведено основні компоненти розуміння феномену компетентності.

Отже, **компетентність** – це інтегрована якість особистості, здатність продуктивно діяти у певних соціально значущих сферах, на основі здобутих знань, умінь, навичок, досвіду, ставлень та цінностей.

Таблиця 2.2

Сутність поняття компетентність

Визначення	Ознаки компетентності
Компетентність – це ...	Що?
	здатність
	якість (властивість) особистості поєднувати знання, уміння, навички, досвід, ставлення тощо
	інтегративне утворення особистості
	поінформованість (обізнаність)
Компетентність – це здатність ...	Яка?
	діяти
	вирішувати
	застосовувати досвід
	виконувати
	задовольняти потреби
Компетентність – це здатність діяти ...	Як?
	професійно
	успішно
	продуктивно
	ефективно
	самостійно
Компетентність – це здатність діяти ...	Чого?
	знань
	умінь
	навичок
	досвіду
	ставлення
	цінностей
	здібностей

Компетентність у процесі діяльності трансформується у професіоналізм і може бути професійною.

Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англomовних країнах у середині 60-х років XX століття. Вперше це поняття застосував американський учений Д. К. Мак Келланд, який визначив професійну компетентність як базову якість індивіда, що впливає на ефективність його діяльності.

За результатами опрацювання низки фахових джерел бачимо, що поняття професійної компетентності трактується неоднаково, хоч більшість визначень схожі.

На думку зарубіжних дослідників, професійна компетентність — це набір моделей професійної поведінки, яку працівник має використовувати у межах своєї посади, щоб кваліфіковано діяти, компетентно виконувати свої завдання і функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності.

Професійна компетентність характеризується наявністю професійно-ділових, інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних особливостей (компетенцій) фахівців, успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності. Професійна компетентність зумовлена безпосереднім ставленням фахівця до посади, робочого місця, посадових вимог та інструкцій, сфери професійної діяльності тощо.

Щоб бути компетентним (вміти виконувати поставлені завдання і дотримуватися певних вимог), потрібно володіти компетенціями (мати ділові, професійні та особистісні якості). Наявність широкого кола компетенцій визначає належний рівень професійної компетентності фахівця та є джерелом його розвитку й ефективності діяльності.

Отже, зважаючи на вищесказане, можна дійти до висновку, що **професійна компетентність** — це професійно-статутні можливості для виконання особистістю її повноважень у професійній діяльності; широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково має містити особистісний та соціальний компоненти, що визначаються активністю особистості у колективній діяльності і реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює його готовність до виконання професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації.

Звичайно, що встановити перелік єдиних компетенцій ідеального персоналу неможливо, адже вони різнитимуться залежно від посад та умов діяльності.

У стандартах НАТО визначено загальні компетенції військового лідера:

уміння раціонально (з урахуванням умов та обставин) організувати свою діяльність і діяльність підлеглих;

здатність налагоджувати та підтримувати необхідні відносини, комунікувати з підлеглими у різних ситуаціях;

здатність відповідально й ефективно виконувати свої обов'язки за різних умов обстановки;

здатність якісно організовувати процес планування операцій (прийняття воєнних рішень) та обирати оптимальний варіант дій;

здатність аналітично мислити, правильно сприймати обстановку, інтерпретувати чинники операційного середовища, оперативні змінні тощо;

наявність ефективного досвіду управління діями підлеглих у бойових умовах.

Отже, **професійна компетентність командирів-лідерів** – це характеристика їх теоретичної і практичної підготовленості до ведення професійної діяльності у різних умовах обстановки.

Психічне здоров'я. Ще одним ключовим чинником морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на рівні групової динаміки військового колективу є психічне здоров'я (mental health).

Проблема психічного здоров'я завжди привертала увагу багатьох дослідників. Існує багато підходів до розуміння і вирішення цієї проблематики. Сам термін “психічне здоров'я” неоднозначний і поєднує передусім дві науки й дві галузі практики – медичну та психологічну.

У зарубіжній науковій літературі як психічне здоров'я розуміють стан душі, що характеризується емоційним благополуччям, хорошою адаптацією до поведінки, відносною свободою в разі виникнення занепокоєнь і тривожних симптомів, а також здатність встановити конструктивні відносини та впоратися із життєвими вимогами і стресами.

У Доктрині об'єднаних сил НАТО AJP-01 / STANAG 2437 (розділ 4 “Сутність конфлікту”) зазначено, що війна створює масу складних комбінацій, коли людські можливості перебувають на межі виснаження. Основною реакцією військовослужбовця на бойові події є бойовий стрес.

Командири зобов'язані управляти складними ризиками, допомагати своїм підлеглим долати бойовий стрес.

Згідно зі стандартизованою угодою НАТО Охорона психічного здоров'я під час застосування Сил оборони AmedP 8.6 / STANAG 2564, а також керівництвом США FM 4-02-51 "Контроль стресу у військовослужбовців під час їх застосування в операціях" суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу є командир, який для адекватного оцінювання психічного здоров'я військовослужбовців повинен знати його критерії. Найчастіше зважають на такі критерії психічного здоров'я:

психічні стани та процеси:

здатність адекватно сприймати себе й навколишній світ;

здатність до розумного планування дій;

здатність усвідомлено діяти;

відповідність емоційних реакцій силі та частоті зовнішніх подразників;

задоволення сім'єю;

задоволення військовою службою;

задоволення військовим колективом;

задоволення прямим командиром (начальником);

почуття відповідальності за себе, членів сім'ї та членів колективу;

здатність позбавлятися образів;

вільний, природний прояв почуттів та емоцій;

здатність радіти;

врівноваженість;

психічні властивості:

оптимізм;

впевненість у собі (віра у свої сили);

зосередженість (відсутність метушливості);

етичність (чесність, совісність, тактовність);

інтерес до навколишнього світу;

адекватний рівень вимог (претензій), почуття обов'язку;

активність і цілеспрямованість;

комунікабельність;

доброзичливість;

терпимість;

саморегуляція:

здатність до самоконтролю;

здатність свідомо змінювати свої стани та регулювати дії відповідно до мети діяльності й обстановки;

уміння стримувати негативні емоції;

здатність керувати поведінкою відповідно до норм військового колективу;

здатність продуктивно працювати і підтримувати міжособистісні відносини.

Кожен військовий керівник має розуміти, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить рівень душевного благополуччя підлеглого особового складу, а отже, і його психічне здоров'я.

З іншого боку, можна говорити про характерні ознаки психічного нездоров'я, неблагополуччя, серед яких найбільш типовими є:

властивості особистості – залежність від шкідливих звичок; відхід від відповідальності за себе; втрата віри в себе, свої можливості; пасивність;

психічні стани – притупленість почуттів; безпричинна злість; ворожість; послаблення вищих і нижчих інстинктивних почуттів; підвищена тривожність;

психічні процеси – неадекватне сприйняття самого себе, свого “я”; нелогічність, зниження рівня когнітивної активності; хаотичність (неорганізованість) мислення; категоричність (стереотипність) мислення; підвищена навіюваність; некритичність мислення;

загальні особливості – особистість досить дезінтегрована, їй властиві втрата інтересу до життя, любові до близьких; пасивна життєва позиція;

самоуправління – неадекватність самооцінки; послаблений (навіть до втрати) або, навпаки, невинувато гіпертрофований самоконтроль; послаблення волі;

соціальне благополуччя – неадекватне сприйняття (відображення) навколишнього світу; дезадаптивна поведінка; конфліктність; ворожість; егоцентризм; прагнення до влади (як самоціль), прагнення до збагачення, володіння речами тощо.

У розпорядженні начальника Генерального штабу Збройних Сил України від 02.04.2018 року № 959 зазначено, що **психічне здоров'я** – це стан благополуччя, при якому людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися зі звичайними

життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти.

Збереження психічного здоров'я військовослужбовців – це комплекс медичних, психологічних, адміністративних заходів, спрямованих на збереження, відновлення та корекцію психофізіологічних і психічних функцій, досягнення високого рівня боєздатності військовослужбовців, які зазнали впливу психотравмуючих чинників та постраждали внаслідок цього, а також створення сприятливих умов для подальшого успішного виконання ними службових обов'язків.

Психічне здоров'я військовослужбовців зберігають у тісній взаємодії силами командирів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення, офіцерів-психологів, медичного персоналу, капеланів тощо. Одним із завдань збереження психічного здоров'я військовослужбовців визначено встановлення стану психічного здоров'я особового складу військових частин і підрозділів ЗС України та відповідної потреби у наданні психологічної, медико-психологічної, психіатричної допомоги з виявленням провідних психотравмуючих чинників.

Таким чином, об'єктивний аналіз практики дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) у збройних силах провідних країн-членів та партнерів НАТО дає змогу зазначити, що **морально-психологічний стан особового складу** є інтегральним, підсумковим показником – визначальною складовою узагальненої характеристики боєздатності особового складу, що відображає ступінь його готовності до реалізації мети – виконання бойового завдання.

У збройних силах провідних країн-членів та партнерів НАТО **морально-психологічний стан** розглядають як багаторівневе, багатокомпонентне, багатофакторне, динамічне утворення, механізм дослідження якого передбачає оцінювання на особистісному рівні та рівні групової динаміки військового колективу, структурно-технологічну модель дослідження якого наведено на рис. 2.5.

Рівень сформованості морально-психологічного стану особового складу, його впливу на ефективність виконання військами (силами) завдань за призначенням визначають за критеріями наведеними у табл. 2.3.

Морально-психологічний стан особового складу військ (сил)			
Рівні морально-психологічного стану особового складу			
Особистісний	Групової динаміки військового колективу		
Компоненти морально-психологічного стану особового складу			
Психологічна готовність	Командний (соціально-психологічний) клімат	Лідерство	Психічне здоров'я
Чинники морально-психологічного стану особового складу			
Мотиваційна готовність	Рівень ідентифікації	Авторитет командира	Психічні стани
Професійна готовність	Рівень згуртованості	Довіра до командира	Психічні процеси
Емоційно-вольова готовність	Рівень взаємної сумісності	Компетентність (досвід) командира	Психічні властивості
			Саморегуляція

Рис. 2.5. Структурно-технологічна модель дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Таблиця 2.3

Рівні сформованості морально-психологічного стану особового складу

Рівень сформованості морально-психологічного стану особового складу військ (сил)	Висновки щодо морально-психологічної спроможності особового складу військ (сил) до виконання завдань за призначенням
Оптимальний (L)	Сприяє успішному виконанню отриманого завдання
Задовільний (M)	Наявне (очікуване) зниження спроможності виконання отриманого завдання. Потребує проведення планових заходів
Критичний (H)	Спроможності до виконання отриманого завдань значно погіршені. Не всі складові бойового завдання можуть бути виконані. Потребує додаткових, цілеспрямованих заходів
Незадовільний (E)	Бойове завдання може бути зірване, якщо не вжити термінових дієвих заходів

Впровадження у практику ЗС України вище наведеної структурно-технологічної моделі дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) та визначення рівня його сформованості за критеріями наведеними у табл. 2.3 дасть змогу командирам, штабам зробити обґрунтований висновок про його сформованість на особистісному рівні та рівні групової динаміки військового колективу, встановити готовність особового складу до виконання завдань за призначенням. І що саме основне, набути оперативної сумісності з силами НАТО, що дало б змогу військовим частинам та підрозділам ЗС України, за потреби, ефективно діяти не лише самотійно, а й спільно з військами – партнерами України.

3. ОБОВ'ЯЗКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЩОДО ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

ОБОВ'ЯЗКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЩОДО ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

Якщо капітан корабля не знає, в якому напрямку йому рухатися, то ніякий вітер для нього не буде попутним

Сенека

Відповідно до національної практики і стандартів армій провідних країн-членів та партнерів НАТО визначення бойового потенціалу військ (сил) передбачає врахування морально-психологічного стану особового складу.

Метою дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) є своєчасне забезпечення командирів (начальників) систематизованою, об'єктивною інформацією про рівень морально-психологічної спроможності особового складу до виконання завдань за призначенням.

Розуміння важливості дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) дає змогу командирам, штабам злагоджено вирішувати проблеми планування, підготовки та застосування військ (сил), організації заходів морально-психологічного забезпечення.

Зважаючи на нормативні вимоги, які регламентують військову діяльність, командири, начальники, офіцери структур морально-психологічного забезпечення мають постійно вивчати й оцінювати морально-психологічний стан особового складу військ (сил).

Основними завданнями дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) є:

визначення рівня сформованості морально-психологічного стану особового складу, його морально-психологічної спроможності виконувати завдання за призначенням;

виявлення чинників, що позитивно або негативно впливають на морально-психологічний стан особового складу військ (сил), їх здатність виконувати завдання за призначенням;

прогнозування поведінки особового складу під час підготовки та в ході виконання завдань за призначенням;

прийняття командирами (начальниками) управлінських рішень про створення оптимальних соціально-психологічних умов для ефективної службової (навчальної, навчально-бойової), бойової діяльності особового складу військових частин (підрозділів), формування, підтримання і відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Оцінювання морально-психологічного стану особового складу полягає у спільній роботі командувачів, командирів, штабів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення, інших посадових осіб із визначення рівня сформованості морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Оцінюванням морально-психологічного стану особового складу військ (сил) керує командувач, командир (начальник).

Командувачі, командири бригад, полків, корабля 1 і 2 рангу, батальйонів, дивізіонів кораблів 3 рангу та їм рівних (начальники) є єдиначальниками, особисто відповідають перед державою за морально-психологічний стан особового складу військ (сил) та зобов'язані:

знати (завжди мати точні дані) про морально-психологічний стан особового складу військ (сил), затверджувати висновки за результатами його оцінювання;

враховувати морально-психологічний стан особового складу військ (сил) під час:

- аналізу отриманого завдання;
- вироблення, аналізу, порівняння та прийняття рішення про дії військ (сил);
- визначення загального рівня боєздатності (бойового потенціалу, спроможності) військ (сил);
- підготовки та виконання військами (силами) завдань за призначенням;

визначати вимоги та вимагати від підлеглих обов'язкового врахування морально-психологічного стану особового складу військ (сил) під час:

- прийняття управлінських рішень;
- планування дій військ (сил);
- віддання військам (силам) вказівок, розпоряджень та наказів;
- підготовки та виконання військами (силами) завдань за призначенням;

визначати і контролювати виконання заходів із формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил) до рівня, необхідного для успішного виконання завдань за призначенням;

підводити підсумки щодо формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Штаби усіх рівнів у ході оцінювання обстановки, підготовки оперативних розрахунків мають враховувати морально-психологічний стан особового складу військ (сил).

Начальники штабів зобов'язані:

знати ділові та морально-психологічні якості кожного військовослужбовця офіцерського, сержантського (старшинського) складу штабу;

організовувати збирання даних про морально-психологічний стан особового складу військ (сил);

враховувати морально-психологічний стан особового складу під час:

- визначення загального рівня боєздатності (бойового потенціалу, спроможності) військ (сил);
- аналізу отриманого завдання;
- вироблення, аналізу, порівняння та прийняття рішення на дії військ (сил);
- віддання військам (силам) вказівок, розпоряджень і наказів;
- підготовки та виконання військами (силами) завдань за призначенням;

організовувати обмін відповідною інформацією (даними) між структурними підрозділами штабів, заступниками,

начальниками родів військ та служб у частині, що їх стосується;

контролювати врахування фахівцями структурних підрозділів органу військового управління, штабу, морально-психологічного стану особового складу під час завчасного (коротко-, середньо-, довгострокового) та безпосереднього (об'єднаного, кризового) планування дій військ (сил);

брати участь у підведенні підсумків щодо морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Фахівці структурних підрозділів органів військового управління, штабів зобов'язані враховувати морально-психологічний стан особового складу під час завчасного (коротко-, середньо-, довгострокового) та безпосереднього (об'єднаного, кризового) планування дій військ (сил), а також віддання вказівок підпорядкованим військам (силам).

Начальники структурних підрозділів органів військового управління з морально-психологічного забезпечення, заступники командирів бригад, полків, кораблів 1 і 2 рангу, батальйонів, дивізіонів, кораблів 3 рангу та їм рівні з морально-психологічного забезпечення відповідають за повноту і достовірність даних про морально-психологічний стан особового складу військ (сил), збирання, систематизацію, аналіз та узагальнення відповідних даних і зобов'язані:

оцінювати морально-психологічний стан особового складу військ (сил);

доповідати командувачу, командиру (начальнику) висновки з оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил);

готувати і доповідати командувачу, командиру (начальнику) пропозиції щодо формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил);

надавати фахівцям структурних підрозділів органу військового управління, штабу, відповідним заступниками, начальниками родів військ та служб у частині, що їх стосується, інформацію (дані) про морально-психологічний стан особового складу військ (сил);

контролювати врахування даних про морально-психологічний стан особового складу під час:

- визначення загального рівня боєздатності (бойового потенціалу, спроможності) військ (сил);
- аналізу отриманого завдання;
- вироблення, аналізу, порівнянні та прийнятті рішення на дій військ (сил);
- віддання вказівок, розпоряджень та наказів підпорядкованим військам (силам);

надавати методичну допомогу підлеглим щодо формування, підтримання та відновлення необхідного для успішного виконання завдань морально-психологічного стану особового складу, навчати їх методам та методикам оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил);

здійснювати моніторинг морально-психологічного стану особового складу під час підготовки та виконання військами (силами) завдань за призначенням, негайно доповідати командувачу, командирі, старшому начальнику про зміни та їх причини;

планувати заходи формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил) до рівня, необхідного для успішного виконання військами (силами) завдань за призначенням;

контролювати і в установленому порядку доповідати командувачу, командирі, старшому начальнику про проведені заходи формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил) та їх ефективність.

Офіцери-психологи бригад, полків, кораблів 1 і 2 рангу, батальйонів, дивізіонів, кораблів 3 рангу та їм рівні відповідають за планування, методичне забезпечення, організацію, проведення та ефективність психологічного забезпечення.

Психологи бригад, полків, кораблів 1 і 2 рангу, батальйонів, дивізіонів та їм рівні:

персонально відповідають за якість оцінювання морально-психологічного стану особового складу, обґрунтованість і достовірність психологічних висновків про наявність у військовослужбовців межових психічних розладів

(висновок психолога про наявність у військовослужбовця межових психічних розладів узгоджують з лікарем військової частини);

розробляють рекомендації і пропозиції начальникам структурних підрозділів органів військового управління з морально-психологічного забезпечення, заступникам командирів бригад, полків, кораблів 1 і 2 рангу, батальйонів, дивізіонів та їм рівних з морально-психологічного забезпечення для прийняття таких управлінських рішень:

- про надання психологічної допомоги психотравмованим військовослужбовцям;

- про формування, підтримання та відновлення необхідного для успішного виконання військами (силами) завдань морально-психологічного особового складу.

беруть участь у підведенні підсумків щодо формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Заступники командувачів, командирів (начальників), начальники родів військ та служб зобов'язані знати морально-психологічний стан особового складу в підпорядкованих військових частинах та підрозділах, враховувати його під час поставлення завдань, своєчасно доповідати командувачу, командиру (начальнику) про його зміни, регулярно брати участь у підведенні підсумків у підпорядкованих військових частинах та підрозділах щодо морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Командири рот (батареї, кораблів 4 рангу), взводів (груп, башт), відділень, екіпажів, обслуговування) та їх заступники з морально-психологічного забезпечення відповідають за формування, підтримання і відновлення морально-психологічного стану особового складу підрозділів, формування психологічної готовності підлеглих до захисту територіальної цілісності та недоторканності країни, відстоювання її національних інтересів, виконання завдань за призначенням і зобов'язані:

знати ділові та морально-бойові якості кожного військовослужбовця офіцерського, сержантського (старшинського) складу роти, батареї, корабля 4 рангу та їм рівних;

своєчасно оцінювати морально-психологічний стан особового складу підрозділів, під час прийняття управлінських рішень враховувати рівень психологічної готовності військовослужбовців підрозділу до виконання завдань, доповідати про його зміни, вживати заходів для підтримання і відновлення;

підтримувати на належному рівні морально-психологічний стан військовослужбовців підрозділу, сприяти формуванню в особового складу почуття взаємоповаги і взаємодовіри, відповідальності за успішні дії підрозділу;

проводити індивідуально-виховну роботу з військовослужбовцями підрозділу;

підводити підсумки щодо морально-психологічного стану особового складу підрозділу.

Заступники командирів рот (батареї, кораблів 4 рангу та їм рівних) з морально-психологічного забезпечення відповідають за повноту і достовірність даних про морально-психологічний стан особового складу підрозділу, збирання, систематизацію, аналіз та узагальнення відповідних даних і зобов'язані:

знати ділові та морально-психологічні якості кожного військовослужбовця офіцерського, сержантського (старшинського) складу роти, батареї, корабля 4 рангу та їм рівних;

оцінювати морально-психологічний стан особового складу підрозділу;

доповідати командирам рот, батареї, корабля 4 рангу та їм рівних висновки з оцінювання морально-психологічного стану особового складу підрозділу;

готувати і доповідати командирам рот, батареї, кораблів 4 рангу та їм рівних пропозиції стосовно формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу підрозділу;

надавати командирам взводів (груп, башт), відділень, екіпажів, обслуг тощо в частині, що їх стосується, інформацію (дані) про морально-психологічний стан особового складу підрозділу;

надавати методичну допомогу командирам взводів (груп, башт), відділень, екіпажів, обслуг тощо з оцінювання, формування, підтримання та відновлення необхідного для

успішного виконання завдань рівня морально-психологічного стану особового складу підрозділів;

навчати командирів взводів (груп, башт), відділень, екіпажів, обслуг тощо методам індивідуально-виховної роботи з підлеглими;

контролювати врахування даних щодо морально-психологічного стану особового складу під час прийняття командирами підрозділів управлінських рішень, віддання підлеглим вказівок, розпоряджень і наказів;

здійснювати моніторинг морально-психологічного стану особового складу підрозділів під час підготовки та виконання завдань за призначенням, негайно доповідати командирів, старшому начальнику про його зміни та їх причини;

планувати заходи з формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу підрозділу до рівня, необхідного для успішного виконання завдань за призначенням;

контролювати і в установленому порядку доповідати командирів, старшому начальнику про проведені заходи з формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу підрозділу та їх ефективність.

Помічник командира (начальника) з правової роботи (юрисконсульт) зобов'язаний правовими засобами сприяти формуванню, підтриманню та відновленню необхідного для успішного виконання військами (силами) рівня морально-психологічного стану особового складу.

Начальник медичної служби у взаємодії з начальником структурного підрозділу органу військового управління з морально-психологічного забезпечення, заступником командира бригади, полку, корабля 1 і 2 рангу, батальйону, дивізіону та їм рівних з морально-психологічного забезпечення бере участь у плануванні і проведенні заходів психологічної допомоги з метою збереження психічного здоров'я особового складу, а також бере активну участь у виявленні військовослужбовців з нервово-психічною нестійкістю.

Фахівці медичної служби в межах підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил) до рівня, необхідного для успішного виконання

завдань за призначенням, відповідають за збереження психічного здоров'я особового складу і зобов'язані:

визначати стан психічного здоров'я особового складу військових частин і підрозділів, потребу в наданні психологічної, медико-психологічної, психіатричної допомоги з виявленням провідних психотравмуючих чинників, психологічної корекції постраждалих з бойовою психічною травмою;

вживати заходів для підвищення адаптаційних можливостей військовослужбовців;

надавати невідкладну медико-психологічну допомогу особовому складу військ (сил) у разі виявлення межових психічних розладів, гострих психічних розладів, емоційних та поведінкових реакцій, депресії;

проводити психофізіологічне і психологічне обстеження військовослужбовців для своєчасного визначення рівня їх дезадаптації, наявності ознак гострої реакції на стрес, депресивних розладів тощо, що може слугувати підставою для застосування психофармакологічних методів корекції і стимуляції адаптаційних можливостей організму;

проводити психофармакологічну корекцію психічного стану в екстремальних умовах для профілактики нервово-психічних та психотичних розладів;

організовувати евакуацію хворих із психічними та поведінковими розладами;

вживати заходів для медико-психологічної реабілітації військовослужбовців.

Представники структур зв'язків з громадськістю в межах службових повноважень відповідають за поширення прикладів стійкого морально-психологічного стану особового складу військ (сил), бойового досвіду, мужності, героїзму, взаємовиручки, товариських відносин особового складу.

Представники цивільно-військового співробітництва в межах службових повноважень відповідають за збирання, узагальнення та оцінювання цивільного середовища, визначення впливу аспектів цивільного середовища на морально-психологічний стан особового складу військ (сил) та створення сприятливих умов

в інтересах виконання військами (силами) завдань за призначенням.

Військові священники (капелани) виконують свої обов'язки в інтересах задоволення релігійних потреб особового складу військ (сил), беруть участь у реабілітації особового складу, який потребує психологічної допомоги і відповідають за такі питання:

надання допомоги військовослужбовцям у розвитку їх особистісних та колективних моральних якостей на основі братерства, мужності, хоробрості, відповідальності, поміркованості, стійкості, жертвовності, дисциплінованості, розсудливості;

виховання військовослужбовців на основі морального і духовного потенціалу релігійної та культурної спадщини українського народу;

виховання у військовослужбовців толерантного ставлення до людей з іншим світоглядом та релігійними переконаннями;

надання пропозицій командувачу, командирів (начальнику) стосовно поліпшення морально-психологічного стану особового складу військ (сил) у межах своїх компетенцій.

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

Ефективне вирішення завдань дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) неможливе без застосування сукупності методів наукового пізнання. Вибір методу дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) визначається розумінням його сутності і можливостей.

У філософських словниках “метод” визначено як спосіб досягнення мети, сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного дослідження дійсності. Метод є шляхом пізнання, який дослідник прокладає до свого предмета, керуючись певною гіпотезою

Метод – це система принципів, вимог, правил, керуючись якими дослідник може досягти поставленої мети.

Володіння методом означає знання способу і послідовності виконання дій для вирішення певних завдань.

Метод пізнання, або метод дослідження – це деяка специфічна процедура, що складається з певних дій або операцій, за допомогою яких здобувають та обґрунтовують нове знання.

Методи дослідження класифікують за різними ознаками: за рівнем пізнання – емпіричні й теоретичні; за функціями, які вони виконують у пізнанні – методи систематизації, пояснення і прогнозування; за конкретною сферою дослідження – фізичні, біологічні, соціальні, технічні тощо.

З ширшого погляду методи дослідження поділяють на загальнонаукові (можуть бути методами й емпіричного, і теоретичного дослідження) і спеціальні, застосовувані в конкретній галузі науки. У будь-якому дослідженні зазвичай поєднують і загальнонаукові, і спеціальні методи дослідження.

Основними методами дослідження морально-психологічного стану особового складу є спостереження,

опитування, соціометричний метод, метод експертного оцінювання, контент-аналізу тощо.

4.1. Спостереження як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Одним із найбільш поширених методів дослідження морально-психологічного стану особового складу як на особистісному, так і на рівні групової динаміки військового колективу є спостереження.

Спостереження – це метод цілеспрямованого, планомірного та систематичного сприйняття і фіксації проявів поведінки особового складу у побуті, певних умовах обстановки, якості й ефективності виконання отриманих завдань, а також психолого-педагогічних явищ та процесів, що характеризують морально-психологічний стан особового складу. Метод спостережень характеризується безпосереднім сприйняттям явищ і процесів у їх цілісності і динаміці.

Інакше кажучи, за об'єктивними, зовнішньо вираженими показниками (діями, вчинками, мовою, зовнішнім виглядом тощо) фахівець робить висновок про індивідуальні особливості перебігу психічних процесів (сприйняття, пам'яті, мислення, уяви), психічний стан військовослужбовців, їх психологічну готовність до дій, вчинків, виконання завдань у визначених умовах обстановки.

Спостереження – процес складний: можна дивитися, але не бачити; дивитися разом, а бачити різне; дивитися на те, що бачили і бачать інші, але, на відміну від них, побачити нове тощо.

Особливостями спостереження як методу дослідження морально-психологічного стану особового складу є:

спрямованість на якісне досягнення конкретної мети;

планомірність і систематичність;

об'єктивність у сприйнятті явищ та процесів, що характеризують морально-психологічний стан особового складу, та їх фіксація;

збереження природного ходу психолого-педагогічних процесів у колективі, підрозділі.

Спостереження як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) відрізняється від звичайного спостереження та передбачає дотримання таких правил:

- визначення мети і завдань спостереження;
- складання програми спостереження залежно від мети;
- детальне фіксування даних спостереження;
- застосування системи критеріїв та оцінних показників.

Програма спостереження має точно визначати послідовність роботи, виокремлювати найважливіші об'єкти спостереження, способи фіксації результатів (протокольні записи, щоденники спостережень тощо).

Як і будь-який метод, спостереження має переваги і недоліки.

Перевагою спостереження є те, що вивчення морально-психологічного стану особового складу відбувається у природних (реальних) умовах.

Недоліками цього методу є вплив на результати спостереження рівня кваліфікації та індивідуально-психологічних особливостей спостерігача, його ставлення до об'єкта спостереження, непідконтрольність досліджуваного об'єкта, часто тривалий період дослідження. Проте лише спостереженню психіка відкриває себе як осередок життя людини у його цілісності й повноті.

Спостереження може бути звичайним (бачення, слухання) та інструментальним, коли побачене й почуте в поведінці особового складу фіксують за допомогою фотографій, відео-або аудіозаписів. Інструментальне спостереження дає змогу документувати все спостережуване, а тому глибше аналізувати і порівнювати.

Спостереження за морально-психологічним станом особового складу має не обмежуватись описом зовнішньо виявленого, а проникати в сутність явищ, передбачати з'ясування причин певних актів поведінки особового складу, розкриття їх психологічної природи.

Щоб уникнути випадкових суджень, потрібні кількарізкові спостереження за морально-психологічним станом особового складу, особливостями прояву поведінки військовослужбовців у різних ситуаціях, умовах обстановки.

Спостереження за морально-психологічним станом особового складу висуває певні вимоги й до особистих якостей дослідника:

об'єктивність у ході фіксації, словесного опису та класифікації спостережень;

володіння собою, тобто уміння не залежати від настрою та особистих характерологічних якостей, щоб це не впливало на спостереження та позначилося на висновках із дослідження морально-психологічного стану особового складу;

нетенденційність та не упередженість в організації спостереження та очікуванні його наслідків, щоб можна було зробити правильні висновки;

уміння не зважати на перше враження;

здатність не бути поблажливим;

уміння не приписувати військовослужбовцям власних якостей і не пояснювати поведінку особового складу з власної позиції.

Вимоги до проведення спостереження за морально-психологічним станом особового складу військ (сил) зумовлені самою природою спостереження як виду діяльності. Зокрема така особливість спостереження, як невтручання спостерігача у перебіг подій, породжує специфічні риси, що за різних обставин можуть бути і перевагами, і недоліками спостереження як наукового методу. Наприклад, вимушена очікувальна позиція спостерігача може призвести до потрапляння спостерігача у залежність від обставин: він має чекати нагоди помітити те, що його цікавить. Часто сама ця обставина є обмеженням порівняно з активнішими методами дослідження морально-психологічного стану особового складу.

Безумовно, пасивність, невтручання спостерігача дає змогу одержати цінні дані, які неможливо отримати іншими методами: бачення цілісної ситуації, а не її окремих фрагментів або ознак; вивчення явищ у природному вигляді, без спотворення картини перебігу подій, вчинків. Важливо також, що саме спостереження (як і бесіда) дає змогу помітити і зафіксувати невідомі досі явища, у той час, як експеримент більше залежить від плану.

Важливу роль відіграють особливості самого процесу сприйняття, покладеного в основу спостереження. Сприйняття

як психічний процес характеризується селективністю (вибірковістю), тому деякі події можуть залишатися непоміченими. Крім того, оскільки спостерігач має справу з цілісною ситуацією, великим відтинком людської поведінки, йому буває важко зафіксувати потік подій згідно з обраними одиницями оцінювання, бо часто ситуації бувають багатозначними й непевними. Яким би відстороненим не був дослідник, завжди “працює” певна настанова щодо спостережуваних явищ. Складність полягає в тому, що такі настанови не усвідомлюються, і навіть найсумлінніший спостерігач мимоволі є тенденційним. З огляду на це наголосимо: дослідник зобов'язаний реєструвати факти “як такі”, і в жодному разі не оцінювати їх.

Помилки спостереження можуть бути спричинені суб'єктивністю дослідника. Щодо згадуваної селективності сприйняття зауважимо, що певною мірою нейтралізувати її дію може сенсифікація дослідника до сприйняття значущих для нього явищ, тобто саме дослідник, зацікавлений у результатах, може помітити більше і точніше, ніж стороння людина. З іншого боку, сильна настанова заважає неупередженому сприйняттю, бо часто можна побачити те, чого насправді не відбулося: бажане може видатися дійсним.

Іншим чинником помилок є якості самого дослідника: специфіка пізнавальних процесів, індивідуальний темп, індивідуальний стиль, темперамент, емоційна стійкість, витривалість тощо. Мають значення також і суто особистісні властивості, зокрема особливості психологічних захистів (помітну роль, наприклад, відіграє феномен проєкції своїх особистих рис і проблем на інших людей). Проєкція відбувається на неусвідомленому рівні, і спостерігачеві просто здається, що в цій ситуації певне явище є виявом деякої внутрішньої властивості, насправді явище може мати зовсім інше психологічне значення. Зазначимо, що через такі помилки найчастіше дослідник отримує необ'єктивні результати спостереження.

Крім того, причинами помилок можуть бути:
різниця у соціальному стані дослідника і досліджуваних;
перше враження;
попередні зустрічі, що сприяють формуванню певної настанови;

перенасиченість психіки одноманітною діяльністю тощо.

Таким чином, спостереження краще використовувати, коли у дослідника є точний і повний перелік ознак, які характеризують феномен, що підлягає вивченню – морально-психологічний стан особового складу.

4.2. Опитування як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Опитування – метод дослідження морально-психологічного стану особового складу, у ході використання якого військовослужбовці відповідають на ряд питань, які їм задають.

У практиці оцінювання морально-психологічного стану особового складу застосовують такі види опитувань:

усне – бесіда, інтерв'ю;

письмове – анкетування.

Бесіда – це один з основних методів дослідження морально-психологічного стану особового складу, який передбачає отримання інформації про досліджуване явище в логічній формі як від досліджуваної особистості чи групи, так і від інших членів військового колективу, оточення. В цьому разі бесіда стає елементом методу узагальнення незалежних оцінок. Наукова цінність бесіди полягає у встановленні особистого контакту з об'єктом дослідження, можливості отримати дані про морально-психологічний стан особового складу оперативно, уточнити їх у вигляді співбесіди.

У практиці дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) існують певні правила застосування методу бесіди:

ведення з питань, що безпосередньо характеризують морально-психологічний стан особового складу, рівень його сформованості;

чітке та зрозуміле формулювання питань з урахуванням ступеня компетентності у них співрозмовника;

добір і поставлення запитань у зрозумілій формі, що спонукає респондентів давати на них розгорнуті відповіді;

уникнення некоректних питань, врахування настрою, суб'єктивного стану співрозмовника;

ведення бесіди так, щоб співрозмовник бачив у досліднику не керівника, а товариша, виявлення непідробного інтересу до його життя, думок, сподівань;

недопущення проведення бесіди поспіхом, у збудженому стані;

вибір такого місця і часу проведення бесіди, щоб ніхто не заважав її ходу, підтримання доброзичливого настрою.

Поставлені запитання мають бути чіткими і зрозумілими. У бесіді потрібно домагатися не лише констатуючої відповіді, а й пояснення, мотивації, тобто відповідей на запитання не лише “що це таке?”, а й “чому?” і “як?”.

Викликати людину на відвертість і вислухати її – велике мистецтво. Звичайно, відвертість треба цінувати і дбайливо, етично поводитися з отриманою інформацією. Відвертість розмови підвищується, коли дослідник не робить жодних записів. Зазвичай процес бесіди не супроводжується протоколюванням. Протокол чи щоденник як форму реєстрації результатів бесіди найкраще заповнювати після закінчення розмови. Проте досліднику можна у разі потреби робити деякі позначки, які дадуть йому змогу після закінчення роботи повністю відновити весь перебіг бесіди. В окремих випадках можна використовувати технічні засоби її реєстрації.

Одним із варіантів бесіди є інтерв'ю. В інтерв'ю виявляють думки, погляди, факти з життя респондента, його ставлення до політичних подій, ситуацій, соціальних явищ тощо.

Інтерв'ю – різновид методу опитування, спеціальний вид цілеспрямованого спілкування з людиною або групою людей; спосіб отримання соціально-психологічної інформації за допомогою усного опитування.

В основу інтерв'ю покладено просту розмову, однак, на відміну від неї, ролі співрозмовників закріплені, унормовані, а мету визначено задумом та завданнями оцінювання рівня морально-психологічного стану особового складу.

Отже, метод інтерв'ю вирізняється суворою організованістю і нерівноцінністю функцій співрозмовників: інтерв'юер задає питання суб'єкту-респонденту, при цьому не веде з ним активного діалогу, не висловлює свої думки і

відкрито не виявляє своє особисте ставлення, особисту оцінку з приводу відповідей респондента чи питань, які йому ставлять.

Виокремлюють такі види інтерв'ю:

за ступенем формалізації:

стандартизоване (формалізоване) – із заздалегідь визначеними формулюваннями питань і послідовністю їх задавання;

нестандартизоване (вільне) – із дотриманням загального плану, розробленого відповідно до завдань дослідження, але задаванням питань залежно від ситуації;

напівстандартизоване – з опертям на перелік як суворо необхідних, так і можливих питань;

за стадіями дослідження:

попереднє – на етапі пілотажного дослідження;

основне – на етапі збирання основних відомостей;

контрольне – для перевірки суперечливих результатів і поповнення банку даних;

за кількістю учасників:

індивідуальне – інтерв'ю, у якому беруть участь тільки кореспондент і респондент;

групове – інтерв'ю, у якому беруть участь більш двох осіб;

масове – інтерв'ю, у якому беруть участь від десяти до ста і більше респондентів, переважно використовують у соціології.

Інтерв'ю має певні переваги і недоліки. Головна перевага полягає у можливості прямого контакту інтерв'юера та респондента. Під час проведення інтерв'ю контакт між дослідником та військовослужбовцем як джерелом інформації забезпечує спеціаліст (інтерв'юер), який задає питання, передбачені програмою дослідження, організовує та спрямовує бесіду з респондентами, а також фіксує отримані відповіді згідно з інструкцією.

Основним недоліком цього методу є велика трудомісткість роботи при незначній кількості опитуваних респондентів.

Анкетування – метод дослідження морально-психологічного стану військ (сил), заснований на опитуванні особового складу (респондентів) через отримання інформації про типовість певних явищ.

Цей метод дає змогу встановити наявність спільних поглядів, думок людей з певних питань, виявити мотивацію та

вмотивованість до діяльності особового складу, систему взаємовідносин тощо.

Розрізняють такі варіанти анкетування: особистісне (у ході безпосереднього контакту дослідника та респондента) та опосередковане (поширенням анкет роздавальним способом, респонденти можуть їх опрацювати у зручний для них час); індивідуальне та групове; суцільне і вибіркове.

Анкетування проводять за допомогою спеціального опитувальника – **анкети** – переліку питань, які роздають підлеглим для письмової відповіді. Досвід проведення опитувань особового складу показує, що респонденти дають повніші та змістовніші відповіді, коли анкета містить незначну кількість питань. При цьому важливо правильно добрати питання, формулювати їх чітко, ясно, зрозуміло, без спрямування на певну відповідь. Щоб забезпечити достовірність показників, відповіді на одне питання часто контролюють відповідями на приховані аналогічні питання (у разі розходження таких відповідей їх не беруть до уваги, тому що їх не можна визнавати достовірними).

Під час складання анкети застосовують кілька варіантів побудови питань: відкриті, закриті, напівзакриті, а також питання-фільтри та питання на ранжування.

Відкриті питання не пропонують жодних варіантів відповідей, і респондент може висловлюватися на власний розсуд.

У *закритих* питаннях респонденту дають повний перелік варіантів відповідей, пропонуючи обрати один або декілька з них. Їх поділяють на альтернативні (необхідно вибрати тільки один варіант відповіді) і неальтернативні (“питання-меню”, які допускають вибір кількох варіантів відповідей).

Напівзакрите питання відрізняється від закритого тим, що, крім запропонованих варіантів відповідей, є рядок, у якому респондент може відобразити особисту думку стосовно питання. Такі питання застосовують, якщо дослідник не впевнений, що для висловлення своєї думки опитуваному буде достатньо списку можливих альтернатив.

У практиці оцінювання морально-психологічного стану особового складу застосовують також *питання ранжування*, якщо серед варіантів відповідей потрібно виявити найбільш важливі і значущі для респондента. В цьому разі опитуваний

надає кожній відповіді відповідний номер залежно від ступеня її значущості.

За формою виокремлюють прямі та непрямі запитання. *Прямі* запитання дають змогу одержати інформацію безпосередньо від респондента (“Чи задоволені Ви своєю роботою?”). Коли від респондента необхідно одержати критичну думку про нього, інших людей, негативні явища життя, використовують *непрямі* запитання, пропонучи розглянути уявну ситуацію, яка не передбачає самооцінювання конкретно його якостей та обставин діяльності.

Основні запитання спрямовані на збирання інформації про зміст досліджуваного явища, *неосновні* – на з’ясування основного запитання (запитання-фільтри), перевірку щирості, правдивості відповідей респондента (контрольні запитання), встановлення контакту з респондентом (контактні).

За змістом їх поділяють так: запитання про факти поведінки, спрямовані на виявлення вчинків, дій та результатів діяльності; запитання про факти свідомості (виявляють думки, мотиви, оцінки, очікування, плани респондентів на майбутнє); запитання про особистість респондента (соціально-демографічний блок запитань, що виявляють вік, стать, національність, освіту, професію, сімейний стан та інші статусні характеристики).

Підвищенню достовірності сприяє забезпечення можливості для респондента ухилитися від відповіді або дати невизначену. З цією метою в анкеті передбачають варіанти відповідей “мені важко відповісти”, “як коли”, “буває по-різному” тощо. Важливо також, щоб запитання не мали у формулюваннях явних або неявних підказок.

Анкетування одночасно є доступним, але чутливим методом дослідження рівня морально-психологічного стану особового складу. Його не можна абсолютизувати, захоплюватися анкетоманією. Досліднику доцільно вдаватися до нього лише якщо виникає потреба виявити думку незнайомого колективу чи великої кількості особового складу. Інакше кажучи, не можна підміняти вивчення реальних фактів вивченням думки про них. Однак у разі правильного застосування анкетування можна отримати достовірну та об’єктивну інформацію про рівень морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Перевага цього методу полягає в можливості досить легко і швидко отримати масовий матеріал, недоліком, порівняно з бесідою, – відсутність особистого контакту з особовим складом, що не дає змоги варіювати питаннями залежно від відповідей.

Отже, під час анкетування спілкування дослідника та опитуваного опосередковане анкетною. Питання, що містяться в ній, та їх сенс респондент інтерпретує самостійно в межах наявних знань, формує відповідь і фіксує її в анкеті тим способом, зазначеним у тексті анкети, або оголошеним особою, яка проводить опитування.

4.3. Тестування як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Особистість і група – специфічні об'єкти дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил), які мають особливості, що зумовлюють необхідність застосування ряду спеціальних методів його вивчення, а також з'ясування продуктивності впливу системи на ці об'єкти. Одним із таких методів є тестування.

Тестування – спеціалізований метод дослідження морально-психологічного стану особового складу, застосуванням якого можна отримати точну кількісну або якісну характеристику морально-психологічного стану особового складу. Сутність методу тестування полягає у виконанні військовослужбовцями певного роду завдань з точними способами порівняння (оцінювання) результатів їх числового вираження з еталонними.

Цей метод дає змогу виявити рівень знань, умінь та навичок, здібностей та інших якостей особистості, а також їх відповідність певним нормам шляхом аналізу способів виконання респондентом низки спеціальних завдань. Такі завдання називають тестами.

Тест – це стандартизоване завдання чи особливим чином пов'язані між собою завдання, за допомогою яких дослідник може діагностувати міру вираження досліджуваної властивості у випробовуваного, його психологічні

характеристики, а також ставлення до певних об'єктів. За результатами тестування зазвичай отримують деяку характеристику, яка показує міру вираженості досліджуваної особливості в особистості, що має бути співвідносна із нормами встановленими для цієї категорії особового складу.

За спрямованістю тести поділяють на тести досягнень, тести здібностей і тести особи.

Тести досягнень здебільшого дидактичні, тобто визначають рівень компетентності, оволодіння певним матеріалом, сформованості знань, навичок та умінь.

Тести здібностей найчастіше пов'язані з діагностуванням пізнавальної сфери особистості, особливостями мислення, їх зазвичай називають інтелектуальними. За їх результатами можна з'ясувати не лише рівень компетентності, знань, умінь і навичок, а й спроможність респондента до виконання завдань певного типу чи класу.

Тести особистості дають змогу за реакцією на завдання тесту зробити висновок про особливості прояву властивостей особистості – спрямованості, темпераменту, рис характеру.

Метод тестування поширений у практиці оцінювання морально-психологічного стану особового складу в частині дослідження якостей особистості, їх відповідності певним нормам. Одночасно це найбільш суперечливий метод. У чому полягає його суперечливість? Які проблеми виникають у тестології? Що гальмує його поширення у практиці оцінювання морально-психологічного стану особового складу?

По-перше, успішне проходження тесту у звичайних умовах не означає успішності аналогічних розумових зусиль у складній обстановці. Респондент, який отримав високий бал за результатами тестування у звичайних умовах, може виявитися емоційно нестійким до стресів, розгубитися у небезпечній ситуації. Зрозуміло, для наближення умов вирішення тесту до реальних можна створити напруженість у респондентів у процесі тестування, скоротити час на проходження тесту, ввести елементи імітації певних умов тощо, але це значно ускладнить застосування тестових методик.

По-друге, знаючи про проведення тестових процедур (приховати їх під час масових досліджень практично неможливо), респондент може підготуватися до проходження

аналогічного тесту, а в деяких випадках – дізнатися результат заздалегідь. Може виникнути ефект, коли деякі респонденти краще пройдуть тест не через здібності, а через передбачливість, винахідливість, кмітливість, а іноді й хитрощі, безпринципність. Чим більше доля цього респондента залежить від результатів тестування, тим вища ймовірність прояву ним “винахідливості”. Цей факт змушує творців тестів застосовувати різні хитрощі, наприклад створювати тести з питаннями, що дублюють один одного. Проте створити високоякісний тест не так просто, не менш складно і порівняти результати, отримані за результатами його проходження.

По-третє, результати тестування на певний момент можуть значно відрізнятися від результатів подібних випробувань через деякий проміжок часу через нерівномірний розвиток здібностей людей.

По-четверте, більшість параметрів, які надійно діагностують тестовими методиками, – це провідні, визначальні якості особистості, які часто є окремими функціями психіки, параметрами, що реєструють особистісні зміни. Наприклад, можна ретельним і довготривалим тестуванням відібрати людей з розвиненими здібностями для пошуку математичної залежності, але це неозначає, що вони будуть кращими навіть у галузі, яка потребує аналогічних здібностей. Фахівець може вміти швидко і точно мислити, але не хоче напружувати свій інтелект, адже не виявляє інтересу до цієї спеціальності тощо.

Проте найважливішою є залежність результатів, отриманих респондентом, від рівня освіти.

Отже, для якісного оцінювання морально-психологічного стану особового складу необхідно відбирати тести з урахуванням особистісних якостей військовослужбовців, їх спрямованості і мотивів діяльності.

У практиці оцінювання морально-психологічного стану особового складу існують відпрацьовані, якісні, досить ефективні тести, для яких характерні насамперед висока валідність та надійність застосування, про що йтиме мова далі.

Надійність тесту визначається постійністю оцінок, які отримує досліджувана особа в ході повторного тестування цим самим тестом або його аналогічною (еквівалентною) формою.

Надійний тест дає високий показник збіжності оцінок, а це є підставою для його розгляду як достовірного інструменту дослідження.

Валідність – ступінь відповідності тесту явищу, для вимірювання якого його призначено. Надійність і валідність тесту обґрунтовують за допомогою математичної статистики.

4.4. Соціометричний метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Соціометричний метод (метод соціометрії) у практиці дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) використовують для діагностування міжособистісних відносин у малих контактних групах (підрозділах), які існують не менше шести місяців, за допомогою попереднього опитування.

Цей метод дає змогу виявити:

особливості системи неформальних відносин у групі;

ступінь психологічної сумісності конкретних військовослужбовців;

внутрішньогрупові статуси військовослужбовців;

психологічний клімат у підрозділі.

Взаємовідносини між військовослужбовцями визначаються об'єктивною необхідністю спільної діяльності, виконання службових завдань (породжує офіційну структуру груп) та емоційним чинником – симпатіями та антипатіями (породжує неофіційні взаємини у контактній групі (підрозділі)).

Дізнатися структуру взаємин між військовослужбовцями, симпатій та антипатій можна за допомогою простих питань на кшталт: “З ким би ви хотіли провести вільний час?”, “З ким би ви хотіли нести службу, виконувати завдання?” і т. ін. Ці питання і є критеріями соціометричного вибору.

Для дослідження структури взаємовідносин у контактній групі (підрозділі) застосовують соціометрію у двох варіантах: параметричну та непараметричну. *Параметрична* соціометрія полягає в тому, що респондентам пропонують зробити чітко визначену кількість виборів за заданим критерієм. Наприклад,

назвати п'ятьох товаришів, з якими респондент хотів би разом проводити вільний час. *Непараметрична* соціометрія дає змогу вибирати і відкидати будь-яку кількість осіб за умови, що випробовувані позитивно ставляться до дослідження, інакше можливе надання відповідей: “Вибираю всіх” або “Відкидаю всіх”, які істотно спотворюють результати дослідження.

Важливо, щоб соціометричний вибір відбувався за значними критеріями. Це пов'язано з тим, що структура міжособистісних відносин, розкрита за різними критеріями, буде неоднаковою, добираючи якесь питання – критерій соціометричного вибору, дослідник начебто прогнозує, яку структуру контактної групи (підрозділу) він хотів би з'ясувати: ту, яка проявляється у процесі відпочинку чи у процесі спільної діяльності. Якщо соціометричну процедуру проводять за двома і більше критеріями, для кожного критерію складають окрему матрицю.

Існують такі застереження у використанні соціометрії:

відомості, отримані таким чином, не є вичерпною характеристикою морально-психологічного стану особового складу підрозділу, оскільки висвітлюють лише опис наявних на певний час особистісних переваг, відносин симпатії та антипатії;

при всьому розмаїтті неформальних відносин у контактній групі (підрозділі) можна виявити лише ті, які відображені в запропонованих запитаннях;

неможливо встановити мотиви вибору чи ізоляції одних членів контактної групи (підрозділу) іншими.

Під час проведення соціометричного опитування для підвищення об'єктивності дослідження доцільно забезпечити конфіденційність отриманої інформації, а результати дослідження інтерпретувати обережно. Зазвичай метод соціометрії використовують в комплексі з іншими методиками.

Перевагами соціометрії є:

можливість за короткий термін зібрати значний матеріал – статистично його опрацювати і представити наочно;

можливість реєстрації відносин між усіма членами контактної групи (підрозділу).

Недоліками соціометрії є:

фіксація переважно емоційних відносин, виражених у симпатіях та антипатії;

неможливість виявити справжні мотиви вибору;

кількість взаємних виборів може відображати не так згуртованість групи, як дружні зв'язки між окремими мікрогрупами.

Таким чином, соціометрія дає змогу в найкоротший термін розкрити структуру міжособистісних відносин у контактній групі (підрозділі), систему симпатій та антипатій, проте не завжди досить надійно діагностує змістовні характеристики спілкування, специфіку взаємин – морально-психологічний стан особового складу підрозділу.

4.5. Метод експертного оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Одним із найефективніших методів дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) є експертне оцінювання, що передбачає отримання даних за допомогою знань компетентних осіб.

Експерт – це компетентна особа, яка має спеціальний досвід у конкретній галузі і бере участь у дослідженні як джерело безпосередньої інформації.

Результати оцінювання, засновані на міркуваннях таких фахівців, називають експертними оцінками, тому цей метод називають методом експертних оцінок.

Завдання експерта полягає у висловленні власної думки про морально-психологічний стан особового складу підрозділу, військової частини за певною шкалою відповідно до передбачених для цього правил.

Експертне оцінювання морально-психологічного стану особового складу – метод пізнання, який може бути використаний самостійно, як компонентом іншого методу дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) (спостереження, опитування тощо) або на певному етапі дослідження для визначення мети і завдань, побудови і перевірки гіпотез, під час інтерпретації висновків, вироблення рекомендацій тощо.

Експертне оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) ефективно за умови детального відбору експертів і продуктивної організації їх роботи.

Як правило, експертів призначають за ознакою професійного статусу – посадою, компетентністю, наявністю необхідного досвіду тощо. Посадові особи, визначені для проведення експертного оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил), зобов'язані:

- усвідомити мету й основні завдання оцінювання морально-психологічного стану особового складу;

- суворо дотримуватися принципів анонімності, не допускати ознайомлення сторонніх осіб з конкретним психодіагностичним інструментарієм для оцінювання морально-психологічного стану особового складу, розголошення отриманих даних під час опитування та оброблення даних;

- не допускати використання методів, технік, процедур, які принижують або ображають особисту гідність особового складу, зачіпають їх інтереси;

- забезпечити максимальну достовірність та об'єктивність отриманої інформації, не допускати суб'єктивного підходу і спрощення під час формулювання висновків з оцінювання морально-психологічного стану особового складу.

Ступінь точності експертних оцінок залежить від рівня кваліфікації експертів, їх кількості, а також кількості об'єктів оцінювання. Важливо, щоб експерти були спостережливими, мали життєвий і практичний досвід роботи з особовим складом, знали практику дослідження морально-психологічного стану особового складу, їх думка не була деформована службово-посадовими обов'язками, конфліктними відносинами, позаслужбовими відносинами з оцінюваними особами, посадовими особами підрозділу та його особовим складом.

Поряд з цим точність методу експертних оцінок морально-психологічного стану особового складу військ (сил) залежить від кількості експертів та чисельності особового складу підрозділу, морально-психологічний стан якого досліджують. У деяких випадках цікавляться думкою 15–20

експертів, адже відносини між респондентами здебільшого багатофакторні.

Також під час експертного оцінювання морально-психологічного стану особового складу підрозділу кількість ранжованих ознак морально-психологічного стану не має перевищувати 25, найнадійнішою ця процедура є коли їх кількість менша 10.

У разі застосування методу експертних оцінок морально-психологічного стану особового складу зменшується вплив суб'єктивізму, проте дещо знижується достовірність результатів.

Точність отриманої інформації про морально-психологічний стан особового складу військ (сил) вважають значно вищою, коли дані, отримані під час експертного оцінювання, будуть підтверджені застосуванням інших методів дослідження:

- спостереження за поведінкою особового складу;
- психологічного діагностування (анкетування, тестування, збирання та аналізу незалежних характеристик);
- аналізу попередніх дій військових колективів, особового складу тощо.

4.6. Контент-аналіз як метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Контент-аналіз – метод дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) шляхом оцінювання характеристик інформації про морально-психологічний стан особового складу військових частин та підрозділів, яка міститься в текстах і текстових документах.

Особливість контент-аналізу полягає в його використанні як основного методу дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил), паралельного, у поєднанні з іншими методами дослідження, допоміжного чи контрольного.

Не всі документи можуть стати об'єктом контент-аналізу.

Найчастіше об'єктом дослідження контент-аналізу є письмові звіти: за результатами проведеного спостереження,

опитування, анкетування, тестування особового складу військ (сил); висновки та доповіді за результатами експертного оцінювання морально-психологічного стану особового складу; аналітичні записки, розпорядження, накази, донесення, аналіз попередніх дій особового складу, військових колективів, військ (сил) тощо.

Застосування контент-аналізу оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) передбачає чітку формалізацію процесів осмислення матеріалу:

- визначення об'єкта дослідження морально-психологічного стану (підрозділу, військової частини);

- виокремлення категорій аналізу морально-психологічного стану особового складу;

- визначення індикаторів – одиниць аналізу;

- статистичне оброблення даних;

- підготовку висновків.

Перевагами методу контент-аналізу вважають:

- можливість точно зареєструвати зовнішньо схожі показники морально-психологічного стану особового складу військ (сил) в об'ємних масивах даних;

- здатність виявити приховані тенденції у розвитку і змінах морально-психологічного стану особового складу військ (сил);

- можливість із затримкою у часі проаналізувати морально-психологічний стан особового складу військ (сил), події і ситуації;

- відносну об'єктивність процедур і надійність результатів;

- відсутність прояву ефекту впливу дослідника на поведінку та морально-психологічний стан особового складу військ (сил).

Ступінь надійності, змістової і критеріальної валідності аналітичної процедури встановлюють:

- заміною осіб, які реєструють визначені параметри та ознаки морально-психологічного стану особового складу (кодувальників);

- перевіркою ступеня узгодженості результатів цього методу оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) із даними, зібраними іншими способами.

5. ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК (СИЛ)

Посадовим особам ЗС України під час виконання своїх обов'язків важливо пам'ятати, що морально-психологічний стан особового складу військ (сил) – поняття нематеріальне, проте багатфакторне і різнопланове за своїми проявами, тому необхідно застосовувати системний та комплексний підхід до його дослідження, який передбачає використання різних методик аналізу й оцінювання. Творче використання методик у поєднанні з інформацією, одержаною від посадових осіб, дає змогу скласти об'єктивне уявлення про рівень сформованості морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

Далі запропоновано апробовану батарею діагностичних методик для дослідження ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу на особистісному рівні та рівні групової динаміки військового колективу.

5.1. Дослідження ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу військ (сил) на особистісному рівні

5.1.1. Дослідження мотиваційної готовності особового складу військ (сил)

Мотиваційна сфера особистості – це складна система мотивів (установок, потреб, інтересів і т. ін.), які відображають різні сторони діяльності людини і її соціальні ролі. У свою чергу, мотиви є спонукальною і спрямовувальною силою, що реалізовує потреби людини, організовує її життя і діяльність. Спрямованість, інтенсивність, стійкість, широта, дієвість мотивів визначають успішність освоєння професійної діяльності, ефективність її практичної

реалізації, задоволеність і прагнення людини до самовдосконалення професійного розвитку. Вивчення стану мотиваційної сфери є неодмінною умовою визначення рівня сформованості морально-психологічного стану особового складу.

Існує велика кількість методик і шкал для оцінювання мотиваційної сфери особистості. Вашій увазі пропонуємо ряд методик, найбільш поширених у вітчизняній військовій практиці.

Методика 5.1. “Дослідження професійної мотивації” (В. Осьодло). Методика містить 90 тверджень (табл. 5.1.1) і структурно містить сім шкал.

1. Шкала оцінювання результатів діяльності (ОРД) містить 16 тверджень та охоплює ситуації, які стосуються оцінювання результатів професійної діяльності. Оцінка за цією шкалою характеризує переконання людини про те, що коли професійну діяльність підлеглих за відповідні досягнення заохочують, тоді вони розуміють значущість своєї праці, відповідальність, прагнуть до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо.

Високі показники за цією шкалою вказують на важливу роль “мотивуючого потенціалу праці”, ефективну діяльність управлінського персоналу, який вдало мотивує підлеглих до професійної діяльності, чим забезпечує належний зворотний зв'язок стосовно ефективності роботи.

Низькі показники за шкалою вказують на домінування зовнішньо організованої мотивації, механістичне управління, низьку активність персоналу у виконанні функціональних обов'язків. Люди вважають, що будь-яка праця має право на справедливий винагороду, але оскільки її не забезпечено, то персонал, як правило, вдається до адаптивних моделей поведінки. Низькі показники означають, що персонал не знає і не розуміє ступінь ефективності виконання своїх професійних обов'язків. Ці явища сприймаються як такі, що суперечать автономності людини, тому ентузіазм та інтерес до праці значно знижується.

2. Шкала професійних домагань (ПД) містить 16 тверджень і диференціює досліджуваних осіб за

характеристиками, які у психології мотивації пов'язують із прагненням до успіху чи уникненням невдач.

Високі результати за шкалою означають, що досліджувані особи прагнуть поліпшити свої результати діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо. Високі показники характеризують людей, у яких чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній та інших сферах, вони рішучі, наполегливі в досягненні поставлених цілей, впевнені в собі, не зупиняються на досягнутому, підтверджують свою ефективність справами, готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від вирішення цікавих завдань, не втрачають духу змагальності, проявляють впертість у разі виникнення перешкод.

Низькі результати за шкалою характеризують людей, у яких прагнення до успіху виражено значно слабше, вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Готовність до діяльності пов'язаної із подоланням труднощів, у них виражена слабо.

3. Шкала інтернальності у сфері професійних досягнень (ІПД) містить 18 тверджень та охоплює ситуації, які стосуються професійної діяльності, що передбачає подальше досягнення людиною конкретної мети. Шкала близька до характеристики “локус-контролю” і відображає систему переконань особистості стосовно наявності чи локалізації сил, які впливають на результати її дій, тобто “сил”, які контролюють позитивними та негативними підкріпленнями. Безумовно, переконання стосовно можливості власного контролю і власне рівень самоконтролю і саморегуляції тісно пов'язані між собою, але не тотожні.

Високі показники за шкалою характеризують людину, яка усвідомлює, що її досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать передусім від її власних зусиль і здібностей. Високі результати за шкалою також можуть вказувати що людина схильна проявляти ініціативу, брати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин, зокрема відносин “по вертикалі” (з керівництвом), і “по горизонталі” (з рівними за статусом колегами).

Низькі показники характеризують людей, які переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення певних результатів. Вони рідше виявляють схильність брати на себе будь-яку відповідальність за те, що відбувається з ними. Такі результати також вказують на відсутність у персоналу необхідних розвинутих навичок із забезпечення процесу професійної діяльності. Так, низькі бали дають змогу передбачати, що у процесі вирішення конкретних службових (виробничих) завдань, навіть за наявності відповідної мотивації, людина може переживати значні труднощі через погано розвинені навички самостійної діяльності.

4. Шкала професійних інтересів і цінностей (ПІ) містить 16 тверджень і характеризує особливості розвитку професійних інтересів та цінностей у досліджуваних осіб. Усвідомлений інтерес є мотивом, наміром, свідомо поставленою метою. Інтерес розглядають серед інших мотиваційних утворень, оскільки він передбачає залучення цілепокладання, волі і почуттів.

У структурі спрямованості центральне місце займає система ціннісних орієнтирів особистості, її прагнень як вагомих спонукальних чинників у досягненні професійних цілей. Психологи стверджують, що саме в ціннісних орієнтирах полягає сенс життя більшості людей.

Високі показники за шкалою вказують та наявність у досліджуваних осіб інтересу до професійної діяльності, яку персонал сприймає не просто як виконання своїх обов'язків, а з чітким мотиваційно-ціннісним значенням. Із цього випливає, що найвагомим чинником, що стимулює продуктивну професійну реалізацію, є саме особистісний, який сприяє конструктивній самореалізації у професійній сфері.

Низькі показники за шкалою спеціальної інтепретації не потребують і вказують на те, що досліджувані особи у ході професійної діяльності не тільки не мають до неї інтересу, а й на ціннісно-смысловому рівні професійна діяльність не є для них значущою сферою самореалізації.

5. Шкала життєвих цілей (ЖЦ) містить 14 тверджень. Для розроблення цієї шкали вихідним стало положення про те, що індивідуально-типологічні особливості усвідомленої саморегуляції професійної діяльності розкривають саме

діяльнісний аспект суб'єктності. Спираючись на вітчизняну традицію, ми визначили, що структурно суб'єктивна картина життєвого шляху включає життєві цілі, плани, обставини і життєву програму, розгорнуті у перспективі психологічного майбутнього. Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб'єктивної регуляції і, будучи метою професійного шляху, впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність людини, на вектор її професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу.

Для інтепретації результатів дослідження важлива думка О. Кроника про те, що життя людини детермінується і минулим (причинами), і майбутнім (цілями), при цьому є два види детермінаційних зв'язків: причинно-наслідкові (із минулого в майбутнє) і зв'язки на кшталт “ціль-засіб” (із майбутнього в сучасність). Таким чином, активність людини на цей час визначають і те, що було (минуле), і те, до чого вона прагне (майбутнє).

Високі показники за шкалою характеризують бачення досліджуваними особами перспективи, наявність у них чітких життєвих планів, способів їх досягнення, шляхів, якими прагне йти людина, а також об'єктивних і суб'єктивних ресурсів, які для цього знадобляться.

Низькі показники характеризують відсутність у досліджуваних осіб належного внутрішнього цілепокладання і перспективи життєвого шляху. У професійній самореалізації особистості можуть виникати труднощі, оскільки відсутність такої перспективи не дає людині змоги організовувати власне життя, планувати і реалізовувати його.

6. Шкала соціальної бажаності містить 10 тверджень.

7. Шкала загальної активності містить 75 тверджень.

Запропоновану структуру опитувальника можна реалізовувати у процедурі групового та індивідуального обстеження, в ході якого респонденти оцінюватимуть індивідуальну значущість кожного із тверджень за дихотомічною шкалою (Так – Ні).

Інструкція. Вам запропоновано низку висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згодні з цим твердженням, поставте знак “+” у колонці “Так”, якщо не згодні, поставте знак “+” у колонці “Ні”. Пам'ятайте, що

відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

Таблиця 5.1.1

Перелік тверджень для діагностування професійної мотивації

№ п/п	Твердження	Так	Ні
1	Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва		
2	Майбутні досягнення потребують від мене сумлінного виконання своїх обов'язків		
3	Я вважаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті		
4	Мої успіхи в житті насамперед залежатимуть від того, наскільки я навчуся вирішувати проблеми, які ставить переді мною життя		
5	Моя професійна діяльність завжди пов'язана із вдосконаленням власних знань і умінь		
6	Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті		
7	Я завжди уважно стежу за тим, що я маю зробити		
8	Моя праця заслуговує на суспільне визнання		
9	Коли я будую професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх		
10	Мій вибір професії пов'язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому		
11	Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей		
12	Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення		
13	Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода		
14	Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль		
15	Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби		
16	Я знаю, чого хочу досягнути в майбутньому		
17	Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі		
18	Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі		

Продовження табл. 5.1.1

19	Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення		
20	Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості		
21	Майбутнє мені видається цікавим і привабливим		
22	Коли мене заохочують за виконану справу, у мене з'являється почуття виконаного обов'язку		
23	Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності		
24	Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому працюють		
25	Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь		
26	У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів		
27	Моя робота добре винагороджується		
28	Я поважаю успішних людей		
29	Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність		
30	На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час		
31	Моє життя склалося так, як я мріяв		
32	У моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальний бік		
33	Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою		
34	У тому, що зі мною відбувається, винен я сам		
35	Моя робота захоплює мене		
36	У житті я знайшов своє покликання		
37	У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач		
38	Професійна кар'єра для мене не головне		
39	Я намагаюся не планувати далеко наперед, тому що багато залежатиме від того, як складуться обставини		
40	Я ніколи не спізнююся на роботу.		
41	Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюся до того, щоб жити так у майбутньому		
42	Керівництво вважає мене здібним працівником		
43	Більш за все я ціную успіх		

Продовження табл. 5.1.1

44	Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль		
45	Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки		
46	Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування далеких		
47	Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі		
48	У роботі для мене найважливішим є результат		
49	Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був		
50	У складних обставинах мені краще зачекати, доки проблеми вирішаться самі собою		
51	Звільнення зі служби для мене означатиме втрату улюбленого заняття		
52	Якщо б я міг вибирати, то я б своє життя побудував по-іншому		
53	Я відчуваю, що моя праця корисна		
54	Я завжди охоче визнаю свої помилки		
55	У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винними були інші люди, а не сам		
56	Втрата роботи означатиме для мене крах найзаповітнішої мрії		
57	У житті я не маю чітких намірів і цілей		
58	На жаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі старання		
59	Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю		
60	Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене		
61	Мені подобається, коли мною командують		
62	Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання		
63	Моє життя нецікаве і непривабливе		
64	Я не докладаю належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить		
65	Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення невеликі		
66	Професійні досягнення завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння		
67	Думаю, що найціннішою для мене є моя робота		

Закінчення табл. 5.1.1

68	Моє життя видається мені безглуздим		
69	За результати моєї роботи мене рідко хвалять		
70	Я добросовісний працівник		
71	Багато моїх досягнень стали можливими завдяки підтримці і допомозі інших людей		
72	Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс		
73	Думаючи про майбутнє, я почуваюся спокійним		
74	Бували випадки, коли я придумував вагому причину, щоб виправдатися		
75	Я думаю, що людина має досягти успіхів в усьому		
76	Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію		
77	Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє		
78	Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими		
79	Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні		
80	Іноді я звинувачую себе за професійний вибір		
81	Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів		
82	Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються		
83	У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені		
84	Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам		
85	Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом		
86	На роботі я виконую тільки те, що входить у коло моїх обов'язків		
87	Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів		
88	Інколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюся.		
89	Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей		
90	Я відчуваю, що моя праця – це марнування часу		

Ключі.

1. Оцінка результатів діяльності (ОРД). Так: 1, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 53. Ні: 58, 64, 69, 78, 81, 83, 85, 90.

2. Професійні домагання (ПД). Так: 2, 8, 13, 28, 33, 43, 47, 48, 65, 70, 75. Ні: 18, 23, 38, 59, 79.

3. Інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД). Так: 3, 4, 9, 24, 34, 44, 60, 66. Ні: 14, 19, 29, 39, 50, 55, 71, 80, 84, 87.

4. Професійні інтереси та цінності (ПІ). Так: 5, 15, 20, 30, 35, 45, 51, 56, 62, 67. Ні: 10, 25, 72, 76, 86, 89.

5. Життєві цілі (ЖЦ). Так: 6, 11, 16, 21, 31, 36, 73. Ні: 41, 46, 52, 57, 63, 68, 77.

6. Шкала соціальної бажаності (СБ). Так: 17, 74, 82, 88. Ні: 7, 26, 40, 49, 54, 61.

7. Загальна активність (ЗА). Так: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53, 56, 60, 62, 65, 66, 67, 70, 73, 75. Ні: 10, 14, 18, 19, 23, 25, 29, 38, 39, 41, 46, 50, 52, 55, 57, 58, 59, 63, 64, 68, 69, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84, 85, 86.

Статистичні характеристики та взаємкореляції між шкалами наведено у табл. 5.1.2.

Таблиця 5.1.2

**Таблиця статистичних характеристик
та взаємкореляції між шкалами згідно з методикою
діагностування професійної мотивації В. Осьодла**

Показники	ОРД	ПД	ІПД	ПІ	ЖЦ	СБ	ЗА
Максимально можливий бал	16	16	18	16	14	10	75
Середній бал за шкалами							

Методика 5.2. “Дослідження мотивації до успіху” (Т. Елерс). Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал – це 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 варіантів відповідей “так” чи “ні”. Тест належить до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюють кількістю балів, що збігаються з “ключем”.

Інструкція. Вам буде запропоновано 41 твердження, що передбачають однозначні відповіді (“так” або “ні”). У реєстраційному бланку, у клітинці, що відповідає номеру твердження, обведіть “так”, якщо згодні, або “ні”, якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся.

Текст опитувальника

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

2. Я легко роздратовуюся, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.

3. Коли я працюю, це має вигляд ніби я все “ставлю на карту”.

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.

5. Коли в мене два дні підряд немає справ, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижчі за середні.

7. Стосовно себе я більш суворий, ніж стосовно інших.

8. Я більш доброзичливий, ніж інші.

9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що його виконанням я б досягнув успіху.

10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.

11. Старанність – це не основна моя риса.

12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.

13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.

15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

17. На моє честолюбство легко вплинути.

18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. Під час виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз.

21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.

22. У житті мало речей важливіших, ніж гроші.

23. Завжди, коли потрібно виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.

24. Я менш честолубний, ніж інші.

25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Коли я налаштований на роботу, я виконую її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.

27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.

28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені ніяково.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи деякою мірою залежать від колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли мені щось не вдається, я втрачаю терпець.

36. Я зазвичай мало звертаю увагу на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота результативніша, ніж робота інших.

38. Багато з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади і високого становища.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів.

Ключі. По 1 балу нараховують за відповіді “так” на такі питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

По 1 балу нараховують за відповіді “ні” на такі питання: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Не враховуються відповіді на питання: 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40.

Далі обчислюють суму набраних балів.

Інтерпретація результатів:

від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, надають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, надають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: у разі сильної мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж у разі слабкої мотивації до успіху. До того ж людям, мотивованим на успіх, які мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше стаються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

Методика 5.3. “Дослідження мотивації до уникнення невдач” (Т. Елерс). Методика призначена для діагностування мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач.

Інструкція. В реєстраційному бланку (табл. 5.3.1). Вам запропоновано список слів на 30 рядках по 3 слова в кожному. Оберіть у кожному рядку тільки одне з трьох слів, яке найточніше Вас характеризує, і підкресліть його.

Таблиця 5.3.1

Реєстраційний бланк

П.І.П. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____
 Підрозділ _____ Посада _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

1	сміливий	пильний	заповзятливий
2	лагідний	сором'язливий	впертий
3	обережний	рішучий	песимістичний
4	непостійний	безцеремонний	уважний
5	нерозумний	боягузливий	такий, що не думає

Закінчення табл. 5.3.1

6	спритний	жвавий	передбачливий
7	холоднокровний	хиткий	завзятий
8	стрімкий	легковажний	боязкий
9	нерозважливий	манірний	непередбачливий
10	оптимістичний	добросовісний	чуйний
11	меланхолійний	непевний	нестійкий
12	боягузливий	недбалий	схвильований
13	необачний	тихий	боязкий
14	уважний	нерозсудливий	сміливий
15	розсудливий	швидкий	мужній
16	заповзятливий	обережний	передбачливий
17	схвильований	неуважний	сором'язливий
18	легкодухий	необережний	безцеремонний
19	лякливий	нерішучий	нервовий
20	відповідальний	відданий	авантюрний
21	передбачливий	жвавий	відчайдушний
22	приборканий	байдужий	недбалий
23	обережний	безтурботний	терплячий
24	розумний	турботливий	хоробрий
25	завбачливий	безстрашний	добросовісний
26	поспішний	лякливий	безтурботний
27	неуважний	необачний	песимістичний
28	обачний	розсудливий	заповзятливий
29	тихий	неорганізований	боязкий
30	оптимістичний	пильний	безтурботний

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

Обробка результатів.

Респондент отримує по 1 балу за вибір, наведений у ключі (цифра перед ризикою означає номер рядка, цифра після ризику – номер стовпця, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал,

розміщене в першому рядку у другому стовпці – “пильний”). За інший вибір бал не нараховують.

Інтерпретація результатів. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: від 2 до 10 балів – низька мотивація до захисту; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації; більше 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Методика 5.4. “Дослідження мотивації професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана). Методику використовують для діагностики мотивації професійної діяльності. В її основу покладено концепцію внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості значуща діяльність сама по собі. Якщо в основу мотивації професійної діяльності покладено прагнення задовольнити інші потреби, зовнішні щодо змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. ін.), то говорять про зовнішню мотивацію.

Зовнішні мотиви поділяють на позитивні і негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, ефективніші та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція. Прочитайте наведені у реєстраційному бланку (табл. 5.4.1) мотиви професійної діяльності та оцініть їх значущість для Вас за 5- бальною шкалою.

Таблиця 5.4.1

Реєстраційний бланк мотивації професійної діяльності

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1 Заробіток					
2 Прагнення просунутися по службі					
3 Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4 Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5 Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших людей					

Закінчення табл. 5.4.1

6 Задоволення від процесу та результату роботи					
7 Можливість як найповніше самореалізуватися саме в такій діяльності					

Обробка результатів. Показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації обчислюють згідно з такими “ключами”:

ВМ – як середнє арифметичне оцінки за п. 6 і 7;

ЗПМ – як середнє арифметичне оцінки за п. 1, 2 і 5.

ЗНМ – як середнє арифметичне оцінки за п. 3 і 4.

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число в межах від 1 до 5 (можливо дробове).

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначають мотиваційний комплекс особистості – тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

Оптимальними мотиваційними комплексами можна вважати такі два типи поєднань: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ і $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами існують проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, два мотиваційних комплекси належать до того самого неоптимального типу $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$, проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому, у другому спостерігається зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними А. А. Реан, (1990, 1999), задоволеність професією має значущу співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, $r = +0,409$). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вища, чим оптимальніший у неї мотиваційний

комплекс: висока значущість внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлено й негативно співвіднесену залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості (зв'язок значущий, $r = -0,585$).

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості зумовлена мотивами уникнення, засудження, бажанням “не потрапити в халепу” (які починають переважати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Методика 5.5. “Дослідження ціннісних орієнтацій” (М. Рокіч). Методика базується на прямому ранжуванні списку цінностей.

Ціннісні орієнтації – це складний соціально-психологічний феномен, що характеризує спрямованість і зміст активності особистості, є складовою системи відносин особистості, визначає загальний підхід людини до світу, до себе, додає значущості і напряму особистісним позиціям, поведінці, вчинкам.

Автор виокремлює два класи цінностей:

термінальні – впевненість у тому, що якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути (цінності – цілі) табл. 5.5.1;

інструментальні – впевненість у тому, що яка-небудь дія або якість особистості має переважати у будь-якій ситуації (цінність – засіб) табл. 5.5.2.

Інструкція. Вам запропоновано набір із двох карток (бланків), на яких вказані цінності. Ваше завдання – проранжувати їх у порядку значущості для Вас як принципів, якими Ви керуєтесь у Вашому житті. Найважливіша для Вас цінність посяде 1 місце, найменш важлива – залишиться останньою і посяде 18 місце. Працюйте, не поспішаючи. Якщо у процесі роботи Ви зміните свою думку, можете виправити свої відповіді, змінивши, у наданому Вам бланку відповідей

рангове місце цінності. Кінцевий результат повинен відображати Вашу істинну позицію.

На бланку відповідей в окремій колонці дайте відповідь на запитання: у якому порядку і якою мірою (у відсотках) вказані цінності реалізовані у Вашому житті?

Таблиця 5.5.1

Бланк для ранжування термінальних цінностей

Рангове місце цінності	Цінність	Відсоток реалізації цінності
	Активне, діяльне життя	
	Життєва мудрість (зрілість суджень, здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом)	
	Здоров'я	
	Цікава робота	
	Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного у природі та мистецтві)	
	Кохання (духовна і фізична близькість з коханою людиною)	
	Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)	
	Добрі, вірні друзі	
	Щастя інших (нормальна ситуація в країні, суспільстві, збереження миру між народами, добробут кожного)	
	Громадське визнання (повага колег, оточення)	
	Пізнання (можливість підвищення рівня своєї освіти, загальної культури, розширення світогляду, інтелектуальний розвиток)	
	Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення)	
	Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей)	
	Свобода (самотійність, незалежність у вчинках і судженнях)	

Закінчення табл. 5.5.1

	Щасливе сімейне життя.	
	Творчість (можливість творчої діяльності).	
	Упевненість у собі (свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів, внутрішня гармонія).	
	Розваги (приємне проведення часу, відсутність обов'язків).	

Таблиця 5.5.2

Бланк для ранжування інструментальних цінностей

Рангове місце цінності	Цінність	Відсоток реалізації цінності
	Акуратність (охайність, уміння утримувати в порядку свої речі, справи)	
	Вихованість (добрі манери, ввічливість)	
	Високі вимоги (високі вимоги до життя і високі домагання)	
	Життєрадісність (почуття гумору)	
	Ретельність (дисциплінованість)	
	Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	
	Нетерпимість до чужих та власних недоліків	
	Освіченість (широта знань, висока загальна культура)	
	Відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримуватися обіцянок)	
	Раціоналізм (уміння логічно мислити, приймати рішення)	
	Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	
	Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів	
	Сильна воля (уміння наполягати на своєму, не відступати перед труднощами)	
	Терпимість до поглядів і думок інших (уміння вибачати)	
	Широта поглядів (уміння зрозуміти чужі погляди, поважати інші смаки, звичаї, звички).	
	Чесність (правдивість, щирість)	

Закінчення табл. 5.5.2

	Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі)	
	Чуйність (дбайливість)	

Методику не рекомендовано застосовувати для відбору та експертизи.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх групування обстежуваним у змістові блоки на різних основах. Так, наприклад, виокремлюють “конкретні” (кохання, сім’я) та “абстрактні” (творчість, пізнання) цінності, цінності професійної самореалізації та особистого життя, цінності ставлення до інших тощо. Інструментальні цінності можуть бути згуртовані в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні та конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших тощо. Це далеко не всі можливості суб’єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Дослідник повинен намагатися знайти індивідуальну закономірність. Якщо не вдається знайти жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або нещирість відповідей.

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо й у складі групи.

5.1.2. Дослідження військово-професійної готовності особового складу військ (сил)

Зважаючи на те, що військово-професійний компонент морально-психологічного стану характеризується рівнем бойової майстерності особового складу, на що вказують результати занять з бойової підготовки і бойової діяльності, тому в межах цього пункту мова йтиме про дослідження функціонального стану, психофізіологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням в умовах ризику для життя і фізичної небезпеки.

Методика 5.6. “Дослідження психофізіологічного стану” (О. Кокун). Методика самооцінювання психофізіологічного стану за зорово-аналоговими шкалами дає змогу швидко і досить точно оцінювати різні складові психофізіологічного стану респондентів. Перевагами цієї методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, можливість експрес-застосування, класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних для вирішення завдань моніторингу психофізіологічного стану. За допомогою методики можна достатньо легко діагностувати параметри не тільки “традиційних” станів самопочуття, активності і настрою, а й інших показників, які характеризують специфічний психофізіологічний стан людини в умовах виконання певної діяльності, в тому числі емоційний, мотиваційний та інші компоненти.

Діагностична процедура полягає в тому, що респонденту пропонують оцінити різні характеристики свого стану на певний момент, відмітивши вертикальною рискою відповідне місце на неградуєваної шкалі (прямій лінії довжиною 100 мм) з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для респондента виявлення певної характеристики.

Обробка результатів. Кількісні показники (від 1 до 100 мм) отримують за допомогою прикладання на неградуєвану шкалу лінійки та визначення відстані (у міліметрах) від лівого краю шкали до позначеного респондентом місця.

Інтерпретація результатів: від 1 до 20 – низький показник; від 21 до 40 – нижче середнього; від 41 до 60 – середній; від 61 до 80 – вище середнього; від 81 до 100 – високий.

Зауважимо, що методика призначена передусім для багаторазової фіксації та порівняння індивідуальних показників кожного респондента, а не показників, отриманих різними особами.

Інструкція. За допомогою нижченаведених шкал, будь ласка, оцініть різні показники свого стану на цей момент, поставивши вертикальну риску у відповідному місці, враховуючи, що лівий край шкали означає найгірший можливий для Вас показник стану, а правий – найкращий.

найгірше	самопочуття	найкраще
найнижча	активність	найвища
найгірший	настрій	найкращий
найнижча	працездатність	найвища
найнижча	зацікавленість до участі в бойових діях	найвища
найнижче	бажання виконувати завдання в зоні бойових дій	найвище
найнижча	впевненість у своїх силах	найвища

Методика 5.7. “Дослідження ступеня готовності до ризику” (Шуберт). Методика дає змогу виміряти в людини тенденцію до ризику в умовах фізичної небезпеки.

Інструкція. Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. Відповідаючи на кожне з 25 питань, у табл. 5.7.1 поставте відповідний бал за такою схемою: 2 бали – повністю згоден, “Так”; 1 бал – швидше “Так”, ніж “Ні”; 0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”; -1 бал – швидше “Ні”, ніж “Так”; -2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Текст опитувальника.

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?

2. Погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?

3. Стали б Ви на шляху небезпечного злочинця, який тікає?

4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?

5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?

6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?

7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, не будучи впевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. Увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чиймсь керівництвом залізти на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка поїздом дальнього сполучення?
15. Могли б Ви вирушити в автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який недавно потрапив у важку дорожню пригоду?
16. Могли б Ви стрибнути з 10-метрової висоти на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох склянок горілки обчислювати відсотки?
23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?
24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?
25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, вирушити у поїздку поїздом дальнього сполучення?

Таблиця 5.7.1

**Реєстраційний бланк
діагностики ступеня готовності до ризику**

№ питання	Ні -2	Швидше ні, ніж так -1	Важко сказати 0	Швидше так, ніж ні 1	Так 2
1					
2					
3					
4					
5					
6					
...					
25					

Обробка результатів. Підрахуйте суму набраних балів відповідно до інструкції.

Загальну оцінку тесту дають за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді вказують на схильність до ризику. Значення тесту: від –50 до +50 балів.

Інтерпретація результатів:

менше –30 балів – занадто обережні;

від –10 до +10 балів – середні значення;

понад 20 балів – схильні до ризику.

Аналіз результатів досліджень дає змогу виокремити певні закономірності:

з віком готовність до ризику знижується;

у більш досвідчених працівників готовність до ризику нижча, ніж у недосвідчених;

у жінок готовність до ризику виявляється за більш визначених умов, ніж у чоловіків;

у людини, від якої всі відцуралися, зі зростанням рівня її “відкинутості” або в ситуації внутрішнього конфлікту готовність до ризику зростає;

в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж тоді, коли люди діють поодиночі, і залежить від групових очікувань.

Методика 5.8. **“Дослідження функціонального стану – САН”**. Методика призначена для оперативного самооцінювання самопочуття, активності і настрою (перші букви цих функціональних станів і складають назву опитувальника).

Інструкція. Вам необхідно співвіднести свій стан із рядом ознак за багатоступінчастою шкалою. Шкала складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, які відображають рухливість, швидкість і темп перебігу функцій (активність), силу, здоров'я, стомленість (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій). Ви маєте вибрати і позначити цифру, яка найточніше відображає Ваш стан у момент обстеження. Типову карту методики САН наведено у табл. 5.8.1.

Обробка даних. У ході підрахунку крайній ступінь вираженості негативного полюсу пари оцінюють в один бал, а крайній ступінь вираженості позитивного полюсу пари – в сім балів. При цьому потрібно враховувати, що полюси шкал постійно змінюються, позитивні стани завжди одержують високі бали, а негативні – низькі. Одержані бали групують відповідно до ключа за трьома категоріями і підраховують кількість балів за кожною з них.

Таблиця 5.8.1

Типова карта оперативного оцінювання самопочуття, активності і настрою

№ п/п	Характеристики	Шкала індексів							Характеристики
1	Самопочуття добре	3	2	1	0	1	2	3	Самопочуття погане
2	Відчуваю себе сильним	3	2	1	0	1	2	3	Відчуваю себе слабким
3	Пасивний	3	2	1	0	1	2	3	Активний
4	Малорухливий	3	2	1	0	1	2	3	Рухливий
5	Веселий	3	2	1	0	1	2	3	Сумний
6	Гарний настрій	3	2	1	0	1	2	3	Поганий настрій
7	Працездатний	3	2	1	0	1	2	3	Розбитий
8	Повний сил	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений
9	Повільний	3	2	1	0	1	2	3	Швидкий

Закінчення табл. 5.8.1

10	Бездіяльний	3	2	1	0	1	2	3	Діяльний
11	Щасливий	3	2	1	0	1	2	3	Нещасний
12	Життєрадісний	3	2	1	0	1	2	3	Похмурий
13	Напружений	3	2	1	0	1	2	3	Розслаблений
14	Здоровий	3	2	1	0	1	2	3	Хворий
15	Безучасний	3	2	1	0	1	2	3	Захоплений
16	Байдужий	3	2	1	0	1	2	3	Схвильований
17	Захоплений	3	2	1	0	1	2	3	Похмурий
18	Радісний	3	2	1	0	1	2	3	Засмучений
19	Відпочилий	3	2	1	0	1	2	3	Втомлений
20	Енергійний	3	2	1	0	1	2	3	Виснажений
21	Сонливий	3	2	1	0	1	2	3	Збуджений
22	Бажання відпочити	3	2	1	0	1	2	3	Бажання працювати
23	Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Стурбований
24	Оптимістичний	3	2	1	0	1	2	3	Песимістичний
25	Витривалий	3	2	1	0	1	2	3	Стомлений
26	Бадьорий	3	2	1	0	1	2	3	Млявий
27	Міркувати важко	3	2	1	0	1	2	3	Міркувати легко
28	Розсіяний	3	2	1	0	1	2	3	Уважний
29	Повний надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований
30	Задоволений	3	2	1	0	1	2	3	Незадоволений

Самопочуття (сума балів за шкалами) – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активність (сума балів за шкалами) – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настрій (сума балів за шкалами) – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Отримані результати за кожною категорією ділять на 10. Середній бал шкали дорівнює 4. Оцінка, що перевищує 4 бали, вказує на сприятливий стан досліджуваного, оцінки нижче 4 свідчать про зворотне. Нормальні оцінки стану перебувають у діапазоні 5,0...5,5 балів. Слід врахувати, що в ході аналізу функціонального стану важливі не тільки значення окремих показників, а й їх співвідношення.

Методика 5.9. “Дослідження самоефективності” (Р. Шварцер, М. Єрусалем).

Застосовують для вивчення впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності зорганізуватися і діяти, щоб

досягнути певної мети. Також самоефективність розуміють як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля реалізації оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція. Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку (табл. 5.9.1) найбільш доречну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності під час виконання завдань за призначенням (позначивши знаком “+” відповідну клітинку).

Обробка результатів. Шкала самоефективності складається з 10 тверджень, які респонденту пропонують співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітинки “абсолютно неправильно” дає 1 бал; “швидше неправильно” дає 2 бали; “швидше правильно” – 3 бали; “абсолютно правильно” – 4 бали. Підсумковий результат обчислюють підсумуванням балів за усіма твердженнями.

Інтерпретація результатів:

36–40 балів – висока самоефективність;

30–35 балів – вища за середню;

25–29 балів – середня;

20–24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Таблиця 5.9.1

Бланк оцінювання самоефективності

№ п/п	Твердження	Абсолютно неправильно	Швидше неправильно	Швидше правильно	Абсолютно правильно
1	Якщо я добре постараюся, то завжди зможу вирішити навіть складні проблеми				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи, щоб досягнути своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				

Закінчення табл. 5.9.1

4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися				
5	Я вірю, що можу впоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу впоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я зазвичай знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я зазвичай здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

5.1.3. Дослідження емоційно-вольової готовності особового складу військ (сил)

Вольова організація особистості є однією з особистісних характеристик, безпосередньо пов'язаних із цілепокладанням та операційною стороною діяльності, адже стійка поведінка людини в бойових умовах, умовах впливу екстремальних чинників середовища чи підвищеної особистісної тривожності (як індивідуальної особливості) є одним із важливих чинників професійної придатності особистості, забезпечення ефективності і надійності діяльності у бойових умовах. Емоційно-вольову готовність можна оцінювати за допомогою низки методичних прийомів, які будуть наведені нижче.

Методика 5.10. “Дослідження вольової саморегуляції” (А. Зверьков, Є. Ейдман). Процедура дослідження. Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тесту-опитувальника можна проводити з однією особою або групою. Щоб забезпечити самостійність відповідей досліджуваних, кожному видають тест-опитувальник, бланк для відповідей (з номерами запитань і графами для відповідей).

Інструкція. Вам запропоновано тест, який включає 30 тверджень. Уважно їх прочитайте та вирішіть, наскільки кожне з них характеризує Вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей навпроти номера цього твердження поставте знак “+”, якщо вважаєте, що неправильно, – знак “–”.

Тестовий матеріал

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Зазвичай я залишаюся спокійним, очікуючи товариша, який запізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.
6. Фізичний біль дуже ускладнює мою діяльність, виконання завдань.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваю, навіть якщо дуже хочу йому заперечити.
8. Я завжди відстоюю свою позицію у розмові.
9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, під час чергування) і весь наступний день бути в гарній формі.
10. Мої плани занадто часто перекреслюють зовнішні обставини.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати за чимось зворушливим.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після кількох прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. За потреби я можу займатися своєю справою в незручних та непристосованих для цього умовах.
16. Для мене дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я можу впоратися значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.

21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.

22. Мені важче, ніж іншим, зосередитися на виконанні завдання чи роботи.

23. Сперечатися зі мною важко.

24. Я завжди прагну завершити розпочату справу.

25. Мою увагу легко відвернути від справ.

26. Іноді я помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.

27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.

28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.

29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це інколи призводить до погіршення результатів.

30. Мене, як правило, дратує, коли перед носом зачиняються двері транспорту або ліфта.

Обробка результатів. Мета обробки результатів – визначити величини індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів за субшкалами *наполегливості* і *самовладання*.

Кожен індекс – це сума балів, отриманих у ході підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали.

В опитувальнику містяться 6 замаскованих тверджень, тому загальний сумарний бал за загальною шкалою має бути в межах 0–24, за субшкалою наполегливості – 0–16, за субшкалою самовладання – 0–13.

Ключ для підрахунку індексів вольової саморегуляції. Загальна шкала: 1–, 2+, 3+, 4+, 5+, 6–, 7+, 9+, 10–, 11+, 13–, 14–, 16–, 17+, 18+, 20+, 21+, 22–, 24+, 25–, 27+, 28–, 29–, 30–.

Наполегливість: 1–, 2+, 5+, 6–, 9+, 10–, 11+, 13–, 16–, 17+, 18+, 20+, 22–, 24+, 25–, 27+.

Самовладання: 3+, 4+, 5+, 7+, 13–, 14–, 16–, 21–, 24+, 27+, 28–, 29–, 30–.

Аналіз результатів. У загальному вигляді як рівень вольової саморегуляції розуміють міру опанування особистістю поведінки в різноманітних ситуаціях, здатності свідомо керувати своїми діями, бажаннями, станами.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризовано в цілому й окремо за такими властивостями характеру, як наполегливість та самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначають порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігів, цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для загальної шкали ця величина становить 12, для шкали наполегливості – 8, для шкали самовладання – 6.

Високий бал за загальною шкалою властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самотійним особам. Їх вирізняють спокій, впевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Як правило, вони добре рефлектують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, мають виражену соціально-позитивну спрямованість. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішнього напруження, пов'язаного із прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки і тривожністю через найменшу спонтанність.

Низький бал за загальною шкалою спостерігається в людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, занижений. Їм властиві імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини – її прагнення до виконання розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть виконати заплановане. Їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, не відвертають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата справа. Таким людям притаманна повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядковувати свою поведінку цим нормам. У крайньому прояві можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій.

Низькі значення за цією шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці. Знижений фон активності і працездатності в таких людей, як правило,

компенсовані підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала самовладання відображає рівень довільного контролю за емоційними реакціями і станами. Високий бал отримують люди емоційно стійкі, які вміють триматися врівноважено і спокійно в різноманітних ситуаціях. Характерні для них внутрішній спокій, впевненість у собі звільняють від страху перед невідомим, підвищують готовність до сприймання нового, непередбаченого і, як правило, поєднані зі свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Водночас прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності можуть призвести до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної стурбованості і втоми.

На другому полюсі цієї субшкали – спонтанність, що у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів, захищає людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяє вмінню незворушно поводитися.

Методика 5.11. “Дослідження сили волі”. Ця методика передбачає декілька альтернативних відповідей до кожного з суджень. Вам необхідно вибрати найбільш прийнятне для Вас.

1. Чи часто Ви задумуєтеся над тим, як Ваші вчинки впливають на Ваше оточення?

- а) дуже рідко; в) достатньо часто;
б) рідко; г) дуже часто.

2. Чи трапляється Вам говорити людям щось таке, у що Ви самі не вірите, але стверджуєте із упертості, наперекір іншим?

- а) так; б) ні.

3. Які з перерахованих нижче якостей Ви найбільше цінуєте в людях?

- а) наполегливість; б) широту мислення;
в) вміння показати себе.

4. Чи схильні Ви до педантизму?

- а) так; б) ні.

5. Чи швидко Ви забуваєте про негаразди, що трапляються з Вами?

- а) так; б) ні.
6. Чи любите Ви аналізувати свої вчинки?
- а) так; б) ні.
7. Перебуваючи серед людей, яких Ви добре заєте, Ви:
- а) намагаєтеся дотримуватися правил поведінки, прийнятих у цьому колі;
- б) прагнете залишатися самим собою.
8. Перед виконанням складного завдання Ви намагаєтеся не думати про проблеми, які Вас очікують?
- а) так; б) ні.
9. Яка з перерахованих нижче характеристик найбільше відповідає Вам?
- а) мрійник; г) пунктуальний та охайний;
- б) "свій в дошку"; д) любить філософствувати;
- в) старанний у праці; е) метушливий.
10. Під час обговорення якогось питання Ви:
- а) завжди висловлюєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від думки більшості;
- б) враховуєте, що краще за все промовчати і не висловлювати свою точку зору;
- в) зовні підтримуєте більшість, а внутрішньо залишаєтеся при своїй думці;
- г) приймаєте точку зору інших, відмовляючись від права мати власну думку.
11. Яке почуття зазвичай у Вас викликає непередбачуваний виклик до командира?
- а) роздратування; б) стурбованість;
- в) занепокоєння; г) ніякого почуття не викликає.
12. Якщо у запалі полеміки Ваш опонент зривається і недобррозичливо виступає проти Вас, то Ви:
- а) відповідаєте йому тим же;
- б) не звертаєте уваги;
- в) демонстративно ображаєтеся;
- г) перериваєте з ним розмову, щоб заспокоїтися.
13. Якщо Вашу роботу забракували, то Ви:
- а) розчаровані;
- б) відчуваєте страх;
- в) сердитесь.
14. Якщо Ви раптом потрапляєте у незручну ситуацію, то кого звинувачуєте в цьому насамперед:

- а) себе;*
- б) долю;*
- в) об'єктивні обставини.*

15. Чи не здається Вам, що люди, які Вас оточують, недооцінюють Ваші здібності і знання?

- а) так;*
- б) ні.*

16. Якщо друзі або колеги починають над Вами жартувати, то Ви:

- а) сердитися на них;*
- б) намагаєтеся піти від них і триматися подалі;*
- в) самі долучаєтеся до гри і починаєте жартувати над собою;*
- г) робите байдужий вигляд, але в душі обурюєтеся.*

17. Якщо Ви дуже поспішаєте і раптом не знаходите на звичному місці річ, яку Ви зазвичай туди кладете, то:

- а) будете мовчки продовжувати шукати;*
- б) будете шукати, звинувачуючи інших у безладі;*
- в) підете, залишивши необхідну річ вдома.*

18. Що найшвидше виведе Вас з рівноваги:

- а) довга черга у приймальні будь-якого начальника, до якого Вам необхідно терміново потрапити;*
- б) штовханина у громадському транспорті;*
- в) необхідність приходити в те саме місце декілька разів з тим самим питанням.*

19. Закінчивши з кимось суперечку, чи продовжуєте Ви її вести подумки, приводячи все нові аргументи для захисту своєї точки зору?

- а) так;*
- б) ні.*

20. Якщо для виконання термінової роботи Вам буде надано можливість вибрати собі помічника, то кого з можливих кандидатів Ви оберете:

- а) старанну, але безініціативну людину;*
- б) людину, яка знає справу, але суперечливу і непоступливу;*
- г) людину обдаровану, але ліниву.*

Оцінювання результатів. У табл. 5.11.1 вказано, яку кількість балів за цією методикою може отримати респондент (опитуваний) за кожну відповідь.

Таблиця 5.11.1

**Кількість балів, яку може отримати респондент
(опитуваний)**

Варіант відповіді	Порядковий номер									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>a</i>	0	0	1	2	0	2	2	0	0	2
<i>б</i>	1	1	1	0	2	0	0	2	1	0
<i>в</i>	2	–	–	–	–	–	–	–	3	0
<i>г</i>	3	–	–	–	–	–	–	–	2	0
<i>д</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–
<i>е</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	0	–
Варіант відповіді	Порядковий номер									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<i>a</i>	0	0	2	2	0	0	2	1	0	0
<i>б</i>	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1
<i>в</i>	2	1	0	0	–	2	1	2	–	2
<i>г</i>	0	3	–	–	–	0	–	–	–	–
<i>д</i>	–	–	–	–	–	0	–	–	–	–
<i>е</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Якщо сума отриманих балів 14 і менше, то людина має слабку волю.

Якщо сума балів від 15 до 25, характер і волю людини вважають достатньо міцним, а її вчинки переважно реалістичними і зваженими.

Якщо загальна сума балів від 26 до 38, характер людини і її волю вважають дуже міцними, а її поведінку здебільшого достатньо відповідальною. При цьому існує небезпека самозахоплення своєю силою волі.

Якщо сума балів вище 38, волю і характер людини вважають близькими до ідеальних, але іноді виникають сумніви в тому, чи достатньо правильно й об'єктивно людина себе оцінила.

Методика 5.12. “Дослідження емоційного стану” (А.Уессман–Д.Рікс).

Методику самооцінювання емоційного стану розробили американські психологи А. Уессман і Д. Рікс. Це досить проста методика самооцінки емоційних станів (наведено її скорочений варіант).

Вимірювання в цій методиці проводять за 10–бальною системою.

Інструкція. Виберіть у кожному із запропонованих наборів тверджень те, яке найточніше відображає Ваш стан зараз. Номер твердження, вибраного з кожного набору, обведіть кружечком у відповідному рядку реєстраційного бланка.

Реєстраційний бланк

П.І.П. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Посада _____
 Підрозділ _____ Спеціальність _____
 Військове звання _____

Спокійність–тривожність										Енергійність–втомленість									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Піднесення–пригніченість										Впевненість у собі–безпорадність									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Список тверджень за всіма шкалами

“Спокійність – тривожність”

1. Повністю збожеволів від страху. Втратив розум. Наляканий труднощами, які неможливо вирішити.
2. Величезна тривожність, занепокоєність. Знищений страхом.
3. Значна невпевненість. Вельми травмований невизначеністю. Відчуваю страхи.
4. Переживаю деяку занепокоєність, страх, неспокій або невизначеність. Знервований, хвилююся, роздратований.
5. Дещо занепокоєний, почуваюся скуто, трохи стривожений.
6. Ніщо особливо мене не турбує. Почуваюся більш-менш невимушено.
7. В цілому впевнений і вільний від стурбованості.

8. Відчуття повного благополуччя. Впевнений і відчуваюся невимушено.

9. Виключно холоднокровний, на рідкість впевнений і не хвилююся.

10. Цілковито спокійний. Непохитно впевнений у собі.

“Енергійність – втомленість”

1. Абсолютно видихнувся. Нездатний навіть до незначного зусилля.

2. Жахливо стомлений. Майже виснажений і практично не здатний до дії. Майже не залишилося запасів енергії.

3. Велика стомленість. Млявий. Мізерні ресурси енергії.

4. Доволі стомлений. У запасі не дуже багато енергії.

5. Злегка втомився. Лінощі. Енергії не вистачає.

6. Почуваюся досить свіжим, у міру бадьорим.

7. Почуваюся свіжим, у запасі значна енергія.

8. Багато енергії, сильна потреба у дії.

9. Життєздатність, величезна енергія, що б'є через край, сильне прагнення до діяльності.

10. Поривання, що не знають перешкод. Життєва сила випискується через край.

“Піднесення – пригніченість”

1. Крайня депресія і зневіра. Пригнічений. Усе чорно й сіро.

2. Дуже пригнічений. Почуваюся жахливо.

3. Почуваюся пригніченим. Настрій безумовно сумний.

4. Настрій пригнічений і дещо сумний.

5. Почуваюся трохи пригніченим, “так собі”.

6. Почуваюся досить добре, все гаразд.

7. Почуваюся дуже добре. Життєрадісний.

8. Збуджений, у доброму настрої.

9. Збуджений, у піднесеному стані. Сприймаю все із захватом.

10. Сильний підйом, запальний, веселий.

“Впевненість у собі – безпорадність”

1. Давить почуття слабкості й марності зусиль. У мене нічого не виходить.

2. Почуваюся жалюгідним і нещасним. Втомився від своєї некомпетентності.

3. Пригнічений своєю слабкістю й нестачею здібностей.

4. Почуваюся доволі нездібним.

5. Відчуваю, що мої вміння і здібності дещо обмежені.
6. Почуваюся доволі компетентним.
7. Відчуваю, що моїх здібностей достатньо й мої перспективи хороші.
8. Впевнений у своїх здібностях.
9. Відчуваю велику впевненість у собі. Впевнений у своїх звершеннях.
10. Для мене немає нічого неможливого. Зможу зробити все, що захочу.

Обробка результатів. Спочатку визначають показники за кожною зі шкал “Спокійність–тривожність”, “Енергійність–втомленість”, “Піднесення–пригніченість”, “Впевненість у собі–безпорадність”, які відповідають обраному респондентом номеру твердження.

Далі обчислюють інтегральний показник емоційного стану респондента за формулою:

$$ЕС = (I + I + I + I) / 4,$$

де ЕС – інтегральний показник емоційного стану; I, I, I та I – індивідуальні показники за відповідними шкалами.

Інтерпретація результатів. Показник ЕС може змінюватися від 1 до 10. Якщо він перебуває в межах 8–10 балів, його можна інтерпретувати як дуже добрий; у межах 6–7 балів – як добрий; 4–5 балів – як погіршений; 1–3 бали – як поганий чи дуже поганий.

5.2. Методики комплексного дослідження психологічної готовності особового складу військ (сил)

Методика 5.13. “Дослідження психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням”. Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням.

Інструкція. Просимо Вас як експерта оцінити показники, що характеризують рівень психологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням.

Закінчення табл. 5.13.1

8	Професійна надійність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Результати діяльності (ефективність)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Особистісні якості	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Здатність до співпраці	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Уміння самостійно працювати	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Поступове підвищення рівня військової професійної діяльності (професійне зростання)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Перспективи подальшого професійного зростання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Готовність до успішного виконання завдань за призначенням	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Усвідомлення мети війни (воєнного конфлікту)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Дотримання здорового способу життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Навченість психологічним методам надання само-та взаємодопомоги	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Усвідомлення небезпеки для власного життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	Усвідомлення свого обов'язку, відповідальності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22.	Готовність до ризику	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23.	Сміливість, рішучість	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24.	Здатність до саморегуляції психологічного стану	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25.	Адекватність оцінювання своїх можливостей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26.	Впевненість у собі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.	Мотивація до виконання завдань	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика 5.14. “Дослідження психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності” (М. Пеньков).

Методика розроблена із використанням процедури спрощення факторної структури психологічної готовності фахівця екстремального виду діяльності.

Інструкція. Зіставте висловлювання, які містяться в опитувальнику (табл. 5.14.1) із Вашим ставленням до виконання службових обов’язків в умовах бойових дій. Оцініть кожне наведене твердження, використовуючи таку шкалу оцінок: 0 – це точно про мене; 1 – це на мене схоже; 2 – це схоже на мене, але немає впевненості; 3 – не наважуюся співвіднести це із собою; 4 – сумніваюся, що це може стосуватися мене; 5 – мені це не властиво у більшості випадків; 6 – це мені абсолютно не властиво.

Таблиця 5.14.1

Опитувальник для оцінювання психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності

№ п/п	Твердження	це точно про мене	це на мене схоже	це схоже на мене, але немає впевненості	не наважуюся співвіднести це із собою	Сумніваюся, що це може стосуватися мене	мені це не властиво у більшості випадків	Це мені абсолютно не властиво
1	Зміна умов бойової діяльності не завдає мені незручностей							
2	Професійна честь та гідність для мене не настільки значні, щоб змусили виконувати дії, небезпечні для життя							

Продовження табл. 5.14.1

3	Інколи мені важко наважитися на дії в небезпечних ситуаціях без додаткового зовнішнього спонукання							
4	Моє вміння спілкуватися з членами військового колективу допомагає виконувати складні бойові завдання							
5	Мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються							
6	Почуття обов'язку не є для мене важливим мотиватором для виконання поставлених бойових завдань							
7	Будь-яке нове завдання викликає в мене передчуття неприємностей							
8	Іноді мені важко втілювати свої ідеї в життя, бо вони здаються мені нездійсненними							
9	Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на оточення							
10	Інколи події, що виникають у небезпечних ситуаціях, викликають у мене страх та розгубленість							
11	У небезпечних ситуаціях я невпевнений у своїх колег, бо вони не здатні мене підтримати і заспокоїти							
12	Під час очікування бойових дій я заздалегідь намагаюся уявити послідовність своїх дій у разі будь-якого їх розвитку							
13	Інколи я ухилявся від виконання своїх обов'язків через те, що боявся не впоратися							

Продовження табл. 5.14.1

14	На мою думку, недоцільно замислюватися над тим, як мої дії позначаються на якості виконання поставленого завдання							
15	Під час виконання бойового завдання я інколи недостатньо швидко приймаю рішення							
16	Усвідомлення суспільної значущості моїх дій не впливає на якість виконання поставлених бойових завдань							
17	Я ефективно дію в бойових умовах завдяки власній цілеспрямованості, а не зовнішньому контролю з боку командирів (начальників)							
18	Я вважаю, що одноосібна діяльність є більш результативною, ніж спільна							
19	Нездатність точно спрогнозувати результат дій не заважає мені виконувати поставлені бойові завдання							
20	В небезпечних ситуаціях мені більш притаманні відчайдушні вчинки, ніж ретельно продумані дії							
21	Я не можу звернутися зі своїми проблемами до будь-кого, бо відчуваю страх, що це коли-небудь буде використано проти мене							
22	У разі прийняття важливого рішення мене охоплює страх, що раптом я помиляюся							
23	Під час прийняття рішення в небезпечній ситуації (бою) я не маю часу замислюватися над тим, як це позначиться на оточенні							

Закінчення табл. 5.14.1

24	Я сумніваюся, що можу покладатися на підтримку колег у бойових умовах (небезпечній ситуації)							
25	Я чітко уявляю, як вирішувати проблемні питання, що виникають у бойових умовах (небезпечних ситуаціях)							

Ключі для підрахунку.

Шкала 1 – мотивація обов'язку – прямий підрахунок: 9; зворотний підрахунок: 2, 6, 16, 23.

Шкала 2 – професійна витривалість – прямий підрахунок: 17; зворотний підрахунок: 3, 7, 10, 20.

Шкала 3 – взаємодопомога і довіра – зворотний підрахунок: 4, 11, 18, 21, 24.

Шкала 4 – професійна компетентність – прямий підрахунок: 1, 12; зворотний підрахунок: 8, 14, 19.

Шкала 5 – вольове зусилля – прямий підрахунок: 25; зворотний підрахунок: 5, 13, 15, 22.

Під час підрахунку балів за кожним блоком та за методикою в цілому діагностично значущими є в одних випадках позитивні полюси відповідей, а в інших – негативні, що передбачає прямий і зворотний перерахунок балів. З огляду на це розроблено таблицю для переведення наданих обстежуваною особою відповідей у бали (табл. 5.14.2).

Таблиця 5.14.2

**Переведення відповідей у бали під час прямого
і зворотного підрахунку**

Варіанти відповідей	Прямий підрахунок	Зворотний підрахунок
Це точно про мене	6	0
Це на мене схоже	5	1
Це схоже на мене, але немає впевненості	4	2
Не наважуюся віднести це до себе	3	3
Сумніваюся, що це можна віднести до мене	2	4
Мені це не властиво у більшості випадків	1	5
Це до мене абсолютно не відноситься	0	6

Твердження кожного блоку утворюють шкали методики, тому відповідно до розташування тверджень в опитувальнику та діагностично значущого полюсу відповіді було створено ключі. Підрахунок за кожною шкалою методики проводять додаванням усіх відповідей за твердженнями, що утворюють шкалу, переведених за таблицею в бали.

Загальний бал за методикою, а саме загальний показник психологічної готовності особистості до професійної діяльності, обчислюють додаванням балів за п'ятьма шкалами методики (табл. 5.14.3).

Таблиця 5.14.3

Показники внутрішньої узгодженості між компонентами методики вивчення психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності

№ п/п	Компонент психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях	Значення α -Кронбаха
1	Здатність до ефективного самомотивування, в основу якого покладено мотивацію обов'язком	0,71
2	Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму й особистості для ефективного виконання поставлених завдань у напружених умовах, в основу якої покладено витривалість	0,67
3	Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і протистояти стресу, в основу якої покладені розвинені комунікативні навички і довіру	0,64
4	Здатність виокремлювати у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, оперативно планувати, і розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основу якої покладено професійну компетентність	0,69
5	Здатність до самообілізації, переведення розробленого плану дій у реальні дії, в основу якої покладено вольове зусилля	0,62

Методика 5.15. “Дослідження основних складових готовності військовослужбовців до захисту України від військової агресії”. Анкета розроблена Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил

України для вивчення основних складових готовності військовослужбовців до захисту України від військової агресії.

Інструкція. Шановні військовослужбовці! Відповідаючи на питання анкети, достатньо обвести номер того варіанта відповіді, який збігається з Вашою думкою, чи написати власну відповідь на вільних рядках. Дякуємо Вам за співпрацю!”.

1. Чи вважаєте Ви зовнішніх ворогів України своїм особистим ворогом?

- 1) так;
- 2) ні;
- 3) важко відповісти.

2. Як Ви оцінюєте особисту готовність до захисту України від військової агресії?

- 1) повністю готовий;
- 2) швидше готовий, ніж не готовий;
- 3) швидше не готовий, ніж готовий;
- 4) не готовий;
- 5) важко відповісти.

3. Якщо готові (швидше готові), то вкажіть чим це зумовлено?

- 1) захист Батьківщини – мій обов’язок;
- 2) прагну захищати територіальну цілісність України;
- 3) прагну захищати свій народ, свою культуру;
- 4) прагну захищати свою родину, свій дім;
- 5) інше (напишіть) _____.

4. Чим зумовлені Ваші сумніви у готовності захищати Україну від військової агресії?

- 1) держава погано піклується про своїх захисників (низький рівень соціальних гарантій);
- 2) не впевнений у здатності командирів (начальників) приймати правильні рішення в бойовій обстановці (їх професійній компетентності);
- 3) не впевнений у професійній підготовленості підлеглих до ведення бойових дій;
- 4) Збройні Сили України недостатньо забезпечені (озброєні) для впевненості у перемозі;
- 5) не впевнений в обіцянках держави піклуватися про мене (мою сім’ю) у випадку загибелі (каліцтва);
- 6) не хочу ризикувати своїм здоров’ям та життям;

7) інше (напишіть) _____.

5. Як би Ви оцінили рівень боєготовності Вашого військового підрозділу за 10-бальною шкалою (1 – найнижчий рівень, 10 – найвищий рівень)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Методика 5.16 “Дослідження рівня психологічної стійкості військовослужбовців” (В. Клочков).

Методика призначена для оцінювання рівня психологічної стійкості окремого військовослужбовця та підрозділу в цілому за такими компонентами: здатність контролювати свій стан; впевненість у собі; готовність нищити ворога; готовність терпіти дискомфорт; переконаність у перевазі над ворогом; впевненість у командирах і військовослужбовцях підрозділу; готовність до самопожертви.

Методика дає змогу диференціювати військовослужбовців і підрозділи за трьома рівнями сформованості соціально-психологічних умов їх психологічної стійкості у бою: соціально-психологічні передумови психологічної стійкості сформовані; соціально-психологічні передумови психологічної стійкості обмежено сформовані; соціально-психологічні передумови психологічної стійкості не сформовані.

Методика передбачає проведення опитування всього особового складу або науково обґрунтованої вибірки особового складу взводу, роти за опитувальником самооцінювання передумов психологічної стійкості у бою.

Інструкція. Уважно прочитайте твердження й обведіть цифру у відповідній клітинці реєстраційного бланка (табл. 5.16.1), вказуючи, наскільки Ви погоджуєтеся з тим чи іншим твердженням є правильним стосовно Вас. Пам'ятайте, що “правильних” та “неправильних” відповідей не існує. Намагайтеся бути об'єктивними, обирайте лише один варіант.

Таблиця 5.16.1

**Реєстраційний бланк дослідження рівня
психологічної стійкості військовослужбовців**

№ п/п	Твердження	Повністю не згоден	Не згоден	Не знаю	Згоден	Повністю згоден
1	Я не готовий протистояти труднощам військової служби в умовах війни	1	2	3	4	5
2	Я готовий захищати Україну від ворога	1	2	3	4	5
3	Я не впевнений у своїй спроможності виконувати бойові завдання	1	2	3	4	5
4	Я готовий проявити розумну сміливість під час виконання бойових завдань	1	2	3	4	5
5	Я впевнений у своїх командирах	1	2	3	4	5
6	Я не впевнений у своїх товаришах по службі	1	2	3	4	5
7	Я здатний у бойових умовах активізувати мислення, увагу, пам'ять	1	2	3	4	5
8	Я не здатний проявити винахідливість та ініціативу в бойових умовах	1	2	3	4	5
9	Я здатний зберігати самовладання і контролювати власний страх у бойових умовах	1	2	3	4	5
10	Я не здатний переборювати втому й інші відчуття фізичного дискомфорту	1	2	3	4	5
11	Я здатний долати фізичну втому та психічне виснаження	1	2	3	4	5
12	У ході виконання бойових завдань відчуваю підвищення емоційного збудження, азарт	1	2	3	4	5
13	Я не здатний зберігати самовладання під час вирішення бойових завдань	1	2	3	4	5
14	У бойових умовах я готовий шукати шляхи вирішення проблем, що виникають	1	2	3	4	5
15	Я переконаний у перемозі над ворогом	1	2	3	4	5
16	Я готовий до самопожертви заради перемоги над ворогом	1	2	3	4	5

Закінчення табл. 5.16.1

17	Я переживаю (відчуваю) ненависть до ворожої нації	1	2	3	4	5
18	Я не готовий знищувати ворожу націю	1	2	3	4	5
19	Я переконаний у своїй моральній та духовній перевазі над ворогом	1	2	3	4	5
20	Я не впевнений у своїй військово-професійній перевазі над ворогом	1	2	3	4	5
21	Я впевнений у високій значущості діяльності власного військового підрозділу у справі захисту України	1	2	3	4	5
22	Я готовий до захисту України у складі свого військового підрозділу	1	2	3	4	5
23	У бойових умовах я не зможу надати необхідну підтримку іншим	1	2	3	4	5
24	Я здатний надихнути своїм прикладом інших	1	2	3	4	5

Обробка результатів. 1. Відповідно до таблиці розподілу питань за показниками психологічної стійкості (табл.5.16.2) обчисліть середнє арифметичне значення психологічної стійкості військовослужбовців за кожним компонентом.

Таблиця 5.16.2

**Розподіл питань за показниками
психологічної стійкості**

№ п/п	Компоненти психологічної стійкості	Значення за компонентами психологічної стійкості обчислюють як середньоарифметичне за такими питаннями
1	Здатність контролювати свій стан	7, 9, 12, (–13), 14, (–23), 24
2	Впевненість у собі	(–1), (–3), (–8), (–10)
3	Готовність нищити ворога	17, (–18), (–20)
4	Готовність витримувати дискомфорт	11, 21
5	Переконаність у перевазі над ворогом	15, 19, 22
6	Впевненість у командирах і товаришах по службі	5, (–6)

Закінчення табл. 5.16.2

7	Готовність до самопожертви	2, 16
8	Загальний рівень	$(-1), 2, (-3), 4, 5, (-6), 7, (-8), 9, (-10), 11, 12, (-13), 14, 15, 16, 17, (-18), 19, (-20), 21, 22, (-23), 24$

Примітка: питання із знаком (–) обраховуються у зворотному порядку (1 як 5, 2 як 4, 3 як 3, 4 як 2, 5 як 1).

2. За підрозділ обчислюють кількість (N) військовослужбовців, які отримали вказані у таблиці 5.16.3 критичні значення показників, що визначають і-й рівень (R) сформованості соціально-психологічних умов психологічної стійкості за ($\Psi_{ст}$) j-м показником ($N_{R_1\Psi_{ст1}}, N_{R_2\Psi_{ст1}}, N_{R_3\Psi_{ст1}}, \dots, N_{R_i\Psi_{ст1}}$ і вписують поряд із критичними значеннями для кожного рівня та окремими показниками) (див. табл. 5.16.3).

Таблиця 5.16.3

**Критичні значення, що визначають рівень
сформованості соціально-психологічних умов
психологічної стійкості в бою**

№ з/п	Показники (компоненти) психологічної стійкості ($\Psi_{ст}$)	Критичні значення показників, що визначають рівень сформованості умов психологічної стійкості в бою					
		R_1 (критичний)		R_2 (задовільний)		R_3 (оптимальний)	
1	Здатність контролювати свій стан	$\Psi_{ст} \geq 3,1$	$N_{R_1\Psi_{ст1}}$	$\Psi_{ст} \geq 3,6$	$N_{R_2\Psi_{ст1}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_3\Psi_{ст1}}$
2	Впевненість у собі	$\Psi_{ст} \geq 3$	$N_{R_1\Psi_{ст2}}$	$\Psi_{ст} \geq 3,5$	$N_{R_2\Psi_{ст2}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_3\Psi_{ст2}}$
3	Готовність нищити ворога	$\Psi_{ст} \geq 3,3$	$N_{R_1\Psi_{ст3}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_2\Psi_{ст3}}$	$\Psi_{ст} \geq 4,4$	$N_{R_3\Psi_{ст3}}$
4	Готовність витримувати дискомфорт	$\Psi_{ст} \geq 2,7$	$N_{R_1\Psi_{ст4}}$	$\Psi_{ст} \geq 3,2$	$N_{R_2\Psi_{ст4}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_3\Psi_{ст4}}$
5	Переконаність у перевазі над ворогом	$\Psi_{ст} \geq 3,8$	$N_{R_1\Psi_{ст5}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_2\Psi_{ст5}}$	$\Psi_{ст} \geq 4,7$	$N_{R_3\Psi_{ст5}}$
6	Впевненість у командирах та товаришах по службі	$\Psi_{ст} \geq 3$	$N_{R_1\Psi_{ст6}}$	$\Psi_{ст} \geq 3,5$	$N_{R_2\Psi_{ст6}}$	$\Psi_{ст} \geq 4$	$N_{R_3\Psi_{ст6}}$
7.	Готовність до самопожертви	$\Psi_{ст} \geq 3,2$	$N_{R_1\Psi_{ст7}}$	$\Psi_{ст} \geq 4,2$	$N_{R_2\Psi_{ст7}}$	$\Psi_{ст} \geq 4,7$	$N_{R_3\Psi_{ст7}}$

3. Визначають відсоток (P) військовослужбовців, які отримали вказані у табл. 5.16.3 оцінки показників психологічної стійкості ($N_{R\Psi_{ctj}}$) за такою формулою:

$$P_{Ri\Psi_{ctj}} = \frac{N_{Ri\Psi_{ctj}}}{m} \times 100$$

де $P_{Ri\Psi_{ctj}}$ – відсоток військовослужбовців, що отримали оцінки показників психологічної стійкості $N_{R\Psi_{ctj}}$;

$N_{Ri\Psi_{ctj}}$ – кількість військовослужбовців, які отримали відповідні оцінки рівня психологічної стійкості для кожного показника;

m – загальна кількість опитаних.

4. Отримані за кожним показником значення $P_{Ri\Psi_{ctj}}$ аналізують: якщо $P_{R1\Psi_{ctj}} < 75\%$, та (або) $P_{R2\Psi_{ctj}} < 50\%$, та (або) $P_{R3\Psi_{ctj}} < 25\%$, та рівень сформованості соціально-психологічних умов психологічної стійкості у підрозділі за кожним взятим показником оцінюють як деструктивний, такий, що перешкоджає прояву психологічної стійкості військовослужбовців у бою; в інших випадках – як конструктивний, такий, що сприяє прояву психологічної стійкості військовослужбовців у бою.

Інтерпретація результатів. 1. У разі визнання усіх компонентів психологічної стійкості конструктивними або наявності одного показника, за яким не подолано значення деструктивного (крім 1 та 6), підрозділ визнають психічно стійким. При цьому рекомендовано провести вибіркові заходи з корекції визначеного компонента соціально-психологічних передумов психологічної стійкості.

2. У разі визначення від 2 до 5 компонентів психологічної стійкості, за якими не подолано значення деструктивного рівня сформованості соціально-психологічних умов психологічної стійкості, підрозділ визнають обмежено стійким. При цьому рекомендовано обов'язково провести додаткову підготовку особового складу за напрямками тих компонентів, за якими не подолано критичне значення (крім 1):

не менше 3 год додаткової підготовки – за наявності 2...3 показників (крім 1), за якими не подолано критичне значення;

до 12 год додаткової підготовки – за наявності 4...5 показників, за якими не подолано критичне значення.

3. У разі визначення більш ніж п'яти компонентів психологічної стійкості, за яким не подолано критичне значення, підрозділ визнають нестійким, із несформованими соціально-психологічними передумовами психологічної стійкості. Такий підрозділ потребує проведення реорганізаційних заходів: доукомплектування, розформування, зміни командного складу тощо.

Методика 5.17. “Дослідження рівня психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням” (А. Кириченко). Методику застосовують для оцінювання рівня психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних Сил України до виконання визначених завдань у бойових умовах.

Інструкція. Шановні захисники! Пропонуємо Вам взяти участь в опитуванні і відверто відповісти на вказані у реєстраційному бланку питання (табл. 5.17.1). Оцінювання відповідей відбувається за 10-бальною шкалою від 0 до 10 за умови, що 0 – найнижча оцінка (рівень), 10 – найвища оцінка (рівень). Дякуємо Вам за надані відповіді!

Таблиця 5.17.1

Реєстраційний бланк оцінювання психологічної готовності військовослужбовців

П.І.П. _____
 Ваш вік _____. Стать _____. Вислуга років _____.
 Сімейний стан _____. Освіта _____.
 Посада _____. Досвід бойових дій _____.

№ п/п	Показники оцінювання особистої психологічної готовності	Бал (від 0 до 10)
1	Як Ви оцінюєте власну задоволеність проходженням військової служби в елітних військах?	
2	Як Ви оцінюєте цікавість обраної професії – військовослужбовця ДШВ та особисту задоволеність цією діяльністю?	

Продовження табл. 5.17.1

3	Дайте загальну оцінку, наскільки Ви усвідомлюєте й розумієте виконання свого громадянського обов'язку із захисту Батьківщини та важливості виконання поставлених завдань	
4	Оцініть Вашу готовність до захисту своєї країни, власної домівки, близьких та рідних (усвідомлення мети війни)	
5	Оцініть наявність бажання позитивно взаємодіяти в колективі і жити за принципом "один за всіх і всі за одного"	
<i>На підставі особистого досвіду служби у ДШВ оцініть перераховані судження та зазначте, наскільки вони відповідають Вашим відчуттям (питання 6–8):</i>		
6	Там де десант – там завжди перемога!	
7	Труднощі для десантника – це звичайне явище, яке він легко подолає!	
8	ДШВ – це одна родина, десантник – це назавжди!	
9	Оцініть особисте прагнення до успіху та демонстрування позитивних якостей під час виконання службових обов'язків	
10	Як Ви оцінюєте рівень особистого патріотизму?	
<i>Оцініть, наскільки Ви задоволені (питання 11–23):</i>		
11	Ризиком та небезпекою, що притаманні службі у ДШВ	
12	Рівнем забезпечення підрозділу необхідним майном, технікою та озброєнням	
13	Соціально-побутовими умовами	
14	Грошовим забезпеченням	
15	Харчуванням	
16	Відпочинком і тривалістю сну	
17	Забезпеченням житлом	
18	Речовим забезпеченням	
19	Медичним забезпеченням	
20	Соціальним забезпеченням	
21	Проведенням психологічної підготовки	
22	Заохоченням з боку керівництва	
23	Результатами своєї служби	
24	Оцініть рівень Вашої довіри до керівництва держави	
25	Оцініть рівень Вашої довіри до командування військової частини	

Продовження табл. 5.17.1

26	Як Ви оцінюєте професійний рівень управління та безпосереднього керівництва командуванням військової частини?	
27	Оцініть справедливість прийняття рішень з боку командування військової частини	
28	Як Ви оцінюєте авторитет безпосереднього командира (начальника)?	
29	Як Ви оцінюєте рівень довіри до безпосереднього командира (начальника)?	
30	Як Ви оцінюєте взаємовідносини зі своїм безпосереднім командиром (начальником)?	
31	Як Ви оцінюєте взаємовідносини в колективі?	
32	Як Ви оцінюєте власний авторитет серед особового складу підрозділу?	
33	Оцініть власну здатність до адаптації в іншому середовищі	
34	Оцініть власний стан здоров'я	
35	Оцініть рівень особистої фізичної підготовленості	
36	Оцініть особисту якість володіння штатною зброєю і технікою	
37	Оцініть рівень Вашого досвіду та професійної підготовленості за фахом	
38	Оцініть щодо розуміння власних дій на полі бою та уявлення про них, особливо за відсутності сусідніх підрозділів підтримки (інших родів військ ЗС) та з обмеженою кількістю життєво важливих засобів (боєприпасів, питної води, їжі тощо)	
39	Оцініть рівень Вашого розуміння та усвідомлення власних помилок, подальшого їх недопущення, особливо під час виконання завдань за призначенням	
40	Оцініть особисте вміння прогнозувати небезпечні ситуації та приймати правильні рішення для їх вирішення	
41	Як Ви оцінюєте рівень боєготовності свого підрозділу?	
42	Оцініть судження: "Взаємодопомога в бою – гарантований шлях до перемоги!"	
43	Як Ви оцінюєте власну готовність до надання взаємодопомоги?	
44	Оцініть особисту упевненість у штатній зброї і техніці.	

Продовження табл. 5.17.1

45	Оцініть рівень згуртованості Вашого колективу в районі виконання бойових завдань	
46	Оцініть власну здатність до подолання виниклих труднощів	
47	Як Ви оцінюєте особисте вміння управляти собою та своєю поведінкою у ході виконання завдань за призначенням?	
48	Дайте загальну оцінку, наскільки Ви усвідомлюєте мету і причини війни (збройного конфлікту)	
49	Оцініть судження: “В бойовій обстановці будь-яка помилка може спричинити загибель товаришів по службі або потрапляння в полон”.	
50	Як Ви оцінюєте свою готовність до ризику?	
51	Як Ви оцінюєте свою готовність до самопожертви?	
52	Як Ви оцінюєте свою готовність до дій в умовах невизначеності і дефіциту часу?	
53	Як Ви оцінюєте свою готовність до десантування на невідому місцевість і виконання бойових завдань у тилу противника (диверсійних дій)?	
54	Як Ви оцінюєте вміння організовувати власну діяльність?	
55	Оцініть власний досвід перебування в екстремальних ситуаціях	
56	Оцініть свою ефективність на полі бою	
57	Оцініть власну здатність швидко приймати рішення	
58	Оцініть особисте вміння приймати чіткі рішення	
59	Як Ви оцінюєте власне вміння зацікавлювати й організовувати спільну діяльність?	
<i>Оцініть, наскільки Ви задоволені (питання 60–62):</i>		
60	Власною професійною підготовкою	
61	Професійною підготовкою своїх колег	
62	Інформацією про стан подій у країні та районі бойових дій	
63	Оцініть відчуття впевненості у своїх силах та з боку товаришів	
64	Оцініть особисту емоційну стійкість (самоконтроль за своїми емоціями і почуттями, відокремлення негативних травматичних подій минулого)	

Закінчення табл. 5.17.1

Оцініть рівень Ваших властивостей та рис характеру (питання 65–87):		
65	Позитивний настрій	
66	Якість здорового фізіологічного сну	
67	Працездатність	
68	Врівноваженість	
69	Уважність	
70	Відповідальність	
71	Дисциплінованість	
72	Зосередженість	
73	Наполегливість	
74	Цілеспрямованість	
75	Активність	
76	Організованість	
77	Зібраність	
78	Добросовісність	
79	Витривалість	
80	Порядність	
81	Чесність	
82	Рішучість	
83	Ініціативність	
84	Самостійність	
85	Стриманість	
86	Сміливість	
87	Мужність	

Обробка результатів. 1. Оцінні показники структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовця визначають як середнє арифметичне відповідей на питання, за якими нараховують сумарні бали за кожним компонентом окремо:

мотиваційний компонент – питання 1–23;

пізнавально-орієнтаційний компонент – питання 24–43;

операційний компонент – питання 44–62;

емоційно-вольовий компонент – питання 63–87.

2. Індивідуальний показник рівня сформованості психологічної готовності військовослужбовця Десантно-штурмових військ обчислюють як середнє арифметичне отриманих коефіцієнтів за структурними компонентами.

3. Загальну оцінку рівня сформованості психологічної готовності за військовий підрозділ розраховують як середнє арифметичне суми кількісних індивідуальних показників рівня сформованості психологічної готовності військовослужбовців. Аналогічним методом також можна визначати оціночні показники структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців підрозділу. Загальний рівень психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ визначають за табл. 5.17.2.

Таблиця 5.17.2

**Визначення рівня психологічної готовності
військовослужбовців Десантно-штурмових військ
до виконання завдань у бойових умовах**

Показник сприйняття ПГ військовослужбовців ДШВ до виконання бойового завдання	Рівень сформованості ПГ	Коефіцієнт ПГ	Межі оцінок
Сприяє виконанню завдань за призначенням	Високий	0,66...1	6,6...10
	Середній	0,33...0,65	3,3...6,5
Не сприяє виконанню завдань за призначенням	Низький	0,1...0,32	1...3,2

Інтерпретація результатів. **Високий рівень** – відсутність у військовослужбовців сумнівів, високий рівень інтересу та задоволеність професійною діяльністю, виражене прагнення до виконання завдань за призначенням, демонстрування власної сили та можливостей, чітке розуміння своїх дій, впевненість у штатній зброї і техніці, здатність до саморегуляції та самоконтролю за емоційним станом у бойовій обстановці, готовність до ризику, самопожертви, дій в умовах невизначеності тощо.

Середній рівень – особовий склад має сумніви у власних силах, готовності до рішучих дій в умовах невизначеності, ризику та самопожертви. Особовий склад не повною мірою володіє необхідними для ефективних дій в умовах

невизначеності знаннями, вміннями та навичками. Військовослужбовці не повною мірою здатні до саморегуляції та самоконтролю за власним емоційним станом у бойовій обстановці, відчують невпевненість у штатній зброї і техніці. Військовослужбовці фізично почуваються добре, але допускають помилки під час виконання команд.

Низький рівень – відсутність віри у можливість виконання завдання, рішучості і впевненості у своїх силах. Особовий склад психологічно не готовий до виконання визначених завдань у бойових умовах.

Методика 5.18. “Прогнозування поведінки військовослужбовців Сил спеціальних операцій в екстремальних умовах виконання завдань за призначенням” (С. Павлушенко). Методика дає змогу: визначити тип поведінки військовослужбовців ССПО у фрустраційній ситуації; визначити у військовослужбовців рівень фрустраційної толерантності до несприятливих чинників виконання завдань за призначенням; сформулювати у військовослужбовців ССПО відповідну стратегію поведінки в бойових екстремальних умовах виконання завдань за призначенням, прийняття рішення в обстановці невизначеності. В основу методики покладено реальні бойові ситуації.

Процедура обстеження. Кожна досліджувана особа отримує стимульний матеріал, який складається з 30 динамічних психотравмуючих фруструючих ситуацій та відповідний реєстраційний аркуш, в якому відображено всі необхідні соціально-демографічні дані про опитуваного (військове звання, прізвище, ім'я та по батькові, посада, службовий і бойовий досвід), підписує згоду на проведення дослідження і йому викладають зміст інструкції.

Інструкція. Шановний колего! Вам запропоновані 30 рисунків-ситуацій, які можуть виникнути у ході виконання завдань за призначенням. На рисунках зображені військовослужбовці, що розмовляють між собою. Умови, в яких відбувається розмова, розкрито у фабулі події, хронологічно послідовному її описі (зображенні). Те, що говорить один із військовослужбовців, Ви маєте змогу бачити на відповідному рисунку та у фабулі. Ви маєте уявити себе на місці іншого військовослужбовця або одного з військовослужбовців і надати

лаконічну відповідь на питання або фразу, яку вимовляє один з учасників розмови. Правильних або неправильних відповідей немає. Відповіді у вигляді жарту не розглядатимемо. Працюйте якомога швидше. Час на дослідження обмежено 45 хв.

Стимульний матеріал

Фабула події 1. 14 лютого 2015 року в район ДЕБАЛЬЦЕВО було перекинуто чотири групи від 3 оп спеціального призначення, які мали задачу: супроводжувати колони з ЛУГАНСЬКЕ на ДЕБАЛЬЦЕВЕ та у зворотному напрямку. Дорога перебувала під повним контролем бойовиків, її постійно прострілювали танки. Дві групи спеціального призначення відмовилися виконувати бойове завдання. Враховуючи потенційну небезпеку, командир групи капітану Юрію Б. дозволили дібрати особовий склад групи зі складу загону спеціального призначення. Добираючи особовий склад групи, капітан Юрій Б. звернувся до одного зі своїх підлеглих: *“Вадиме, є завдання, але дуже ризиковане. Якщо відмовишся, я зрозумію”*.



Рис. 5.18.1. Ситуація до фабули 1

Фабула події 2. Округ Малааб, Ромазі, Ірак. Операція “Свобода Іраку” (2003). Через прорахунки у плануванні операції під час бою відбувся дружній вогонь (синій проти синього) і сили коаліції зазнали певних втрат (одного з “морських котиків” поранено, одного іранського солдата вбито, іншого травмовано). Тільки чудо врятувало групу ССО, яка перебувала в будівлі і була неправильно ідентифікована, від пострілів та вогню танка сухопутних військ США М1А2 “Abrams”. Відразу після бою відбулася розмова між командиром загону та командиром групи “морських котиків”: *“Внаслідок Ваших прорахунків ми зазнали невиправданих втрат”*.



Рис. 5.18.2. Ситуація до фабули 2

Фабула події 3. Вересень 2014 року, Донецький аеропорт. На той час вежа, що пізніше стала символом

захисників ДАПУ, була відносно спокійною позицією, яку головним чином використовували для спостереження. Основні сили перебували у старому терміналі аеропорту. Чергова зміна, яка вела спостереження, побачила, що до диспетчерської вежі наближаються два танки Т-64 і піхота противника. Щоб протистояти броні противника, наші захисники не мали засобів. Серед наявного озброєння були РПГ і стрілецька зброя. Не відчувши на підступах жодного опору, бойовики майже у притул наблизилися до вежі. Два спецназівці, які перебувають на вежі, ведуть між собою розмову: *“У нас тільки стрілецька зброя та 4 РПГ. Ми не зможемо протистояти танкам противника і загинемо до прибуття резервної групи”*.



Рис. 5.18.3. Ситуація до фабули 3

Фабула події 4. У ніч з 16 на 17 липня 1944 року диверсійно-розвідувальну групу “Сокіл” (командир гв. лейтенант І. Шуляк) розвідувального відділу штабу 3-го Білоруського фронту було виведено в тил противника повітряним шляхом парашутним способом двома літальними апаратами. Майданчик приземлення – район литовського міста ТАУРАГЕ. Після десантування друга підгрупа, яку очолював старшина П. Волуєв, через проведення каральної операції в районі десантування не змогла об’єднатися з основним ядром групи. Підгрупа “Вол” у складі дев’яти розвідників була вимушена діяти самостійно, але не мала зв’язку з Центром. Ситуація ускладнювалася тим, що один із розвідників втратив зір. Групу наздоганяли карателі. В цих умовах старшина П. Волуєв звернувся до групи: *“Ситуація критична. Ми не можемо відірватися від карателів. Що будемо робити?”*.



Рис. 5.18.4. Ситуація до фабули 4

Фабула події 5. 29 липня 2014 року. селище ЛАТИШЕВО Донецької області (поблизу міста СІМФЕРОПОЛЯ). Група спеціального призначення від 3 оп спеціального призначення після виконання бойового завдання з пошуку пілота збитого літака поверталася з території, підконтрольної бойовикам. Почало світати, а до переднього краю оборони ЗС України залишалося близько 10 км. Місцевість степова, сховатися ніде. Згодом вийшли на закинутий корівник. Після розмови з господарем, місцевим фермером, командир групи прийняв рішення залишитися тут на день. Виставивши спостереження, лягли відпочивати. Через 2 год почули шум двигунів техніки та побачили, що з різних сторін наближаються два БТР та КАМАЗ, у кузові якого встановлено ДШК. За 500 м сепари зупинилися і почали розстрілювати будівлю з КПВТ і ДШК. Командир групи сказав своєму заступникові: *“Ми оточені. Що будемо робити?”*.



Рис. 5.18.5. Ситуація до фабули 5

Фабула події 6. Група спеціального призначення № 211 зі складу 177-го окремого загону спеціального призначення (командир групи – лейтенант А. Дерев'янка) у складі 17 розвідників вела повітряну розвідку в районі на 50 км. північніше ГАЗНІ. Несподівано розвідники вдалині побачили нав'ючених тварин. На перший погляд, караван був невеликий. Щоб перешкодити просуванню душманів, на шляху прямування каравану було висаджено оглядову групу, яка швидко десантувалася і влаштувала засідку. Зайнявши вигідну позицію на схилах висот, розвідники зав'язали бій. Позиції розвідників методично обстрілювали великокаліберними кулеметами та зенітними установками (ЗГУ). Бій тривав вже більше 40 хв. Переважаючі сили противника поступово оточували спецназівців. Від розвідника з правого спостережного посту командир групи радіостанцією отримав доповідь: *“Караван дуже великий. Уся ущелина заповнена верблюдами”*.



Рис. 5.18.6. Ситуація до фабули 6

Фабула події 7. 20 березня 2015 року під час бойового зіткнення в районі спостережного посту біля с. ОПИТНЕ розвідувальна група розвідувальної роти 81 оаембр під командуванням сержанта М. Резанича (позивний “Адам”) потрапила в засідку. Ворог шквальним вогнем зі стрілецької зброї відрізав ядро групи від спостережного посту. На посту залишилися лише двоє молодих необстріляних розвідників, для яких це було першим бойовим зіткненням. Обох хлопців (позивні “Малиш” і “Живчик”) було поранено. Командир групи по рації почув: “Адаме”, ми в оточенні! “Малиш” поранений. Що нам робити?”.



Рис. 5.18.7. Ситуація до фабули 7

Фабула події 8. Багдад. Ірак. 2005 рік. Спільна група Дельти і “морських котиків” має завдання ліквідувати великого торговця зброєю, який був важливою ланкою в

ланцюжку забезпечення повстанців зброєю. Торговець зброєю розміщувався в центрі міста у житловому комплексі з кількох двоповерхових будинків, мав потужну охорону та значний арсенал зброї. Перша підгрупа мала десантуватися на дах житлового комплексу і вести наступ в низ. Друга підгрупа мала розпочати штурм знизу. Дії знизу підтримувала бронегрупа у складі одного БТР “Pandur”. За замислом операції підгрупа №1 зверху мала проникнути в будівлю, а через 30 с після цього підгрупа № 2 розпочинає штурм знизу. Після висадки з МН-6 спецпризначенці розпочали операцію. Один із розвідників підірвав двері і група почала спускатися по сходах, у той же час почули вибухи та постріли знизу біля іншої будівлі. По рації почули про бій і втрати у підгрупі №2. Один із операторів звернувся до командира: *“Командире, нас висадили не на той дах. Що будемо робити?”*.



Рис. 5.18.8. Ситуація до фабули 8

Фабула події 9. 26–27 травня 2014 року. Міжнародний аеропорт “Донецьк” імені Сергія Прокоф’єва – стратегічний об’єкт, один із трьох найбільших аеропортів України. В ніч з 25 на 26 травня, близько 3-ї год, до нового терміналу увійшли найманці російського диверсійного загону та батальйону “Восток”, разом близько 120 осіб. Серед озброєння, яке бойовики вивантажували з машин, були помічені реактивні вогнемети “Шмель”, гранатомети і переносні ЗРК. На мобільний телефон командира зведеного загону спеціального призначення підполковника Андрія Б. зателефонував колишній керівник спецпідрозділу “Альфа” в Донецькій області та запропонував зустрітися. Зустріч відбулася на першому поверсі старого терміналу. Переговори були короткими. Ходаковський запропонував негайно залишити аеропорт: *“У вас є година, щоб безпечно залишити аеропорт і виїхати за межі міста Донецька”*.



Рис. 5.18.9. Ситуація до фабули 9

Фабула події 10. 8 квітня 2009 року контейнеровоз “Maersk Alabama”, який перевозив 17 т вантажу в Момбасу (Кенія), був атакований сомалійськими піратами в районі Африканського Рогу. Пірати взяли у заручники капітана Річарда Філіпса та прямували в бік сомалійських берегів на рятувальному човні, узятomu на судні. Щоб забезпечити штурмову групу необхідним обслуговчим персоналом, група ССО змушена була взяти трьох “пасажирів”, які мали виконати стрибок у тандемній підвісці. Під час польоту вони сильно нервували. За сигналом “Пішов” (зелений колір) спецпризначенці одним за одним залишали борт. У момент стрибка ступні “пасажира” мали бути на краю рампи, інакше він міг переламати собі ноги. “Пасажир” завмер на місці за декілька кроків до рампи. Він звернувся до оператора: “Я не зможу виконати цей стрибок”. Часу на його переконання не було...



Рис. 5.18.10. Ситуація до фабули 10

Фабула події 11. Розвідувально-диверсійна група “Норд” (командир – капітан К. Гнідаш, позивний “Кім”) у період з квітня до жовтня 1943 року діяла в районі міжиріччя ДНІПРА і ДЕСНИ. Згідно з розпорядженням штабу Центрального фронту розвідгрупа поблизу м. НІЖИНА викрила, дорозвідала та передала у Центр розвідувальні дані про польовий аеродром бомбардувальної авіації. В нічний час було здійснено наліт та бомбардування Ніжинського аеродрому. Радіограмою Центру розвідгрупі було визначено доповісти про результати роботи нашої авіації. Здійснивши марш у район аеродрому, через оптичні засоби розвідники добре роздивилися польовий аеродром і здивувалися. На аеродромі, як і раніше, стояли ряди літаків і спокійно працювала обслуга. Лише в південно-східній частині аеродрому командир зміг побачити декілька воронок та догораючу невелику будівлю. Командир групи звернувся до свого радиста: *“Льотчики не могли так схибити. Невже ти помилився під час передачі координат?”*.



Рис. 5.18.11. Ситуація до фабули 11

Фабула події 12. Останній місяць оборони Донецького аеропорту (січень 2015 року). У складі підрозділу, залученого до оборони стратегічного об'єкта перебував фельдшер 122 оаеб 81 оаебр молодший сержант І. Зінич (позивний “Псих”), який зайшов у Донецький аеропорт 17 грудня 2014 і надавав медичну допомогу бойовим побратимам протягом 34 діб. Лише з 16 до 19 січня він надав кваліфіковану допомогу та фактично врятував не менше 50 своїх побратимів. “Псих” чотири рази відмовлявся від ротації з аеропорту. 17 січня під час обстрілу його було поранено, але він сам перебинтував голову та продовжував виконувати обов'язки. Евакуювати поранених у ході постійних атак та обстрілів противника було дуже складно. З 19 на 20 січня відбулася остання евакуація з аеропорту. До Ігоря звернувся командир: *“Ігоре, ти сумлінно виконав свій обов'язок. Це останній борт”*.



Рис. 5.18.12. Ситуація до фабули 12

Фабула події 13. В лютому 1971 року розвідгрупа “Пітон” (командир – Джеймс Батлер) “зелених беретів” зі складу командування військового сприяння у В’єтнамі отримала завдання з ведення розвідки у гірському районі Північного В’єтнаму. Спорядження групи включало: чотири кулемета М-60 з боєзапасом 20 тис. патронів, 20 гранатометів LAW, 60-мм міномет та 50 мін до нього, 200 пострілів до трьох гранатометів М-79, 20 фунтів вибухівки, 100 мін М-14, засоби зв’язку. Така кількість спорядження позбавляла групу маневреності. Групу виводили гелікоптерами VН-1Н “Х’юї”, що позбавляло її прихованості. До підльоту на майданчик десантування гелікоптери обстріляли. Крім того, було з’ясовано, що майданчик приземлення позначений на карті як старе мінне поле. Командир гелікоптера звернувся до командира розвідгрупи: *“Ми не зможемо сісти, оскільки внизу мінне поле”*.



Рис. 5.18.13. Ситуація до фабули 13

Фабула події 14. З 2 травня 2014 року капітан Андрій Т. очолив підрозділ, який ніс службу на блокпосту № 5 поблизу СЛОВ'ЯНСЬКА Донецької області із завданням ізолювати визначений район. Близько 3 год ночі 5 липня 2014 року бойовики спробували прорив з боку СЛОВ'ЯНСЬКА. Під час бою було знищено один танк, три бойові машини піхоти, одну бойову машину десантну та близько 20 бойовиків. Капітан Андрій Т. під час бою зазнав контузії, але відмовився від евакуації та залишився з особовим складом підрозділу. Під час бою до нього звернувся заступник командира роти: “Командире, сепари значно переважають. Що будемо робити?”.



Рис. 5.18.14. Ситуація до фабули 14

Фабула події 15. 1982 рік, травень. 177-й окремий загін спеціального призначення. Одним із пріоритетних завдань

спецназівців стало завоювання й утримання висот навколо РУХА. Кліматичні умови були дуже складні: вдень спека до 60° С, вночі каміння покривалося інієм. Всупереч наказу командира загону, командир одного з опорних пунктів самостійно відправив сержанта А. та двох військовослужбовців по воду. Саме в цей час підійшов загін бойовиків. Внаслідок бою два військовослужбовці загинули, а сержант зник безвісти. Через те, що сержант А. знав усі позивні і частоти, терміново довелося змінювати систему зв'язку й управління. Після повернення в РУХУ командир загону, звертаючись до командира опорного пункту зазначив: *“Війна не прощає помилок і порушень. Сьогоднішні втрати в загоні – з вашої вини”*.



Рис. 5.18.15. Ситуація до фабули 15

Фабула події 16. 2 травня 2014 року 1 аемб 95 оаембр на чолі з підполковником Т. Сенюком виконував бойове завдання

у складі сил і засобів АТО. Близько 5.30 у районі мосту поблизу міста СЛОВ'ЯНСЬК зав'язався бій. Під тиском десантників сепаратистів було витіснено з блокпосту і міст перейшов під контроль підрозділу. З обох боків мосту почали збиратися натовпи цивільних людей, які заблокували рух колони. Протягом усього дня невідомі особи вимагали скласти зброю та залишити техніку в обмін на життя військовослужбовців. Близько 17.00 один зі спостерігачів доповів командир батальйону: *“Спостерігаю в натовпі озброєних бойовиків”*. Саме в цей час з-за спин “мирно” налаштованих цивільних у бік підрозділу почали лунає перші постріли, полетів “коктейль Молотова”, ворожі кулі обірвали життя двох військовослужбовців батальйону.



Рис. 5.18.16. Ситуація до фабули 16

Фабула події 17. 2001 рік. Військово-морська база десантних сил США Коронадо в Сан-Дієго, Каліфорнія. Під час тренувальних стрибків “морських котиків” з літака С-130 з висоти 4000 м з вільним падінням внаслідок зіткнення двох парашутистів зазнав тяжкої травми командир першої групи ССО ВМС капітан ВМС В. Макрейвен. Серйозні травмування таза, хребта вказували на ймовірність закінчення військової кар’єри “морського котика”. Під час лікування у шпиталі його відвідав командувач ССО ВМС адмірал Ерік Олсон, який під час зустрічі наголосив: *“Ви знаєте правила. Після такої травми офіцер зобов’язаний пройти повний медичний огляд”*.



Рис. 5.18.17. Ситуація до фабули 17

Фабула події 18. Наприкінці серпня 2014 року Луганський аеропорт обороняв зведений загін 80 оаебр на чолі з начальником штабу 80 оаебр полковником Андрієм К.

1 вересня росіяни почали масовану атаку, використовуючи свої новітні танки Т-90. Бункер та будівлі, в яких укривалися десантники, противник розстрілював з 203-мм САУ 2С7 “Піон” та 240-мм самохідних мінометів 2С4 “Тюльпан”. За розвідувальною інформацією, аеропорт штурмували військовослужбовці Псковської десантної та Дагестанської мотострілецької бригад за підтримки 40 танків, БМП і БМД. Переважаючим силам противника вдалося прорвати оборону та взяти десантників у кільце. В цих умовах до командира загону звернувся один з командирів рот: “Командире, Ви нас завжди навчали, що десантники не відступають. Але ми в оточенні. Що будемо робити?”.



Рис. 5.18.18. Ситуація до фабули 18

Фабула події 19. 1991 рік. Перська затока. Під час операції з знищення ракетних установок SCUD британській

групі SAS помилково були надані неправильні радіочастоти, тому зв'язок по рації став неможливим. Через це група не могла зв'язатися з підкріпленням та евакуюватися. Із восьми військовослужбовців четверо потрапили в полон, один убитий у перестрілці, двоє померли від переохолодження і лише один зумів врятуватися. Після реабілітації оператор SAS, якому вдалося врятуватися, звернувся до командира свого загону: “Через ваші штабні прорахунки я втратив своїх побратимів”.



Рис. 5.18.19. Ситуація до фабули 19

Фабула події 20. Аналіз конфліктів останніх двох років (Турецької кампанії в Сирії, Лівії і конфлікту в Нагірному Карабасі) показує широке використання ударних БПЛА не тільки по техніці, а й по скупченнях людей від 7 до 15 осіб. Крім того, БПЛА можуть бути використані для виявлення та

передачі координат про місце перебування груп спеціального призначення. Здобутий досвід дає змогу спрогнозувати ймовірну ситуацію: група спеціального призначення ССНО зі складу сил і засобів операції Об'єднаних сил у складі 9 операторів виконуючи спеціальне завдання в районі ЗОЛОТЕ ПОЛЕ, ПРИВІТНЕ, ПЕРВОМАЙСЬКЕ на території тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим зупинилася на днювання поблизу АГАРМИШ та була виявлена за допомогою БПЛА. Оператор, який першим помітив БПЛА, звернувся до командира: “Командире, на 15 годин нас помітив безпілотно́к. Нас викрили”.



Рис. 5.18.20. Ситуація до фабули 20

Фабула події 21. 8 квітня 2009 року контейнеровоз під прапором США “Maersk Alabama” був атакований сомалійськими піратами. Пірати взяли у заручники капітана

Річарда Філіпса та прямували до сомалійських берегів на одному з 5-метрових рятувальних човнів, узятих на судні. Пірати були озброєні АК-47 та утримували капітана у трюмі. До визволення заручника був залучений підрозділ “морських котиків”. Снайпери зайняли свої позиції на палубі “Bainbridge”. Рятувальний човен гойдався на хвилях вгору і вниз, картинка у прицілі змінювалася щомиті. Щоб план спрацював, усі три пірати мали опинитися в зоні видимості одночасно. Один зі снайперів звернувся до іншого: “Ми не можемо схибити”.



Рис. 5.18.21. Ситуація до фабули 21

Фабула події 22. Савур-могила, літо 2014 року. Висота 277,9 є стратегічно важливою, тому що підноситься над прилеглими степовими просторами, даючи змогу контролювати велику ділянку кордону України з Росією.

Обороною керував полковник Ігор Г (позивний “Сумрак”). Противник постійно вів масований артилерійський обстріл та численними атаками намагався повернути контроль над висотою. Основними завданнями оборонців були передача даних про просування ворожих сил і коригування вогню артилерії. 20 серпня прикордонний район практично був зайнятий російськими військами. Захисники висоти опинилися в повній ізоляції. 24 серпня відбувся черговий штурм висоти, танки стріляли прямим наведенням, кавказькі найманці атакували оборонців Савур-могили. До “Сумрака” завернувся один з оборонців: *“Командире, немає сенсу більше утримувати висоту”*. Але наказу на відхід не було.



Рис. 5.18.22. Ситуація до фабули 22

Фабула події 23. У липні 2014 року підрозділи ЗС України потрапили в оточення, з якого не мали змоги

вийти. До складу зведеного підрозділу офіцерів повітряно-десантної служби, які за допомогою військово-транспортної авіації десантували вантажі з боєприпасами та продовольством для оточених підрозділів, увійшов підполковник Сергій М. 14 липня 2014 року АН-26, на борту якого перебував підполковник Сергій М. був збитий противником над територією Луганської області. За наказом командира екіпажу підполковник Сергій М. здійснив небезпечне десантування з палаючого літака на висоті 6000 м. Після приземлення на непідконтрольній території він потрапив у полон до бойовиків, де зазнав тортур. Під час одного з допитів представник ФСБ вчергове звернувся до підполковника Сергія М.: *“У Вас є останній шанс! Або зараз Ви чесно відповідатимете на усі мої питання, або це наша остання зустріч”*.



Рис. 5.18.23. Ситуація до фабули 23

Фабула події 24. 1991 рік. Перська затока. Патруль SAS у складі 8 розвідників виведений повітряним шляхом на територію західного Іраку із завданням ведення розвідки у визначеному районі з метою своєчасного виявлення та знищення мобільних пускових установок ракет SCUD. Після прибуття в район виконання завдання командир групи SAS організував базу та визначеним складом сил і засобів розпочав спостереження за визначеною ділянкою шосейної дороги. Випадково на місце знаходження бази вийшов іракський хлопчик-пастух, який переганяв стадо кіз. Оператор SAS, який першим побачив дитину, звернувся до командира: “Зараз тут будуть іракські військові”.



Рис. 5.18.24. Ситуація до фабули 24

Фабула події 25. 21 липня 2014 року розвідувальний загін СпП зі складу 73-го Морського центру та 140-го окремого

центру спеціального призначення ССПО ЗС України, оминаючи блокпости терористів, увійшов у ДЗЕРЖИНСЬК із завданням взяти під контроль ключові об'єкти – будівлю адміністрації та позицію батареї “Градів”, щоб забезпечити вхід до міста основних сил. Однак російські терористи помітили, а згодом і заблокували групу, яка встигла взяти під контроль будівлю адміністрації. Про початок штурму міста дізнався ватажок терористів Безлер (“Біс”), який перебував у сусідній ГОРЛІВЦІ, розташованій за 15 км. До ДЗЕРЖИНСЬКА за його наказом вирушила колона бойовиків чисельністю майже 200 осіб, підтримувана БТР-70, БМД і двома танками. Маючи чисельну та вогневу перевагу, бойовики намагалися вибити розвідників з будівлі адміністрації та повернути контроль над містом. До командира зведеного загону капітана 2 рангу Едуарда Ш. звернувся один зі спецпризначенців: *“Командире, ми обороняємося майже 8 годин, у нас закінчуються боєприпаси”*.



Рис. 5.18.25. Ситуація до фабули 25

Фабула події 26. Мінер зі складу групи спеціального призначення встановив заряд, але підірвати об'єкт не вдалося. Фахівець з мінно-підривної справи подумки перебирав варіанти, чому не спрацював заряд, але не міг зрозуміти, у чому проблема. Командир групи спецпризначення звернувся до фахівця з мінно-підривної справи: *“У нас дуже мало часу. Треба виправляти ситуацію”*.



Рис. 5.18.26. Ситуація до фабули 26

Фабула події 27. 2005 рік. Ірак. Група ССО отримала завдання не допустити підриву плотини і захопити гідроелектростанцію МУКАТАЙН, розміщену північно-східніше від іракської столиці. У разі її підриву значно зменшиться темп наступ коаліційних сил. Замислом операції передбачено, враховуючи чинник раптовості, виконати десантування прямо на об'єкт, швидко захопити його та

організувати охорону до прибуття своїх військ. Після десантування плотина була швидко захоплена, охорона здалася практично без спротиву. На гідроелектростанції вибухових речовин результату не дав. За результатами проведення операції необхідно було зробити доповідь. Після доповіді повинно розпочатися переміщення військ але було з'ясовано, що під час десантування було втрачено експериментальну радіостанцію. Імовірно її зірвало потоком повітря від гвинтів та закинуло у річку під платину. Командир групи ССО звернувся до радиста: *“Ви розумієте, що ми ставимо під загрозу всю операцію?”*



Рис. 5.18.27. Ситуація до фабули 27

Фабула події 28. Липень 2014 року. Висота 277,9 (Курган Савур-могила) мала стратегічне значення, оскільки давала змогу контролювати велику ділянку кордону України з

Росією. Оборonoю керував полковник Ігор Г. (позивний “Сумрак”). Противник усіма наявними силами намагався вибити оборонців з цієї висоти. Старший офіцер командування ВДВ полковник Петро П. отримав завдання від керівника сектору “Д” сформувати команду добровольців і вийти для посилення зведеного загону, який обороняв Савур-могилу. Формуючу групу полковник Петро П. звернувся до особового складу: *“Швидше за все це квиток в один кінець. Але там наші побратими, яких залишилося лише десять. Крім нас, їм ніхто не допоможе”*.



Рис. 5.18.28. Ситуація до фабули 28

Фабула події 29. У квітні 1982 року 459 ор спецпризначення брала участь у знищенні бази бойовиків Рабаті-Джалі. На території бази були розміщені склади зі зброєю та боєприпасами, зберігалися наркотики і тривала

підготовка бойовиків. О 6.45 5 квітня ціль було відмарковано двома освітлювальними авіабомбами, які вітер відніс на територію Ірану. Внаслідок цього висадка десанту відбулася на іранській території. Зорієнтувавшись на місцевості, командир окремої роти спецпризначення зрозумів: “*Ми на території Ірану за 20 км від запланованого району десантування*”.



Рис. 5.18.29. Ситуація до фабули 29

Фабула події 30. У серпні 2016 року диверсійно-розвідувальна група ГУР МО України була виведена морським шляхом на територію тимчасово окупованої Автономної Республіки Крим із завданням ведення проведення спеціальних заходів на території півострова. В точці зустрічі з агентом їх чекала засідка підрозділу ФСБ РФ “Вимпел”. Після перестрілки спецназівці вирвалися з оточення та почали відхід від переслідування по степовій місцевості. Дуже швидко усі

сили МО, ФСБ та МВД РФ у тимчасово окупованому Криму почали широкомасштабну операцію з пошуку української диверсійно-розвідувальної групи. Незважаючи на облаву, під покровом ночі диверсійно-розвідувальній групі вдалося пробратися до північного Криму та вийти на технологічну дамбу через залив СИВАШ, але дамбу охороняв підрозділ 247 опдп збройних сил РФ. Спостерігаючи за місцем прориву заступник командира групи звернувся до командира: *“Дамбу охороняють російські десантники. Без втрат прорватися не зможемо”*.



Рис. 5.18.30. Ситуація до фабули 30

Оцінювання методики та інтерпретація отриманих результатів. Дослідник аналізує відповіді операторів за двома критеріями: спрямованості реакції (Е, І, М) і типу реакції (OD, NP, ED).

Відповідно до спрямованості реакції особистості оператора ССПО на фрустраційну ситуацію виокремлюють три види реакцій:

екстрапунітивна – спрямована на живе або неживе оточення у формі підкреслення ступеня фруструючої ситуації, засудження зовнішньої причини, яка її викликала. Подекуди оператор ССПО з таким типом реагування перекладає відповідальність за вирішення фруструючої ситуації на інших осіб;

інтропунітивна – спрямована оператором ССПО на самого себе. Всю вину за ситуацію, що склалася, він бере на себе, а також вважає себе відповідальним за її виправлення. Подекуди досліджуваний оператор ССПО сприймає фруструючу ситуацію як позитивну;

імпунітивна – несприятливу ситуацію оператор ССПО вважає малозначущою, трактує як збіг обставин і відсутність чиєїсь вини.

Реакції розглядають також за трьома типами:

з фіксуванням на перешкоді – у відповідях оператора ССПО чітко наголошено на перешкоді, що викликала фрустрацію та ускладнює виконання визначених завдань або досягнення мети;

з фіксуванням на самозахисті – у відповіді оператора ССПО наголошено на захисті себе, свого “Я”, реакцію супроводжує підвищена тривожність, всю активність людини зосереджено на захисті власного життя. В ситуаціях, які склалися оператор ССПО або засуджує когось, або зазначає, що відповідальних за ситуацію немає. Як правило, в таких випадках оператор ССПО досить часто не знає, як правильно діяти, або рішення, які він прийняв, до кінця не продумані;

з фіксуванням на вирішенні проблеми – відповідь оператора ССПО спрямована на вирішення проблеми, яка виникла в ході виконання завдань за призначенням. Оператор ССПО береться сам вирішити проблему або звертається за допомогою до інших. Подекуди смисловий зміст поведінки оператора ССПО передбачає високий ступінь значущості екстремальної події, прагнення її прискорити, вирішити, проявивши нестримну активність і героїзм.

Заснована на шести категоріях, методика дає змогу отримати дев'ять можливих і два додаткових типи реакцій на перешкоду (табл.5.18.1).

Таблиця 5.18.1

Спрямованість та тип реакції

Спрямованість реакції	Тип реакції		
	З фіксуванням на перешкоді (OD)	З фіксуванням на самозахисті (ED)	З фіксуванням на вирішенні проблеми (NP)
Екстрапунітивна реакція (E)	Е' – оператор ССПО наголошує на наявності фруструючої перешкоди або обставин	Е – оператор ССПО виражає звинувачення, ворожість, осуд кого-небудь або чого-небудь. Е1 – оператор ССПО активно заперечує свою провину або вчинок	е – оператор ССПО висловлює вимогу, або має на увазі, що хтось зобов'язаний вирішити фруструючу ситуацію
Інтропунітивна реакція (I)	І' – оператор ССПО інтерпретує фруструючу ситуацію як сприятливу, вигідну, корисну або таку, що приносить задоволення	І – оператор ССПО осуд спрямовує на самого себе, у нього домінує почуття власної неповноцінності, провини. І1 – оператор ССПО, визначаючи свою провину, заперечує відповідальність	І – оператор ССПО сам намагається вирішити фруструючу ситуацію, відкрито визнаючи свою провину
Імпунітивна реакція (M)	М' – оператор ССПО фруструючу ситуацію як перешкоду не помічає або зводить думку до її повного заперечення	М – оператор ССПО, що потрапив у фруструючу ситуацію, свою відповідальність зводить до мінімуму	m – оператор ССПО висловлює сподівання, що проблема вирішиться сама по собі, треба просто зачекати або піти на певні поступки

Отримані відповіді опрацьовують у шість етапів:

1) обробляють та аналізують відповіді за спрямованістю і

типом реакції на фруструючу ситуацію;

2) визначають показник (коефіцієнт) “ступеня бойової адаптації”;

3) визначають профілі поведінки (особливості реакцій на фруструючу ситуацію);

4) визначають зразки поведінки (домінуючий тип поведінки за спрямованістю і типом реакції);

5) аналізують тенденції;

6) формулюють висновки.

Кожну з отриманих відповідей оцінюють за двома критеріями: за спрямованістю реакції (Е, І, М) і типом реакції (ОД, НР, ЕД). Спочатку дослідник визначає спрямованість реакції, а потім її тип.

Показник (коефіцієнт) “ступеня бойової адаптації” (DCA) вказує на рівень індивідуальної адаптованості оператора ССпО до перешкод, які виникають на шляху задоволення потреб, вирішення завдань та досягнення мети. Показник визначають, порівнюючи відповіді досліджуваних осіб зі стандартними величинами, отриманими в ході статистичного підрахунку відповідей експертів (табл. 5.18.2). Якщо відповідь збігається зі стандартною, її позначають знаком “+” і нараховують за неї 1 бал. Якщо відповідь містить подвійну оцінку й лише одна з них відповідає стандартній, її оцінюють в 0,5 бала. Якщо відповідь нестандартна, її позначають знаком “–” і бали за неї не нараховують.

Загальний показник “ступеня бойової адаптації” (DCA) разраховують за формулою:

$$DCA = \frac{a}{b}$$

де а – кількість балів, які збігаються зі стандартними відповідями; b – кількість стандартних пунктів.

Максимально можливий коефіцієнт $DCA = 1$ (за умови, що 100% відповідей оператора збігатимуться зі стандартними величинами).

Таблиця 5.18.2

Порівняльна таблиця відповідей експертів

№ фабули	Показники DCA			№ фабули	Показники DCA		
	OD	ED	NP		OD	ED	NP
1				16			e
2				17			
3				18			e
4			e	19			
5			e	20			
6				21			
7			e	22			e
8			e	23			
9				24			
10			e	25			
11				26			
12				27			
13			m	28			
14			e	29			e
15				30			e

Визначення профілів поведінки – це кількісна форма визначення особливостей фрустраційних реакцій досліджуваної особи за спрямованістю і типом реакції. Сумарні бали за кожним з дев'яти чинників записуть у табл. 5.18.3.

Таблиця 5.18.3

Таблиця профілів

Тип реакції	OD	ED	NP	Сума	%
Е					
І					
М					
Сума					
%					

На підставі профілю за числовими даними складають (визначають) ймовірні зразки поведінки (три основних та один додатковий).

Перший зразок виражає відносну частоту різної спрямованості поведінки, незалежно від її типу. Екстрапунітивні, інтропунітивні та імпунітивні відповіді розташовують у порядку зменшення частоти їх повторення: наприклад, Е-7, І-4, М-3 записують як, $E > I > M$ ($7 > 4 > 3$). Отже, домінуючою поведінкою за спрямованістю для оператора ССпО є екстрапунітивна реакція на фруструючу ситуацію.

Другий зразок виражає відносну частоту різних типів реакції незалежно від її спрямованості. Визначені типи реакції: “з фіксуванням на перешкоді” (OD), “з фіксуванням на самозахисті” (ED), “з фіксуванням на задоволенні потреби” (NP) розташовують у порядку зменшення частоти їх повторення: наприклад, OD-13, ED-5, NP-6 записують як $OD > NP > ED$ ($13 > 6 > 5$). Отже, домінуючою поведінкою для оператора ССпО є тип “з фіксуванням на перешкоді”.

Третій зразок виражає відносну частоту трьох типів реакцій, що найчастіше виникають незалежно від типу і спрямованості реакції: наприклад, OD-13, Е-7, NP-6 записують як $OD > E > NP$ ($13 > 7 > 6$). Отже, домінуючою поведінкою оператора ССпО є тип “з фіксуванням на перешкоді”.

Четвертий зразок (додатковий) охоплює порівняння відповідей екстрапунітивних (Е) та імпунітивних (І) реакцій у ситуаціях “перешкоди” і ситуаціях “звинувачення”.

Аналізують тенденції для з'ясування наявності змін у спрямованості реакції або типі реакції оператора під час проведення дослідження. Оператор може помітно змінити поведінку, змінюючи один тип або спрямованість реакції на інший. Аналіз передбачає виявлення таких тенденцій і з'ясування їх причин. Тенденції можуть бути різними і залежати від індивідуальних якостей оператора, його службового досвіду, сили фрустратора і значущості фрустраційної ситуації для нього.

Тенденції розраховують за формулою:

$$T = \frac{a - b}{a + b}$$

де a – кількісна оцінка (сума балів за таблицею профілів) вияву чинника у першій половинні дослідження (з 1 до 15

фабули), b – кількісна оцінка (сума балів за таблицею профілів) вияву чинника у другій половині дослідження (з 16 до 30 фабули).

Тенденцію можна розглядати зі знаком “+” (позитивна), або “–” (негативна) і як показник, якщо її можна простежити принаймні у чотирьох відповідях досліджуваного оператора і мінімально оцінити $\pm 0,33$.

Далі аналізують п'ять типів тенденцій:

тип 1 – розглядають спрямованість реакції (E', I', M') у графі OD;

тип 2 – розглядають спрямованість реакції (E, I, M) у графі ED;

тип 3 – розглядають спрямованість реакції (e, i, m) у графі NP;

тип 4 – розглядають спрямованість реакції в цілому;

тип 5 – розглядають розподіл чинників у трьох графах (OD, ED, NP) безвідносно до спрямованості реакції.

Для з'ясування причин негативної тенденції рекомендовано провести з досліджуваними бесіди, у процесі яких за допомогою додаткових питань дослідник може отримати інформацію, яка його цікавить.

На підставі обробки даних та аналізу отриманої інформації роблять висновки про рівень фрустраційної толерантності оператора ССПО і домінуючу стратегію його поведінки у разі виникнення фруструючих перешкод на шляху виконання завдань за призначенням.

Рівень фрустраційної толерантності як стійкості до несприятливих чинників бойової обстановки обчислюють на підставі визначення коефіцієнта “ступеня бойової адаптації” (DCA) і визначають так:

оптимальний	–	0,75...1;
сприятливий	–	0,5...0,75;
критичний	–	0,25...0,5;
несприятливий	–	0,25...0.

Інтерпретацію ознак рівнів фрустраційної толерантності наведено у табл. 5.18.4.

Висновок про домінуючу стратегію поведінки оператора ССПО у разі виникнення фруструючих перешкод на шляху виконання завдань за призначенням роблять на підставі аналізу двох критеріїв: спрямованості реакції (E, I, M) і типу реакції (OD, NP, ED).

Через специфіку виконання завдань за призначенням

оператори ССПО повинні мати оптимальний і сприятливий рівні фрустраційної толерантності. Оператори з критичним рівнем фрустраційної толерантності потребують додаткового її розвитку під час заходів цільової і спеціальної психологічної підготовки. Оператори з несприятливим рівнем фрустраційної толерантності не можуть виконувати завдання в бойових підрозділах ССПО і підлягають переатестації.

Таблиця 5.18.4

Інтерпретація ознак рівнів фрустраційної толерантності

Рівні толерантності	Ознаки рівня фрустраційної толерантності	Рівень фрустрованості
Оптимальний	Оператор ССПО демонструє дуже високу стійкість до несприятливих чинників бойової обстановки. Наявність фрустратора не викликає у нього фрустрації. Емоційна сфера особистості оператора залишається без змін. Оператор не докладає вольових зусиль для задоволення потреб, вирішення завдань або досягнення мети. В діях оператора немає ризику. Оператор має дуже високу мотивацію до виконання завдань за призначенням. Оператор сприймає, своєчасно оцінює інформацію про перешкоду та приймає адекватні рішення. Поведінкова реакція оператора ССПО є конструктивною, фіксується на перешкоді, але фрустратор сприймається як своєрідне благо, а не перешкода, чи такий, що не має серйозного значення та не впливає на виконання поставленого бойового завдання. Фрустраційна ситуація зовсім не впливає на ефективне виконання завдань за призначенням оператором ССПО і залишається майже непоміченою	Відсутність фрустрованості

Продовження табл. 5.18.4

Сприятливий	Оператор ССПО демонструє високий рівень стійкості до несприятливих чинників бойової обстановки. Попри наявність фрустраторів психічний стан спокійний, розсудливий. Перешкода сприймається як життєвий урок, але без особливих нарікань на себе. Оператор не докладає значних вольових зусиль для задоволення потреб, вирішення завдань або досягнення мети. Щоб досягнути мети, оператор демонструє розумний, виправданий ризик. Оператор має високу мотивацію на виконання завдань за призначенням, об'єктивно сприймає та оцінює інформацію про перешкоду, приймає адекватні рішення в ситуації невизначеності. Поведінкова реакція оператора спрямована на вирішення проблеми, усунення перешкод, які виникають під час виконання бойового завдання. Фрустраційна ситуація не впливає на ефективне виконання завдань за призначенням оператором ССПО	Помірний рівень
Критичний	Оператор ССПО демонструє помірний рівень стійкості до несприятливих чинників бойової обстановки. Психічний стан характеризується напруженням, ситуаційною тривожністю. Наслідком фрустрації можуть стати роздратованість, агресія до оточення. Оператор докладає вольових зусиль, щоб утримати ситуацію під контролем. Для досягнення мети оператор не завжди демонструє розумний, виправданий ризик. Мотивація у виконанні завдань за призначенням змінюється від мотивації на успіх до мотивації на уникнення невдачі. Оператор не в змозі об'єктивно оцінити фруструючу ситуацію та помиляється під час оцінювання ситуації та прийняття рішення.	Підвищений рівень

Закінчення табл. 5.18.4

	Поведінкова реакція оператора зосереджена на перешкоді, але для утримання ситуації під контролем він має докласти значних зусиль. В оператора залежно від сили фрустратора з'являється відчуття провини, власної неповноцінності. Фрустраційна ситуація значно ускладнює ефективне виконання завдань за призначенням оператором ССПО	
Несприятливий	Оператор ССПО демонструє низький рівень стійкості до несприятливих чинників бойової обстановки. Психічний стан характеризується напруженням, високою тривожністю, неконтрольованою агресією або, навпаки, апатією, ригідністю, байдужістю, за якими замасковані або приховані страх, розгубленість або озлобленість, смуток. Оператор втрачає впевненість в успішному виконанні бойового завдання, має низьку мотивацію на успіх. Оператор не спроможний адекватно оцінити фруструючу ситуацію та передбачити вихід з неї. Поведінкова реакція оператора зміщується на самозахист і перекладання вини за прорахунки та невдачі на інших. Перед оточенням може поводитися зухвало, демонструвати високу готовність до ризику. Фрустраційна ситуація перешкоджає ефективному виконанню завдань за призначенням оператором ССПО	Високий рівень

5.3. Дослідження морально-психологічного стану особового складу на рівні групової динаміки військового колективу

5.3.1. Дослідження командного клімату особового складу військ (сил)

Методика 5.19. “Дослідження взаємин у колективі” (А. Анцупов).

Інструкція. Панове! Для вивчення взаємин у колективі просимо Вас оцінити членів вашого колективу. В ході оцінювання можна використовувати будь-який бал у межах шкали +5 +4 +3 +2 +1 0 -1 -2 -3 -4 -5.

1. *Оцініть Ваше ставлення до кожного члена колективу за шкалою від +5 до -5, де +5 – ставлюся дуже позитивно; 0 – ставлюся нейтрально; -5 – ставлюся вкрай негативно.*

2. *Оцініть, як до Вас, на Вашу думку, ставиться конкретний член колективу, за шкалою від +5 до -5, де +5 – ставляться максимально позитивно; 0 – стосується нейтрально; -5 – стосується найвищою мірою негативно.*

3. *Оцініть виконання посадових обов'язків кожним членом Вашого колективу за шкалою від +5 до -5, де, +5 – добре знає справу, вміє організувати свою роботу і роботу підлеглих, дуже працьовитий; 0 – якість виконання посадових обов'язків середня; -5 – абсолютно не знає справи, не вміє її організувати, не лінивий.*

4. *Порівняйте важливість для кожного члена колективу інтересів Вашої організації та його особистих інтересів за шкалою від +5 до -5, де +5 – особисті інтереси збігаються з інтересами нашої організації (колективу), завжди жертвує особистими інтересами на користь організації (колективу); 0 – його особисті інтереси та інтереси організації (колективу) мають однакову важливість; -5 – особисті інтереси не збігаються з інтересами організації (колективу), завжди жертвує інтересами організації (колективу) на користь особистих інтересів.*

5. *Оцініть моральні якості кожного члена Вашого колективу за шкалою від +5 до -5, де +5 – людина виключно*

порядна, чесна; 0 – моральні якості не виражені ні в позитивний, ні в негативний бік; –5 – людина виключно непорядна, нечесна.

6. Оцініть професійні якості кожного члена Вашого колективу за шкалою від +5 до –5, де: +5 – має відмінні професійні якості; 0 – рівень професійних якостей середній; –5 – не має практично ніяких професійних знань і вмінь.

Результати відповідей записують у бланк.

Бланк оцінювання взаємин у колективі

Позначте вибраний Вами варіант роботи з бланком:

а) працюю за запропонованим списком, моє прізвище у списку за № ____;

б) працюю за списком, але не підписуюся;

в) списку не дотримуюся, прізвища не вказую.

Обрана послідовність оцінювання членів групи має бути однаковою під час відповіді на всі 6 питань. Собі ставте оцінки, близькі до нейтральних.

№ за списком або список (П.І.П)	Оцінна шкала										
	+5	+4	+3	+2	+1	0	–1	–2	–3	–4	–5
1											
2											
3											
4											
5											
...											
n											

Методика 5.20. “Дослідження соціально-психологічного клімату колективу”. Ця методика призначена для вивчення рівня соціально-психологічного розвитку колективу, що є основною та необхідною передумовою формування оптимального соціально-психологічного клімату.

Методика містить 75 тверджень, що характеризують поведінку особистості і відносини в колективі (70 тверджень робочих і 5 – контрольних). Робочі твердження розподілені на сім блоків по 10 тверджень у кожному відповідно до таких

характеристик колективу, як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність (особисті взаємини), відкритість (ставлення до новачків та представників інших колективів), організованість та поінформованість. Контрольні твердження дають змогу зробити висновок про ступінь уважності, щирості та сумлінності досліджуваних осіб.

Інструкція. Вам запропоновані 75 тверджень. Оцініть, будь ласка, кожне із тверджень стосовно Вашого колективу за такою шкалою: “0” – ніхто; “1” – майже ніхто; “2” – меншість; “3” – половина; “4” – більшість; “5” – майже всі; “6” – всі.

Опитувальник.

1. Свої слова завжди підтверджують справами.
2. Засуджують прояви індивідуалізму.
3. Мають схожі переконання.
4. Радіють успіхам один одного.
5. Надають допомогу новачкам та членам інших колективів.
6. Уміло взаємодіють один з одним заради справи (виконання завдання).
7. Знають завдання, поставлені всьому колективу.
8. Вимогливі один до одного.
9. Усі питання вирішують спільно.
10. Єдині в оцінюванні проблем, поставлених перед колективом.
11. Довіряють одне одному.
12. Діляться досвідом з новачками та членами інших колективів.
13. Безконфліктно розподіляють між собою обов'язки.
14. Знають підсумки діяльності колективу.
15. Ніколи і ні в чому не помиляються.
16. Об'єктивно оцінюють свої успіхи та невдачі.
17. Особисті інтереси підпорядковують інтересам колективу.
18. Присвячують своє дозвілля однаковим справам.
19. Захищають інтереси одне одного.
20. Враховують інтереси нових членів колективу та представників інших колективів.
21. Взаємозамінюють одне одного.
22. Знають позитивні та негативні сторони діяльності свого колективу.

23. Працюють з повною віддачею над вирішенням завдань, поставлених всьому колективу.

24. Не залишаються байдужими, якщо завдано шкоди інтересам колективу.

25. Однаково оцінюють справедливість розподілу обов'язків.

26. Допмагають одне одному.

27. Висувають однаково справедливі вимоги як до молодих, так і до досвідчених членів колективу.

28. Самостійно виявляють і виправляють недоліки в роботі.

29. Знають правила поведінки під час виконання завдань.

30. Ніколи ні в чому не сумніваються.

31. Не кидають розпочату справу на півдорозі.

32. Відстоюють прийняті в колективі норми поведінки.

33. Однаково оцінюють успіхи колективу.

34. Щиро засмучуються через невдачі.

35. Однаково об'єктивно оцінюють діяльність як молодих, так і досвідчених членів колективу.

36. Швидко вирішують конфлікти і суперечності, що виникають у процесі взаємодії під час вирішення загальноколективних завдань.

37. Добре знають свої обов'язки.

38. Свідомо підпорядковуються дисципліні.

39. Вірять у свій колектив.

40. Однаково оцінюють невдачі колективу.

41. Один до одного ставляться тактовно.

42. Не наголошують на своїх перевагах перед новачками та членами інших колективів.

43. Швидко знаходять спільну мову.

44. Добре знають прийоми та методи спільної роботи.

45. Завжди в усьому мають рацію.

46. Суспільні відносини ставлять вище за особисті.

47. Підтримують корисні для колективу починання.

48. Мають однакові уявлення про норми моральності.

49. Доброзичливо ставляться одне до одного.

50. Тактовно поводяться стосовно новачків та членів інших колективів.

51. Якщо потрібно, здатні взяти на себе ініціативу у вирішенні завдань, поставлених всьому колективу.

52. Добре знають завдання, які мають виконувати товариші по колективу.

53. По-господарськи ставляться до суспільного майна.

54. Підтримують традиції, що склалися в колективі.

55. Однаково оцінюють якості особистості, необхідні для членів колективу.

56. Поважають одне одного.

57. Тісно співпрацюють із новачками та членами інших колективів.

58. У разі потреби беруть на себе обов'язки інших членів колективу.

59. Знають риси характеру один одного.

60. Вміють все робити.

61. Відповідально виконують будь-яку роботу.

62. Активно опираються силам, які роз'єднують колектив.

63. Однаково оцінюють правильність розподілу заохочення.

64. Підтримують один одного у важкі хвилини.

65. Радіють успіхам новачків та інших колективів.

66. Діють злагоджено та організовано у складних ситуаціях.

67. Добре знають звички та схильності один одного.

68. Беруть активну участь у громадській роботі.

69. Постійно дбають про успіхи колективу.

70. Однаково оцінюють справедливість покарання.

71. Уважно ставляться одне до одного.

72. Щиро засмучуються через невдачі новачків та членів інших колективів.

73. Швидко розподіляють обов'язки так, щоб це влаштовувало всіх.

74. Добре обізнані про справи один в одного.

75. Завжди й усе знають.

Результати відповідей записують у реєстраційний бланк.

Обробка результатів. Обчислюють бали за кожною шкалою відповідно до таких ключів:

відповідальність – 1, 8, 16, 23, 31, 38, 46, 53, 61, 68;

колективізм – 2, 9, 17, 24, 32, 39, 47, 54, 62, 69;

згуртованість – 3, 10, 18, 25, 33, 40, 48, 55, 63, 70;

контактність – 4, 11, 19, 26, 34, 41, 49, 56, 64, 71;

відкритість – 5, 12, 20, 27, 35, 42, 50, 57, 65, 72;

організованість – 6, 13, 21, 28, 36, 43, 51, 58, 66, 73;

поінформованість – 7, 14, 22, 29, 37, 44, 52, 59, 67, 74.

П'ять тверджень, що залишилися, – 15, 30, 45, 60, 75 – контрольні. На них опитуваний має поставити “0”.

Бланк відповідей

Варіанти відповіді: “0” – ніхто; “1” – майже ніхто; “2” – меншість; “3” – половина; “4” – більшість; “5” – майже всі; “6” – всі.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75

Порядок визначення результатів:

1. Підраховують середні бали за кожною шкалою кожного опитаного. Для цього обчислюють суму балів за шкалою і ділять на кількість питань, тобто на 10.

2. Розраховують середній бал за кожною шкалою за колектив (суму середніх балів за кожною шкалою ділять на кількість опитаних членів колективу).

3. Підраховують “загальний рівень”, для чого складають середні бали за колектив за кожною шкалою і ділять отриману суму на 7.

Інтерпретація. Використовують такі нормативні дані (бали):

відповідальність: 2,42 ... 4,85 бала;

колективізм: 2,83 ... 4,80 бала;

згуртованість: 2,95 ... 4,77 бала;

контактність: 2,91 ... 4,91 бала;

відкритість: 2,63 ... 4,76 бала;

організованість: 2,65 ... 4,75 бала;

інформованість: 2,78 ... 4,83 бала.

Загальний рівень: 2,78 ... 4,83 бала.

Сприятливому соціально-психологічному клімату у колективі відповідають середні (у межах нормативних даних) значення наведених показників шкал.

Методика 5.21. “Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі”.

Військовослужбовці оцінюють свій колектив згідно з опитувальником. В опитувальнику 140 стверджень, які описують характер і ступінь участі кожного в житті колективу. Кожному опитуваному видають бланк протоколу, в якому за кожним судженням необхідно записати обрану оцінку відповідно до шкали.

Опитування анонімне. Під час заповнення бланка відповідей спочатку уважно прочитайте судження й оцініть, наскільки яскраво виражена ця якість у Вашому колективі.

Шкали оцінок: 1 – ніхто; 2 – меншість; 3 – половина; 4 – більшість; 5 – всі; 0 – важко сказати, не знаючи людей; ? – важко відповісти (не зрозумілий сенс судження).

Відповідаючи на запитання, намагайтесь уникати відповідей “0” та “?”.

Опитувальник

1. Свої обов’язки перед колективом намагаються виконати якомога краще.
2. До будь-яких доручень ставляться відповідально.
3. Засуджують індивідуалізм та підтримують колективізм.
4. Мають однакові переконання й ідеали.
5. Підтримують гарні особисті відносини.
6. Знаходять порозуміння з командиром.
7. Виконуючи завдання разом з іншими колективами, намагаються координувати дії.
8. Уміло взаємодіють один з одним.
9. Знають завдання, поставлені колективу.
10. Беруть участь в обговоренні питань, які стосуються всього колективу.
11. Свої слова підтверджують справами.
12. Усі завдання намагаються вирішувати разом.
13. Однаково оцінюють завдання, поставлені колективу.
14. Переймаються успіхами і невдачами один одного.
15. Свої дії узгоджують з командиром.

16. Надають підтримку та допомагають іншим колективам.
17. Швидко знаходять оптимальні способи взаємодії один з одним.
18. Знають основні проблеми, поставлені колективу.
19. Завжди говорять лише правду.
20. Моральні норми колективу приймають, як свої.
21. Вимогливі один до одного.
22. Чинять опір силам, які роз'єднують колектив.
23. Мають однакові цінності в житті.
24. В усьому довіряють один одному.
25. Взаємовідносини з командирами вибудовують на основі взаємної довіри.
26. Обмінюються досвідом виконання завдань з іншими колективами та їх представниками.
27. Вміло розподіляють між собою обов'язки за відсутності командира.
28. Знають основні результати діяльності колективу.
29. Інтереси колективу ставлять вище за особисті.
30. Свої успіхи та невдачі оцінюють об'єктивно.
31. Вміло поєднують власні інтереси з інтересами колективу.
32. Об'єднані колективною метою і завданнями.
33. Ставляться один до одного з повагою.
34. У ході обговорення з командирами різноманітних питань доходять єдиної думки.
35. До інтересів інших колективів ставляться з розумінням.
36. У разі потреби взаємно замінюють один одного.
37. Знають позитивні та негативні сторони діяльності колективу.
38. По-господарськи ставляться до колективного майна.
39. Беруть на себе відповідальність у разі невдач.
40. Якщо порушено інтереси колективу, ніколи не залишаються байдужими.
41. Дотримуються однакових норм і правил поведінки.
42. Готові стати на захист один одного.
43. З боку командира отримують допомогу та підтримку.
44. Не намагаються спеціально виокремлювати недоліки в діяльності інших колективів.

45. Самостійно обирають справи, які цікавлять усіх.
46. Знають норми та правила поведінки в колективі.
47. Завжди проявляють себе тільки з позитивного боку.
48. У своїх діях керуються моральними нормами суспільства.
49. Шукають резерви для підвищення ефективності спільної діяльності.
50. Сприяють згуртуванню колективу.
51. Під час дозвілля захоплюються тим самим (спортом, мистецтвом тощо)
52. Допмагають один одному.
53. Під час вирішення отриманих завдань звертаються до командира, цікавляться його думкою.
54. Висувають однакові вимоги до свого та інших колективів.
55. Самостійно виконують завдання та виправляють недоліки.
56. Знають загальні обов'язки члена колективу.
57. Підтримують тих, хто захищає інтереси колективу.
58. Свідомо підкоряються нормам та правилам, встановленим у колективі.
59. Поважають думку товаришів по колективу.
60. Однаково розуміють моральне та аморальне.
61. Радіють особистому благополуччю один одного.
62. Відкрито висловлюють свою думку командиру.
63. Однаково об'єктивно оцінюють досягнення як свого, так і інших колективів.
64. Конфлікти і суперечки, що виникають, вирішують в інтересах колективу.
65. Знають свої права в колективі.
66. Проявляють ініціативу, корисну для колективу.
67. З повною віддачею сил виконують завдання, поставлені колективу.
68. Переконані в тому, що колектив досягне успіху.
69. Однаково оцінюють якості, які мають бути у члена колективу.
70. Діляться один з одним усім необхідним.
71. Ставляться до командира з повагою.
72. Намагаються не показувати свою зверхність залежним від них колективам та їх представникам.

73. Чітко виконують свої основні обов'язки.
74. Знають вимоги до діяльності колективу.
75. Ніколи ні в чому не помиляються.
76. Не підтримують порушень суспільної моралі.
77. Якісно виконують свій обов'язок перед колективом.
78. Сприяють розширенню сил та можливостей колективу.
79. Однаково виокремлюють та оцінюють якості, необхідні командирі.
80. У разі виникнення невдач у членів колективу щиро засмучуються.
81. Проявляючи ініціативу, мають підтримку з боку командира.
82. У ході вирішення суперечливих питань з розумінням ставляться до думки інших колективів та їх представників.
83. Швидко знаходять між собою спільну мову.
84. Знають основні прийоми та методи спільної діяльності.
85. Головну увагу приділяють меті і завданням колективу.
86. Дотримання дисципліни вважають необхідною нормою спільної діяльності.
87. Підтримують добрі традиції, що склалися в колективі.
88. Однаково оцінюють рівень взаємовідносин, що склалися в колективі.
89. У взаємовідносинах один до одного поводяться тактовно.
90. Разом з командирами беруть участь в обговоренні різних питань.
91. Поважають гідність інших колективів та їх членів.
92. У разі потреби здатні взяти на себе керівництво колективом.
93. Добре знають завдання членів колективу.
94. Сумлінно виконують будь-які завдання.
95. Позитивне та негативне в діяльності колективу оцінюють об'єктивно.
96. Повністю віддаються справі колективу.
97. Найважливіші події всередині колективу та поза ним оцінюють однаково.
98. Піклуються про успіхи один одного.

99. Рішення зі складних питань приймають спільно з командиром.

100. Тактовно поводяться щодо інших колективів та їх представників.

101. У разі потреби беруть на себе обов'язки інших членів колективу.

102. Знають риси характеру один одного.

103. Завжди і в усьому праві.

104. Беруть активну участь у виконанні громадських завдань.

105. Правильно сприймають критику на свою адресу.

106. Захищають прийняті в колективі норми та правила поведінки.

107. Однаково оцінюють прийняту в колективі систему заохочень і стягнень.

108. Доброзичливо ставляться один до одного.

109. Доброзичливі у відносинах із командирами.

110. Під час вирішення різноманітних питань визнають наявність у свого та інших колективів рівних прав.

111. Правильно та самостійно оцінюють результати діяльності.

112. Знають звички та схильності один одного.

113. Дбають про справи колективу.

114. Підпорядковуються один одному заради інтересів колективу.

115. Вірять у колектив та його можливості.

116. Однаково уявляють собі місце та роль кожного в колективі.

117. Поважають один одного.

118. Підтримують дружні відносини з командирами.

119. Тісно співпрацюють з іншими колективами.

120. Своєчасно запобігають міжособистісним конфліктам та вміло вирішують їх.

121. Знають переваги і недоліки один одного.

122. Необхідні для всього колективу завдання виконують не гірше, ніж особисті.

123. В оцінюванні вчинків один одного принципові й об'єктивні.

124. До починань, корисних для колективу, ставляться з ентузіазмом.

125. Однаково характеризують успіхи та невдачі колективу.
126. Підтримують один одного у складні хвилини.
127. Підтримують авторитет командира.
128. Радіють успіхам інших колективів.
129. Вирішуючи загальні завдання, діють організовано та злагоджено.
130. Знають про перебіг справ один в одного.
131. Ніколи і ні в чому не сумніваються.
132. Підвищують рівень свого морально-психологічного стану.
133. Ніколи не кидають почату справу на півдорозі.
134. У разі невдач вірять у силу свого колективу.
135. Однаково бачать та оцінюють позитивне та негативне в діяльності колективу.
136. Уважно і чуйно ставляться один до одного.
137. Розуміють командира, прощають його слабкості і помилки.
138. Щиро засмучуються у разі невдач інших колективів.
139. У разі потреби швидко розподіляють обов'язки так щоб це влаштовувало всіх.
140. Знають, яке місце посідає колектив серед інших колективів.

Після завершення опитування військовослужбовцям пропонують відповісти на такі контрольні запитання (індивідуально):

Чи існують у світі люди, які.... (обрати і підкреслити потрібну відповідь):

- | | | |
|---|-----|----|
| ... завжди говорять тільки правду? | так | ні |
| ... завжди поведуться тільки добре? | так | ні |
| ... ніколи і ні в чому не помиляються? | так | ні |
| ... завжди і в усьому мають рацію? | так | ні |
| ... ніколи і ні в чому не сумніваються? | так | ні |

Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (бланк відповідей)

Номери суджень та оцінки, поставлені опитуваним									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31	32	33	34	35	36	37	
38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
48	49	50	51	52	53	54	55	56	
57	58	59	60	61	62	63	64	65	
66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	
85	86	87	88	89	90	91	92	93	
94	95	96	97	98	99	100	101	102	103
104	105	106	107	108	109	110	111	112	
113	114	115	116	117	118	119	120	121	
122	123	124	125	126	127	128	129	130	131
132	133	134	135	136	137	138	139	140	

За кожним вертикальним стовпчиком у бланку відповідей підраховують суму оцінок: 1, 2, 3, 4, 5, 0 і ? та проводиться якісний аналіз за усіма дев'ятьма параметрами згідно з ключем до методики табл. 5.21.1.

Таблиця 5.21.1

**Ключі до методики вивчення
соціально-психологічного клімату в колективі**

№ п/п	Параметр	Номери суджень
1	Свідомість	1, 10, 20, 29, 38, 48, 57, 66, 76, 85, 94, 104, 113, 122, 132
2	Відповідальність	2, 11, 21, 30, 39, 49, 58, 67, 77, 86, 95, 105, 114, 123, 133
3	Колективізм	3, 12, 22, 31, 40, 50, 59, 68, 78, 87, 96, 106, 115, 124, 134
4	Згуртованість	4, 13, 23, 32, 41, 51, 60, 69, 79, 88, 97, 107, 116, 125, 135
5	Взаємовідносини в колективі	5, 14, 24, 33, 42, 52, 61, 70, 80, 89, 98, 108, 117, 126, 136
6	Взаємовідносини з командиром	6, 15, 25, 34, 43, 53, 62, 71, 81, 90, 99, 109, 118, 127, 137
7	Взаємовідносини з іншими колективами	7, 16, 26, 35, 44, 54, 63, 72, 82, 91, 100, 110, 119, 128, 138
8	Організованість	8, 17, 27, 36, 45, 55, 64, 73, 83, 92, 101, 111, 120, 129, 139
9	Поінформованість	9, 18, 28, 37, 46, 56, 65, 74, 84, 93, 102, 112, 121, 130, 140

Обробка результатів. Оцінювання “соціально-психологічного клімату в колективі” утворює сукупність двох блоків: “Рівень зрілості колективної свідомості”, який аналізують за результатами підрахунків оцінних суджень за першими чотирма параметрами, і “Взаємовідносини всередині колективу”, який аналізують за результатами підрахунків за п'ятим і шостим параметрами.

Параметри 7 ... 9 є аналітично незалежними характеристиками колективу.

Методика 5.22. “Дослідження морально-психологічного клімату військового колективу”. Методика призначена для дослідження морально-психологічного клімату на рівні взводу, роти.

Опитувальник має основні шкали: “достовірність”, “морально-психологічний клімат” і додаткові: “психологічна сумісність”, “стиль керівництва”, “психологічна згуртованість” (табл. 5.22.1).

Під час аналізу основної та додаткових шкал показники в межах від 8 до 10 вважають високими, 6 ... 7 – добрими, 4 ... 5 – задовільними, 1 ... 3 – низькими.

У шкалу “достовірності” включено питання 1, 14, 27, 40, 53, 66, 79, 92, 105, 118. Якщо отримано 5 і більше збігів відповіді вважають нещирими, а результати – недостовірними.

У шкалу “морально-психологічного клімату” включено всі відповіді, крім перерахованих у шкалі “достовірності”.

Таблиця 5.22.1

Таблиця переведення показників в стени

	Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
“Сирі” бали	Шкала: “морально-психологічний клімат”	31 і менше	32-39	40-47	48-56	57-65	66-73	74-82	83-91	92-99	100-119
	Шкала: “психологічна сумісність”	1	2-4	5-8	9-12	13-16	17-20	21-24	25-28	29-32	33-34
	Шкала “стиль керівництва”	10 і менше	11-14	15-18	19-22	23-25	26-29	30-33	34-37	38-41	–
	Шкала: “психологічна згуртованість”	10 і менше	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25	26

Організація групового обстеження. Опитуванню підлягають не менше 75 % особового складу підрозділу.

Кожен реєстраційний бланк обробляють за допомогою “ключів”. Набрані бали підсумовують у межах кожної шкали. Реєстраційні бланки з недостовірними результатами (5 і більше “сирих” балів за шкалою “достовірності”) подальшій обробці не підлягають.

Результати обстеження записують у матрицю. Потім визначається середнє значення результатів підрозділу за

кожною шкалою. Отримане середнє значення переводять у стени – стандартну 10-бальну шкалу.

Опитування проводять анонімно. У разі позитивної відповіді ставить знак (+), у разі негативної – (–).

Інтерпретація результатів:

1) ключ до шкали “достовірності”:

“так” – 40, 53, 79, 92, 105;

“ні” – 1, 14, 27, 66, 118;

2) ключ до шкали “морально-психологічний клімат”:

“так” – 5, 7, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 30, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 68, 70, 71, 72, 75, 77, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 96, 97, 98, 101, 102, 104, 106, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 123, 125, 126, 127;

“ні” – 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 16, 26, 28, 29, 31, 33, 37, 41, 51, 54, 55, 56, 62, 65, 67, 69, 73, 74, 76, 78, 81, 82, 91, 93, 94, 95, 99, 100, 103, 107, 108, 109, 116, 119, 120, 121, 122, 124, 128, 129;

3) ключ до шкали “психологічна сумісність”:

“так” – 12, 17, 30, 32, 57, 58, 60, 63, 64, 68, 77, 90, 97, 106, 113, 115, 117, 123;

“ні” – 16, 26, 28, 33, 51, 56, 67, 69, 73, 82, 94, 95, 109, 116, 122, 128;

4) ключ до шкали “стиль керівництва”:

“так” – 7, 8, 10, 18, 20, 22, 23, 24, 34, 35, 36, 39, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 59, 61, 70, 71, 75, 80, 86, 87, 88, 96, 98, 102, 110, 112, 125, 126, 127;

“ні” – 11, 62, 93, 99;

5) ключ до шкали “психологічна згуртованість”:

“так” – 5, 19, 43, 52, 72, 83, 84, 89, 104;

“ні” – 2, 3, 4, 6, 15, 37, 41, 54, 65, 76, 78, 103, 107, 108, 119, 120, 121.

Опитувальник

1. Чи доводилося Вам відкладати на завтра те, що можна було б зробити сьогодні?

2. Чи дратує Вас надмірна енергія чи спокій товаришів?

3. Чи є у Вас непримиренні суперечності з кимось із товаришів по службі?

4. Чи є серед Ваших товаришів такі, які не люблять працювати в колективі?

5. Чи багато з Ваших товаришів вирізняються дружелюбністю і доброзичливістю?

6. Чи прагнете Ви виконати поставлене завдання самостійно, окремо від інших?
7. Чи вболівають у Вас за колектив?
8. Чи прийнято у Вас колективно обговорювати будь-які проблеми?
9. Чи існує у Вашому підрозділі об'єднання особового складу за інтересами (спорт, техніка, книги тощо)?
10. Чи має авторитет у більшості Ваш командир?
11. Якби Ви стали начальником, чи змінилося б щось на краще в житті Ваших товаришів?
12. Чи можна сказати, що Ваш колектив живе дружно, як одна сім'я?
13. Чи є в колективі ті, хто домагається собі привілеїв, послаблень по службі?
14. Чи трапляється, що Ви буваєте дратівливим?
15. Чи є серед Ваших товаришів по службі ті, кого відверто не любить більшість?
16. Чи знаєте у Вашому колективі конфліктних і сварливих товаришів по службі?
17. Чи відчуваєте Ви, що постійно перебуваєте в колі друзів?
18. Чи є у Вас вірні та надійні друзі?
19. Чи виявляєте Ви інтерес до того, що робите на службі?
20. Чи оточують Вас добросовісні люди?
21. Чи є у Вашому колективі творчі особистості, які грою на музичних інструментах, авторським виконанням пісень об'єднують колектив, сприяють поліпшенню морально-психологічного стану в колективі?
22. Чи добре Ви знаєте завдання, поставлені всьому колективу?
23. Чи влаштовують Вас організаторські здібності Вашого командира?
24. Чи задоволені Ви службою в цьому колективі?
25. Чи ділитесь Ви своїми думками, почуттями не тільки з близькими друзями?
26. Чи бувають у Вашому колективі випадки побутових крадіжок?
27. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам не подобаються?

28. Чи можна сказати, що у Вас не з усіма склалися приязні відносини?
29. Чи часто сварки з товаришами ускладнюють Ваші відносини?
30. Чи достатньо чуттєвих і добрих людей навколо Вас?
31. Чи часто Вам буває соромно за витівки своїх товаришів по службі?
32. Чи можна сказати, що Ваш підрозділ – колектив односторонців?
33. Чи зіштовхувалися Ви з байдужістю з боку колективу до потреб і запитів окремих товаришів?
34. Чи завжди Ви поінформовані про успіхи і невдачі свого колективу?
35. Чи вдається Вашому командирі управляти поведінкою підлеглих?
36. Чи винагороджують Ваші службові зусилля?
37. Чи боїтеся Ви відверто висловлювати свою думку членам колективу?
38. Чи вдається Вам виявляти власну ініціативу?
39. Чи цінують Вас у підрозділі?
40. Чи завжди Ви говорите правду?
41. Чи часто Вам псують настрої?
42. Чи маєте Ви авторитет у колективі?
43. Чи відчуваєте Ви потребу радитися з товаришами з будь-яких питань?
44. Чи здатний Ваш підрозділ швидко прийняти рішення?
45. Чи здатний Ваш колектив дружно виконати завдання?
46. Чи часто Ви спілкуєтеся зі своїм командиром?
47. Чи заохочують ініціативу у Вашому колективі?
48. Чи надає Вам сил присутність командира?
49. Чи легко Вам спілкуватися з командиром?
50. Чи задоволені Ви проходженням служби у своєму підрозділі?
51. Чи часто у Вашому підрозділі бувають конфлікти?
52. Чи швидко згасають у Вашому колективі конфлікти, що виникають?
53. Чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки?
54. Чи є у колективі люди, до яких Ви налаштовані агресивно?

55. Чи доводиться Вам спостерігати фізичні образи в колективі?
56. Чи знаєте Ви своїх недоброзичливців?
57. Чи доводилося Вам помічати, щоб Ваші службові труднощі чи невдачі хвилювали багатьох?
58. Чи склався Ваш колектив?
59. Чи багато чому Ви навчилися у свого командира підрозділу?
60. Чи маєте Ви можливість читати художню літературу?
61. Чи підтримуються в підрозділі суворий порядок та дисципліна?
62. Чи викликає у Вас неприємні відчуття кожна зустріч з командиром підрозділу?
63. Чи створена у Вашому колективі така атмосфера, в якій ніхто не боїться висловлювати свою думку?
64. Чи радіють у Вашому підрозділі успіхам членів колективу?
65. Чи існують у Вашому колективі проблеми з тими, хто ставить себе вище за інших?
66. Чи траплялося Вам, не роздумуючи, погоджуватися з думкою товаришів під час обговорення деяких питань?
67. Чи доводиться Вам спостерігати словесні образи між членами колективу?
68. Чи всі Ваші товариші по службі можуть жити в колективі, не створюючи проблем собі та іншим?
69. Чи є в колективі такі товариші, які просто не можуть жити без загострення відносин?
70. Чи збігаються Ваші думки, оцінки, погляди про службу, виконання завдань з думкою більшості товаришів?
71. Чи живе Ваш колектив спільними інтересами?
72. Ваш командир достатньо твердий і вимогливий?
73. Чи багато в житті колективу метушні та непорозумінь?
74. Чи побажали б Ви своєму командирі підрозділу більше доброзичливості до людей?
75. Чи завжди справедливий Ваш командир підрозділу?
76. Чи багато несправедливості у Вашому підрозділі?
77. Чи живете Ви в обстановці чуйності?
78. Чи часто у Вашому підрозділі відбуваються неприємні події?
79. Чи завжди і в усьому Ви підтримуєте своїх товаришів?
80. Чи турбують Вас недоліки інших?

81. Чи вважаєте Ви себе несумісним з кимось із колективу?
82. Чи обурює Вас невихованість деяких товаришів по службі?
83. Чи є згода у справах між сержантами і командиром підрозділу?
84. Чи зближують Ваших товаришів труднощі виконання завдань?
85. Чи організоване життя Вашого колективу чітко згідно з встановленими правилами?
86. Чи до всіх підлеглих однаково ставиться командир підрозділу?
87. Чи радиться з колективом Ваш командир?
88. Чи припиняються суперечності, якщо втручається командир підрозділу?
89. Чи впевнено Ви почуваетесь у своєму колективі?
90. Чи можете Ви розраховувати на підтримку більшості товаришів, коли буває важко?
91. Чи багато у Вашому колективі незадоволених своїм становищем, службою?
92. Чи завжди Ви вкладаєтесь у відведений час?
93. Чи є в колективі товариші по службі, з якими Ви не знаходите спільної мови?
94. Чи принципово для Вас, з ким із товаришів виконувати поставлене завдання?
95. Чи є в колективі ті, з ким Вам просто немає про що поговорити?
96. Чи часто збігається точка зору більшості під час колективного обговорення будь-яких питань?
97. Чи дружно між собою живуть молодші командири (сержанти)?
98. Чи турбується про Вас командир підрозділу?
99. Чи допускає командир розбіжності між словами і справами?
100. Чи відчуваєте Ви страх від можливого покарання?
101. Чи рівномірно у Вашому підрозділі розподілено службове навантаження?
102. Чи почуваетесь Ви невимушено у своєму підрозділі?
103. Чи можна атмосферу, в якій живе колектив, назвати холодною?
104. Чи задоволені Ви тим, що служите в цьому колективі?
105. Чи завжди Ви поведетеся належним чином?

106. Чи впевнені Ви, що товариші сприймають Вас позитивно?
107. Чи легко Ви ображаєтеся коли Вам вказують на недоліки чи невдачі?
108. Чи легко Ви роздратовуєтеся коли Вам суперечать?
109. Чи трапляється, що колектив довго не може прийти до єдиної думки через егоїзм або впертість деяких товаришів?
110. Чи глибоко Вас цікавить життя колективу?
111. На Вашу думку, сержанти підрозділу – на своєму місці?
112. Чи глибоко Ваш командир підрозділу знає техніку та озброєння, порядок їх експлуатації?
113. Чи задоволені Ви тим, як проводите вільний час з урахуванням умов виконання завдань?
114. Чи добросовісно виконують свої обов'язки сержанти?
115. Чи довіряєте Ви занадто відкритому прояву почуттів з боку членів колективу?
116. Чи заважає нормальному життю колективу нестриманість, задирливість деяких членів колективу?
117. Чи живите Ви в обстановці довіри один до одного?
118. Чи буває, що неприємний або навіть непристойний жарт викликає у Вас сміх?
119. Чи довго Ви пам'ятаєте образу?
120. Чи часто Ви говорите те, що дратує співрозмовника?
121. Чи легко Вас зачепити, образити?
122. Чи є серед Ваших товаришів по службі ті, хто живе відсторонено, ніби окремо від колективу?
123. Чи часто Ви помічаєте співчуття з боку товаришів, бажання Вам допомогти?
124. Чи є в підрозділі достойніші кандидати на сержантську посаду?
125. Чи визнає свої помилки і недоліки командир підрозділу?
126. Чи можете Ви стверджувати, що переваги командира Вашого підрозділу компенсують його недоліки?
127. Чи грамотно висловлює свої думки Ваш командир підрозділу?
128. Чи є в підрозділі ті, хто терпить насмішки та приниження товаришів по службі?
129. Чи можете Ви назвати суперечності, які дестабілізують Ваш колектив?

Приклад звіту наведено в табл. 5.22.2. Наприклад, опитано 24 людини, три анкети виявились недостовірними.

Таблиця 5.22.2

Звіт за результатами дослідження морально-психологічного клімату військового колективу

№ п/п	“Сирі” бали за шкалами			
	Морально-психологічний клімат	Психологічна сумісність	Стиль керівництва	Псих. згуртованість
1	78	20	30	20
2	44	8	18	10
3	72	15	28	17
...	і т. далі	...	...	...
21	65	31	12	6
Сума	1464	413	486	375
Середнє значення Σ	70	20	23	18

Якщо кожен реєстраційний бланк обробити як анкету, тобто виписати кількість відповідей за основною шкалою (морально-психологічний клімат), які не збігаються з “ключем”, то аналіз питань, позначених найбільшими сумами, дасть змогу якісно охарактеризувати невирішені проблеми у формуванні морально-психологічного клімату підрозділу (табл.5.22.3). Розподіл цих питань за додатковими шкалами допоможе конкретизувати цей аналіз.

Таблиця 5.22.3

Приклад змістового аналізу питань

№ питання	Кількість відповідей, які не збіглися з “ключем”	Сума
2	1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1,	14
3	1, 1, 1, 1, 1, 1, 1	7
4	1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1,	15
...	і т. д.	
129	1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1	10

Методика 5.23. Дослідження психологічного клімату колективу (Ф. Фідлер, Ю. Ханін). Щоб охарактеризувати психологічний клімат, що склався в колективі, застосовують діагностичну шкалу – опитувальник А. Фідлера, адаптований Ю. Ханіним. В його основу покладено метод семантичного диференціала. Оцінюють групу за запропонованими біполярними шкалами самі респонденти. Методика допускає анонімне обстеження, яке підвищує її надійність, що збільшується у разі застосування разом з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

Інструкція. Бланк методики є таблицею, в якій наведені протилежні за змістом пари слів, що характеризують клімат у Вашому колективі. Відповідь у бланку ставлять у вигляді позначки (+; √; x). Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі Ви поставите відповідний знак, тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі. Стовпець з номером 1 відповідає найбільш позитивному вираженню ознаки, а стовпець з номером 8 – вкрай негативній вираженості ознаки, вказаної в парі (див. реєстраційний бланк)

Реєстраційний бланк відповідей

№ п/п	Ознаки А	1	2	3	4	5	6	7	8	Ознаки Б
1	Доброзичливість									Ворожість
2	Злагода									Незгода
3	Задоволеність									Незадоволеність
4	Результативність									Безрезультатність
5	Теплота									Прохолода
6	Співпраця									Відсутність співпраці
7	Взаємна підтримка									Взаємні докори
8	Захопленість									Байдужість
9	Бадьорість									Сум (нудьга)
10	Успішність									Безуспішність

Опрацювання результатів.

Відповідь за кожен з 10 пунктів оцінюють зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташована позначка (+; √; x), тим нижчий бал, тим сприятливіший психологічний клімат у колективі, на думку опитуваного (респондента).

1. Спочатку обчислюють суб'єктивну оцінку психологічного клімату в колективі: підсумовують бали за всіма 10 пунктами таблиці.

2. Далі підраховують середній коефіцієнт суб'єктивних оцінок психологічного клімату в колективі: підсумовують коефіцієнти суб'єктивних оцінок всіх членів групи, отриману суму ділять на кількість опитаних.

Підсумковий показник може коливатися від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка). Чим нижчий коефіцієнт, тим сприятливіша оцінка психологічного клімату у колективі.

3. Для отримання висновку про найбільш виражені ознаки в колективі, що викликають труднощі в його становленні, обчислюють середні коефіцієнти суб'єктивних оцінок для кожного з 10 пунктів таблиці: від пари 1 до пари 10. Для цього підсумовують показники за кожною ознакою і ділять на кількість опитаних у колективі.

Методика 5.24. “Дослідження індексу колективної згуртованості Сіроша”. Групова згуртованість – надзвичайно важливий параметр, що вказує на ступінь інтеграції групи, її згуртованість. Цей показник можна визначити не лише розрахунком відповідних соціометричних індексів, а й за допомогою методики, що складається з 5 питань із кількома варіантами відповідей на кожне.

Інструкція. Методика містить 5 питань, на кожне з яких є кілька варіантів відповідей. Вам необхідно уважно прочитати питання та вибрати із запропонованих варіантів відповідей ту, яка найбільше характеризує Вашу думку. На кожне питання слід дати лише один варіант відповіді. Свою відповідь запишіть у відповідну графу реєстраційного бланка.

Опитувальник

І. Як би Ви оцінили свою причетність до колективу?

- 1) почуваюся частиною колективу;
- 2) беру участь у житті і діяльності колективу;
- 3) беру участь в одних видах діяльності та не беру участі в інших;
- 4) не відчуваю, що я член колективу;
- 5) живу та існую окремо від колективу;
- 6) не знаю, важко відповісти.

II. Чи перейшли б Ви в інший колектив, якби випала така нагода (без зміни інших умов)?

- 1) так, дуже хотів би перейти;
- 2) швидше перейшов би, ніж залишився;
- 3) не бачу жодної різниці.
- 4) швидше за все, залишився б у своєму колективі;
- 5) дуже хотів би залишитися у своєму колективі;
- 6) не знаю, важко сказати.

III. Які відносини між членами Вашого колективу?

- 1) краще, ніж у більшості колективів;
- 2) приблизно такі ж, як і в більшості колективів;
- 3) гірше, ніж у більшості колективів;
- 4) не знаю, важко сказати.

IV. Які у Вас взаємини з командуванням?

- 1) краще, ніж у більшості колективів;
- 2) приблизно такі ж, як і в більшості колективів;
- 3) гірше, ніж у більшості колективів;
- 4) Не знаю.

V. Яке ставлення до справи (захисту Вітчизни) у Вашому колективі?

- 1) краще, ніж у більшості колективів;
- 2) приблизно такі ж, як і в більшості колективів;
- 3) гірше, ніж у більшості колективів;
- 4) не знаю.

Варіанти відповідей заносяться у реєстраційний бланк.

Опрацювання результатів. Отримані бали підсумовують згідно з ключем. Максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5 балів. Рівень згуртованості групи дорівнює середньому арифметичному значенню (складають отримані бали за кожен тест і ділять їх на кількість опитуваних).

Реєстраційний бланк дослідження індексу колективної злагожденості

	1	2	3	4	5	6
I						
II						
III						
IV						
V						

Ключ–трафарет

(вирізають осередки, відмічені темно-сірим кольором)

	1		2		3		4		5		6	
I		5		4		3		2		1		0
II		1		2		3		4		5		1
III		3		2		1		1				
IV		3		2		1		1				
V		3		2		1		1				

Інтерпретація. Рівні групової згуртованості визначають так:

- 15,1 бала та вище – висока;
- 11,6 – 15 балів – вище за середню;
- 7 – 11,5 бала – середня;
- 4 – 6,9 бала – нижче за середню;
- 4 бали та нижче – низька.

Методика 5.25. “Дослідження психологічного клімату в колективі”. Методику застосовують для оцінювання специфіки міжособистісних відносин у колективі, що склалися на момент обстеження, та їх динаміки, яку можна відстежити під час повторних обстежень, а також для аналізу індивідуальних оцінок за основними питаннями та проблем, що виникають у ході спільної діяльності.

У бланку опитувальника наведено 13 пар суджень для діагностування ділових та соціально-психологічних явищ у колективах. У методиці використано 7-бальну шкалу оцінювання.

Інструкція. Оцініть, будь ласка, психологічний клімат у Вашому колективі. Вам необхідно вибрати твердження розміщене справа або зліва. Для цього слід прочитати спочатку речення зліва, потім – справа, а після цього обвести оцінку, яка найбільше відповідає істині:

3 – властивість, вказана зліва, проявляється у колективі завжди;

2 – властивість проявляється здебільшого;

1 – властивість проявляється досить часто;

0 – ні ця, ні протилежна (вказана праворуч) властивості не проявляються достатньо сильно або ця та протилежна властивості проявляються однаковою мірою;

–1 – досить часто проявляється протилежна властивість (зазначена праворуч);

–2 – властивість проявляється в більшості випадків;

–3 – властивість проявляється завжди.

На кожному рядку слід обвести лише одну цифру. Анкета анонімна. Дані будуть оброблені у загальному вигляді (див. табл. 5.25.1).

Таблиця 5.25.1

Реєстраційний бланк оцінювання психологічного клімату в колективі

№ п/п	Властивості А	Оцінка							Властивості Б
		3	2	1	0	–1	–2	–3	
1	Переважає бадьорий життєрадісний настрій і	3	2	1	0	–1	–2	–3	Переважає пригнічений, песимістичний настрій
2	Доброзичливість, взаємна симпатія, прихильність у взаєминах	3	2	1	0	–1	–2	–3	Конфліктність у відносинах, агресивність, взаємна антипатія
3	У відносинах між неформальними групами в колективі існують взаємна прихильність і розуміння	3	2	1	0	–1	–2	–3	Неформальні групи конфліктують між собою
4	Членам колективу подобається брати участь у спільних справах, колективно проводити дозвілля	3	2	1	0	–1	–2	–3	Члени колективу відмовляються від участі у спільних справах, не бажають проводити дозвілля разом

Продовження табл. 5.25.1

5	Успіхи або невдачі товаришів викликають співпереживання, щире участь або співчуття всіх членів колективу	3	2	1	0	-1	-2	-3	Успіхи або невдачі залишають байдужими, а іноді викликають заздрість, роздратування й зловтіху
6	Переважають схвалення і підтримка, критика висловлюється з добрими намірами	3	2	1	0	-1	-2	-3	Критичні зауваження розцінюються як відкритий, брутальний виклик колективу
7	Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного	3	2	1	0	-1	-2	-3	У колективі багато хто вважає свою думку головною і нетерпимий до думки інших
8	У важкі для колективу хвилини відбувається емоційне єднання колективу, коли "один за всіх і всі за одного"	3	2	1	0	-1	-2	-3	У важкі для колективу хвилини колектив "розкисає", проявляються розгубленість, взаємні звинувачення, сварки тощо
9	Досягнення або невдачі колективу сприймаються як власні	3	2	1	0	-1	-2	-3	Досягнення та невдачі мало кого хвилюють не знаходять відгуку в членів колективу
10	Колектив дбайливо, доброзичливо ставиться до новачків, допомагає їм освоїтися й увійти у колектив	3	2	1	0	-1	-2	-3	У колективі новачки почувають себе зайвими, чужими, до них ставляться з пересторогою, недовірою

Закінчення табл. 5.25.1

11	Спільні справи захоплюють всіх членів колективу	3	2	1	0	-1	-2	-3	Кожен член колективу думає тільки про себе та власні інтереси
12	У колективі справедливо ставляться до всіх членів, завжди підтримують колег у скрутну хвилину	3	2	1	0	-1	-2	-3	Колектив розподілений на "привілейованих" і "сіру масу", надія на підтримку членів колективу у скрутну хвилину марна
13	Члени колективу виявляють гордість за свій колектив, коли командування їх відмічає	3	2	1	0	-1	-2	-3	До похвали колективу його члени ставляться байдуже

Обробка результатів. 1. Оцінки, виставлені опитаними, перекодовують так:

- оцінка 3 дорівнює 7 балам;
- оцінка 2 дорівнює 6 балам;
- оцінка 1 дорівнює 5 балам;
- оцінка 0 дорівнює 4 балам;
- оцінка -1 дорівнює 3 балам;
- оцінка -2 дорівнює 2 балам;
- оцінка -3 дорівнює 1 балу;

2. Обчислюють коефіцієнт суб'єктивної оцінки соціально-психологічного клімату (К) окремо для кожного опитаного: підсумовують бали за всіма пунктами анкети, отриману суму ділять на 13 (кількість пунктів).

3. Обчислюють середній коефіцієнт суб'єктивних оцінок соціально-психологічного клімату (К_{ср}): додають коефіцієнти суб'єктивних оцінок (К) усіх членів групи, отриману суму ділять на кількість опитаних. Отриманий К_{ср} може коливатися

від 1,0 до 7,0. Чим вищий коефіцієнт, тим сприятливіша оцінка психологічного клімату (ОПК).

4. Для отримання висновку про найбільш проблемні питання стосовно психологічного клімату колективу, труднощі у його становленні визначають коефіцієнти суб'єктивних оцінок за кожним із 13 пунктів: суму середніх балів за окремий пункт (Кср 1, Кср 2, Кср 3 ... Кср 13) ділять на кількість опитаних.

Інтерпретація. 1. Середній коефіцієнт суб'єктивних оцінок (ОПК) дає змогу охарактеризувати психологічний клімат колективу таким чином:

- від 5,5 до 7,0 – сприятливий, здоровий;
- від 4,7 до 5,4 – достатньо сприятливий;
- від 3,9 до 4,6 – помірно сприятливий;
- від 1,0 до 3,8 – несприятливий.

2. Чим нижче колектив оцінив певний пункт, тим більша незадоволеність членів колективу цією стороною взаємовідносин.

“Сприятливий” загальний психологічний клімат можна визначити за такими позитивними результатами процесу колективного становлення: сформовано позитивні колективістські відносини й активне ядро колективу; гармонійно збалансовано ділове та емоційне посередництво в міжособистісному сприйнятті і взаємодії; узгоджено колективну думку з основних питань життя і розподілу ролей, в тому числі між офіційними і неофіційними лідерами; немає явних або прихованих неформальних груп, негативно налаштованих одна до одної, керівництва або його наказів; ймовірність виникнення важких конфліктних ситуацій у колективі, що можуть перейти в затяжні і гострі, низька, оскільки члени колективу цінують гідність один одного і колективу в цілому; стиль керівництва адекватний об'єктивним вимогам до справи, можливостям та очікуванням підлеглих; члени колективу задоволені умовами служби, її оцінюванням і стимулюванням, взаєминами між колегами як по горизонталі, так і по вертикалі, стилем керівництва і перспективами подальшого зростання тощо.

При цьому у стратегії і тактиці управління колективом необхідно підтримувати досягнутий позитивний результат як важливий психологічний потенціал для його подальшого

успішного функціонування. Для цього доцільно заохочувати досягнення підлеглих і, зокрема, активу колективу з точки зору реального внеску в загальну справу, стимулювати їх подальше зростання; об'єктивно оцінювати членів колективу незалежно від суб'єктивних симпатій та антипатій; постійно приділяти увагу кожному підлеглому, особливо розподілу ролей між керівниками в діловій та емоційній сферах; запобігати труднощам у разі надходження в колектив поповнення завдяки продуманій організації наставництва, професійного відбору, навчання й атестації персоналу, його ретельного добору, розставлення і створення резерву кадрів для висування.

“Достатньо сприятливий” загальний психологічний клімат в колективі означає його неповну стабільність. Це має стати предметом додаткової роботи командира підрозділу (керівника) і активу колективу для його подальшого розвитку.

Виявлена нестабільність колективу зумовлена внутрішніми суперечностями між наявними позитивними діловими та емоційними відносинами серед найактивніших його членів, з одного боку, та залишками ознак напруження у тих, хто не поділяє колективної думки, установок керівника, – з іншого

Слід звернути увагу на самопочуття кожної особистості колективу, її пов'язаність із незадоволенням діловими чи емоційними відносинами, на соціально-психологічний статус кожного члена колективу і те, за якими аспектами життєдіяльності його приймають чи відштовхують чи заохочують матеріально або морально всі досягнення найактивніших його членів, чи всі члени реалізують свої життєві плани відповідно до реальних можливостей і домагань.

“Помірно сприятливий” психологічний клімат у колективі означає, що зберігається або склалася тривожна ситуація у сфері міжособистісних відносин як між колегами, так і з керівництвом. Це може вплинути на надійність і працездатність колективу, особливо в екстремальних ситуаціях, спровокувати збої в бойовій і службовій діяльності, конфлікти, призвести до незадоволення членів колективу результатами своєї діяльності, а також спричинити плинність кадрів. Така несприятлива ситуація виникає, якщо в колективі відбуваються такі негативні явища: не формуються позитивні колективістські відносини, колективна думка, активне ядро

колективу; відсутня рівновага, і, як наслідок, адекватність ділового та емоційного посередництва в міжособистісному сприйнятті і взаємодії; немає єдиної думки про мету і завдання діяльності, розподіл ролей, у тому числі між офіційними і неофіційними лідерами; явні або приховані неформальні лідери, швидше за все, негативно ставляться один до одного, керівництва, його наказів; не виключені конфліктні ситуації в колективі, спостерігається тенденція до їх перетворення в затяжні і гострі, тому що не всі цінують гідність один одного і колективу в цілому; стиль керівництва недостатньо гнучкий, оскільки не завжди адекватний рівню досягнутого розвитку колективу, головним чином враховуються тільки об'єктивні вимоги до справи; керівник часто не помічає особливостей міжособистісних відносин у колективі, можливостей та очікувань підлеглих; багато членів колективу мають низький соціально-психологічний статус у групі, не задоволені умовами служби, її оцінкою і стимулюванням, взаєминами між товаришами по службі як по горизонталі, так і по вертикалі, стилем керівництва і перспективами подальшого зростання, що вказує на несприятливий розподіл обов'язків у підрозділі.

Лідеру в цій ситуації необхідно насамперед накопичити психологічний потенціал для подальшого розвитку колективу: формувати активне ядро колективу, розподілити обов'язки з урахуванням професійної компетентності та лідерських орієнтацій персоналу; заохочувати досягнення підлеглих з точки зору реального внеску в загальну справу, найактивніших – стимулювати до подальшого зростання; об'єктивно оцінювати членів колективу незалежно від суб'єктивних симпатій і антипатій; постійно приділяти увагу кожному підлеглому, особливо в діловій та емоційній сферах; запобігати труднощам у разі прибуття в колектив поповнення завдяки продуманій організації наставництва, професійного відбору, навчання й атестації персоналу, їх ретельному добору, розстановці і створенню резерву кадрів для висування.

“Несприятливий” психологічний клімат у колективі визначають у разі вкрай несприятливої ситуації в міжособистісних відносинах як по горизонталі, так і по вертикалі. Це впливає на надійність і ефективність діяльності колективу, особливо в екстремальних ситуаціях, провокує збої, конфлікти тощо. Така ситуація зумовлена: несформованістю

позитивних колективістських відносин, колективної думки й активного ядра колективу; відсутністю єдиної думки щодо мети і завдань діяльності, розподілу ролей, у тому числі між офіційними і неофіційними лідерами; відсутністю рівноваги, адекватності в діловому й емоційному посередництві міжособистісного сприйняття і взаємодії, тому що співробітників не об'єднує ні ділове, ні емоційне; наявністю очевидних або прихованих лідерів, неформальних груп, які вкрай негативно ставляться один до одного, керівництва і його наказів; дуже частим виникненням конфліктних ситуацій, більшість з яких затяжні і гострі, тому що не всі члени колективу згуртовані та цінують гідність один одного і колективу в цілому; негнучкістю стилю керівництва, його не виправданою односторонністю, невідповідністю рівню досягнутого розвитку колективу і врахуванням тільки формальних аспектів справи, що суперечать вимогам конкретної соціально-психологічної ситуації; невзяттям керівником до уваги особливостей міжособистісних відносин у колективі, можливостей, очікувань і настроїв членів колективу; низьким соціально-психологічним статусом більшості членів колективу, незадоволеністю умовами служби, її оцінюванням і стимулюванням, взаєминами між колегами як по горизонталі, так і по вертикалі, стилем керівництва і перспективами подальшого зростання.

У такій ситуації керівнику необхідно вжити термінових заходів для стабілізації ситуації, кардинально переглянути своє розуміння основних соціально-психологічних явищ у колективі і прийнятність стилю керівництва, зосередити увагу на поступовому накопиченні психологічного потенціалу здорового розвитку колективу. Це потребує постійного ефективного спрямування на стабільну роботу з колективом: формування активного ядра колективу, розподілом ролей з урахуванням професійної компетентності та лідерських орієнтацій персоналу; заохочення досягнень підлеглих, а особливо – найактивніших з точки зору реального внеску в загальну справу, стимулювання їх подальшого зростання; об'єктивного оцінювання співробітників незалежно від суб'єктивних симпатій і антипатій; постійної уваги до кожного підлеглого, особливо в діловій та емоційній сферах; запобігання виникненню труднощів у разі прибуття в колектив

поповнення завдяки продуманій організації наставництва, професійного відбору, навчання й атестації персоналу, ретельному добору, розстановці і створенню резерву кадрів для висування.

Крім того, необхідно працювати з тими, хто не поділяє поглядів, наказів керівника, явно або приховано протистоїть начальнику (командирам підрозділів), кого не влаштовує розподіл ролей або система оцінювання і стимулювання результатів діяльності. Керівнику необхідно враховувати, наскільки напруженість психологічного клімату може бути спровокована реальним авторитетом у колективі офіційних і неофіційних лідерів, їх “ворожим” ставленням один до одного, наближених до них тощо. При цьому необхідно звернути увагу на те, наскільки розумно розподілені службові обов'язки, функції, чи делеговано допустиму частину повноважень керівника його заступникам.

Важливо забезпечити формування єдиної колективної думки, щоб об'єднати навколо себе всіх членів колективу і впровадити в повсякденну практику форми прийняття рішень з повагою до індивідуальних думок. При цьому випадки неправомірної поведінки або порушення дисципліни не мають залишатися без уваги керівника, однак публічно карати слід лише злісних порушників.

Особливу увагу слід приділити самопочуттю кожного члена колективу, з'ясувати чи всі досягнення найактивніших членів заохочуються матеріально або морально, чи всі члени колективу реалізують свої життєві плани відповідно до реальних досягнень, претензій і здібностей.

На підставі здобутих даних керівник має змогу зробити висновок про найпроблемніші моменти в міжособистісних відносинах за всіма характеристиками психологічного клімату, оціненого респондентами.

Методика 5.26. “Дослідження інтегрального рівня сформованості колективу” (Л. Почебут). В основу методики покладено оцінювання членами колективу основних колективних станів, які сукупно становлять соціально-психологічний клімат підрозділу.

За результатами опитування кожного члена колективу можна визначити ступінь його зрілості щодо: професійної

готовності; спрямованості; організованості; активності; згуртованості; інтегративності; референості.

Інструкція. Просимо Вас оцінити рівень сформованості колективу, в якому Ви проходите службу. В опитувальнику, табл. 5.26.1, наведено перелік колективних станів та її змістову характеристику. Вам необхідно прочитати всі характеристики, що стосуються конкретного стану, і вибрати одну, яка, на Вашу думку, найповніше відображає розвиненість цього стану у Вашому колективі. Для цього в реєстраційному бланку (табл. 5.26.2) обведіть бал (від 12 до 1), який найбільше, на Вашу думку, конкретизує вказаний колективний стан у Вашому колективі.

Таблиця 5.26.1

Опитувальник для дослідження інтегрального рівня сформованості колективу

Бали	Назва та змістова характеристика колективного стану
1. Професійна готовність (ПГ)	
12 11 10	Усі члени нашого колективу мають глибокі професійні знання, здатні успішно застосовувати їх на практиці, зацікавлені у підвищенні своєї кваліфікації. Кожен член колективу має професійний авторитет. Колектив досягає високих показників
9 7 8	Більшість членів колективу мають хорошу професійну підготовку, прагнуть підвищувати кваліфікацію, намагаються застосувати свої знання на практиці
6 5 4	У нашому колективі є й недостатньо кваліфіковані фахівці, які своєю зарозумілістю завдають шкоди професійному авторитету колективу
3 2 1	Члени колективу мають низьку професійну підготовку. З більшості питань – це дилетанти, що не вміють ефективно та якісно вирішувати завдання, професійно виконувати службові обов'язки. Колектив часто зриває виконання завдань
2. Спрямованість (С)	
12 11 10	Всі члени нашого колективу чітко усвідомлюють і розуміють мету і завдання поставлені колективу. Члени колективу спирається на попередній досвід, традиції. Виробляючи норми поведінки, ґрунтуються на взаємній повазі, спільних цінностях. У нашому колективі високо цінують принциповість, чесність, безкорисливість

Продовження табл. 5.26.1

9 8 7	Наш колектив має спільне завдання. Кожен член колективу намагається задовольнити свої інтереси в межах вирішення спільного групового завдання. В колективі вироблені взаємоприйнятні норми поведінки
6 5 4	У кожного члена нашого колективу є індивідуальні цілі та цінності, які зовсім не залежать від офіційної мети колективу. Кожен у своїй поведінці керується власними нормами і правилами, не намагаючись узгодити їх з іншими членами колективу
3 2 1	Наш колектив існує тільки як офіційна організація, завдання якої не сприймаються як особисті, часто суперечать цінностям окремих членів колективу. Кожен член колективу формує власну поведінку, спираючись на егоїстичні цілі. У відносинах спостерігаються конфліктність, агресивність
3. Організованість (О)	
12 11 10	Наш колектив здатний самостійно організовувати свою діяльність, побут і дозвілля. Відносини будуються на принципах співробітництва, взаємної допомоги та доброзичливості. Ми завжди спільно і дружно вирішуємо, як ефективніше організувати свою діяльність. У колективі є авторитетні спеціалісти, здатні взяти на себе функції організаторів
9 8 7	Наш колектив часто намагається самостійно організувати свою діяльність, але це не завжди ефективно. Керівник нашого колективу нечітко уявляє порядок діяльності і можливості кожного
6 5 4	У разі спроб колективу організувати свою діяльність виникають суперечки, метушня, втрачається дорогоцінний час. По суті, у колективі немає людини, яка могла би взяти на себе функцію організатора, тому доводиться втручатися старшому начальнику
3 2 1	Члени колективу не можуть домовитися, як організувати свою діяльність. Часто заважають один одному, виконують непотрібні завдання, дублюють один одного. В колективі виникають постійні суперечки, агресія, приниження особистості. У нас немає людини, яка була б здатна взяти на себе організаторські функції. Навіть старший начальник не в змозі впоратися з колективом
4. Активність (А)	
12 11 10	Всі члени нашого колективу – люди енергійні, зацікавлені в ефективній діяльності, швидко відгукуються, якщо треба зробити щось корисне для всіх, беруть активну участь у вирішенні спільних завдань колективу, співпрацюють і допомагають один одному

Продовження табл. 5.26.1

9 8 7	Більшість членів нашого колективу – люди енергійні, зацікавлені в ефективній діяльності. Багато членів колективу беруть участь у спільній роботі, допомагаючи один одному
6 5 4	Більшість членів колективу пасивні, не допомагають один одному, намагаються вирішувати свої проблеми індивідуально
3 2 1	Кожен член колективу думає тільки про себе та свої інтереси. Практично всі члени колективу пасивні, інертні під час вирішення завдань. Вони вирішують свої проблеми окремо, незалежно один від одного. В колективі переважають суперництво, конкуренція
5. Згуртованість (З)	
12 11 10	У нашому колективі справедливо ставляться до всіх його членів, завжди підтримують недосвідчених, захищають їх. Колектив співчутливо і доброзичливо ставиться до новачків, допомагає їм адаптуватися в нових умовах. Всі члени колективу тісно спрацювалися один з одним, активно обмінюються досвідом. У разі виникнення труднощів всі згуртовуються, об'єднуються, живуть за принципом: “Один – за всіх, всі – за одного”. В колективі існує велике бажання працювати разом
9 8 7	Більшість членів колективу намагаються справедливо ставитися один до одного, допомагати недосвідченим, підтримувати їх у нових умовах. У разі виникнення складних умов колектив тимчасово об'єднується, відчувається емоційна підтримка один одного
6 5 4	Члени колективу проявляють один до одного байдужість. Труднощі, з якими зіштовхуються новачки, не хвилюють їх. Кожен діє сам по собі і вирішує свої проблеми самостійно. У кризових ситуаціях наш колектив “розкисає”, виникають розгубленість, відчуженість
3 2 1	Наш колектив помітно розділений на “привілейованих” і “простачків”. Тут презирливо ставляться до слабких, недосвідчених, нерідко висміюють їх. Новачки відчувають себе зайвими, чужими, до них можуть проявити ворожість. У складних випадках у колективі виникають суперечки, конфлікти, взаємні звинувачення, підозри, наклепи
6. Інтегративність (І)	
12 11 10	Якщо необхідно прийняти важливе рішення, що визначає порядок діяльності колективу всі члени активно беруть участь у процесі його вироблення і прийняття. Уважно вислуховують думку кожного і враховують її, тому рішення завжди узгоджені
9 8 7	Якщо необхідно прийняти важливе рішення, всі члени колективу намагаються брати активну участь у цьому процесі. Враховують думку більшості членів колективу

Завершення табл. 5.26.1

6 5 4	Якщо необхідно прийняти важливе рішення, тільки вузьке коло членів колективу бере участь у цьому процесі. Враховують думки тільки кількох осіб, а не всіх членів колективу. Рішення приймають без обговорення
3 2 1	У колективі кожний вважає свою думку головною і нетерпимий до думок інших, тому спільне рішення прийняти неможливо.
7. Референтність (Р)	
12 11 10	Усі члени нашого колективу доброзичливо налаштовані один до одного. У колективі розвинуті взаємодопомога, взаємна довіра і взаєморозуміння. Всі його члени – близькі друзі, що глибоко симпатизують один одному. Досягнення і невдачі всього колективу кожен переживає як свої власні. Успіхи окремих членів колективу викликають щирі радість у решти. Критику висловлюють з добрими намірами. В колективі переважають бадьорий, життєрадісний тон взаємовідносин, оптимістичний настрій. Кожен відчуває гордість за наш колектив
9 8 7	У нашому колективі є різні люди – хороші і погані, дуже симпатичні і малопривабливі. Досягнення й невдачі всього колективу щиро переживають усі. В колективі у всіх хороший, рівний настрій
6 5 4	Більшість членів нашого колективу – люди малопривабливі, несимпатичні, які тільки через службову необхідність перебувають разом. У колективі ставляться один до одного критично, бувають дріб'язкові прискіпування. Відносини між людьми прохолодні, настрої найчастіше пригнічений
3 2 1	Члени нашого колективу – люди неприємні, вороже налаштовані один до одного. В колективі переважають пригніченість і песимізм. Критичні зауваження мають вигляд явних чи прихованих нападок. Успіхи окремих членів колективу викликають заздрість, невдачі – злорадство. Люди незатишно почуваються в колективі

Обробка результатів. Вибрані бали переносять до табл. 5.26.3 та обчислюють середнє арифметичне значення за кожним груповим станом для всієї групи.

Залежно від отриманих середніх оцінок за кожний груповий стан можна дійти висновку про розвиненість певного стану в колективі:

1 ... 2 – низький рівень розвитку;

3 ... 5 - рівень розвитку нижче середнього;

- 6 ... 8 – середній рівень розвитку;
 9 ... 10 – рівень розвитку вищий за середній;
 11 ... 12 – високий рівень розвитку.

Таблиця 5.26.2

Реєстраційний бланк дослідження інтегрального рівня сформованості колективу

Груповий стану	Бали											
ПГ	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
С	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
О	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
А	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
З	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
І	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Р	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Таблиця 5.26.3

Таблиця обчислення середнього значення колективних станів

Члени колективу	Колективний стан						
	ПГ	С	О	А	З	І	Р
1.	ПГ ₁	С ₁	О ₁	А ₁	З ₁	І ₁	Р ₁
2.	ПГ ₂	С ₂	О ₂	А ₂	З ₂	І ₂	Р ₂
3.	ПГ ₃	С ₃	О ₃	А ₃	З ₃	І ₃	Р ₃
...	ПГ...	С...	О...	А...	З...	І...	Р...
n.	ПГ _n	С _n	О _n	А _n	З _n	І _n	Р _n
	$\sum_{ПГ}$	$\sum_{С}$	$\sum_{О}$	$\sum_{А}$	$\sum_{З}$	$\sum_{І}$	$\sum_{Р}$

Для визначення загального рівня сформованості колективу необхідно обчислити середнє значення суми середніх балів групових станів.

Інтерпретація. Залежно від отриманої оцінки можна визначити рівень сформованості колективу:

від 10 до 12 балів – зрілий, сформований, згуртований, працездатний та надійний;

від 7 до 9 балів – достатньо зрілий, здатний виконувати поставлені завдання;

від 4 до 6 балів – недостатньо зрілий, не завжди здатний ефективно впоратися із поставленими завданнями;

від 1 до 3 балів – незрілий, велика ймовірність того, що колектив не впорається з поставленими завданнями.

Методика 5.27. “Дослідження колективної мотивації” (І. Ладанов). Ця методика може бути застосована для оцінювання колективної мотивації.

Інструкція. Вам надано бланк для опитування (табл. 5.27.1), який містить 25 пар чинників, що дають змогу оцінити рівень колективної мотивації. Просимо Вас уважно їх оцінити і вибрати відповідний бал. Обведіть цифру (7, 6, 5 ... 1), яка на Ваш погляд характеризує стан мотивації колективу, членом якого Ви є. Потім підсумуйте всі зазначені бали. Бажано, щоб це завдання виконали всі члени Вашого колективу та було отримано середній результат оцінок.

Таблиця 5.27.1

Бланк для дослідження колективної мотивації

№ п/п	Чинники А	Оцінка в балах							Чинники Б
1	Високий рівень колективної згуртованості	7	6	5	4	3	2	1	Низький рівень колективної згуртованості
2	Висока активність членів колективу	7	6	5	4	3	2	1	Низька активність членів колективу
3	Нормальні міжособистісні відносини в колективі	7	6	5	4	3	2	1	Погані міжособистісні відносини в колективі
4	Відсутність конфліктів у колективі	7	6	5	4	3	2	1	Наявність конфліктів у колективі
5	Висока колективна сумісність	7	6	5	4	3	2	1	Низька колективна сумісність
6	Сприйняття колективної мети і завдань	7	6	5	4	3	2	1	Несприйняття колективної мети та завдань

Продовження табл. 5.27.1

7	Визнання авторитету керівника	7	6	5	4	3	2	1	Не визнання авторитету керівника
8	Повага до компетентності керівника	7	6	5	4	3	2	1	Члени колективу не вважають керівника компетентним
9	Визнання лідерських якостей керівника	7	6	5	4	3	2	1	Члени колективу не визнають свого керівника лідером
10	Наявність довірливих відносин між членами колективу та керівником	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність довірливих відносин між членами колективу та керівником
11	Участь членів колективу у процесі прийняття рішень	7	6	5	4	3	2	1	Неспроможність членів колективу брати участь в обговоренні та прийнятті рішень
12	Наявність умов для прояву особистої ініціативи членів групи	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність умов для прояву особистої ініціативи членів групи
13	Наявність у членів колективу бажання брати на себе відповідальність за виконання завдання	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність у членів колективу бажання брати на себе відповідальність за виконання завдання
14	Наявність хорошого психологічного клімату в колективі	7	6	5	4	3	2	1	Наявність поганого психологічного клімату в колективі
15	Високий рівень контролю за діями кожного члена колективу	7	6	5	4	3	2	1	Низький рівень контролю за діями кожного члена колективу
16	Наявність активної життєвої позиції всередині колективу	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність активної життєвої позиції всередині колективу
17	Прагнення до самореалізації серед членів колективу	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність прагнення до самореалізації у членів колективу
18	Високий ступінь узгодженості серед членів колективу	7	6	5	4	3	2	1	Низький ступінь узгодженості серед членів колективу

Закінчення табл. 5.27.1

19		Сформованість колективних цінностей	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність колективних цінностей
20		Відсутність стресу всередині колективу	7	6	5	4	3	2	1	Наявність стресу
21		Бажання діяти у складі групи	7	6	5	4	3	2	1	Бажання діяти індивідуально
22		Позитивне ставлення керівника до підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Негативне ставлення керівника до підлеглих
23		Позитивне ставлення членів колективу до лідера (керівника)	7	6	5	4	3	2	1	Негативне ставлення членів колективу до свого лідера
24		Прийняття моральних норм поведінки всередині колективу	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність моральних норм поведінки всередині колективу
25		Уміння членами колективу проявляти самостійність під час вирішенні завдань	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність бажання самостійно вирішувати поставлені завдання

Обробка та інтерпретація результатів. Сутність обробки результатів полягає в загальному обчисленні балів за всіма 25 твердженнями. Мінімально можлива кількість балів за тестом дорівнює 25, максимальна – 175.

Рівням сформованості колективної мотивації відповідають такі показники:

25 ... 48 балів – група немотивована;

49 ... 74 бали – група погано мотивована;

75 ... 125 балів – група недостатньо мотивована для отримання позитивних результатів;

126 ... 151 бал – група достатньою мірою мотивована для досягнення колективного успіху;

152 ... 175 балів – група цілком мотивована на успіх.

5.3.2. Дослідження ключових компонентів лідерства

Лідерства як гарантії стабільного успіху досягають на основі продуктивної реалізації творчого потенціалу керівника, підтримання належного морально-психологічного стану особового складу та створення комфортних умов для управління. Ключовими компонентами, які характеризують керівника як лідера є авторитет, довіра та компетентність.

5.3.2.1. Дослідження авторитету військового керівника

Важливими чинниками впливу керівника (командира, начальника) на підлеглих є його авторитет, адже для забезпечення конструктивного впливу на активність підлеглих керівник зобов'язаний правильно застосовувати владу залежно від ситуації і мати авторитет серед підлеглих. На сьогодні, авторитет керівника є одним із найважливіших аспектів проблеми лідерства (керівництва).

Методика 5.28. “Дослідження рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України”. Для стандартизації оцінювання рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у ЗС України запроваджено Інструкцію з оцінювання рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у ЗС України. В основу оцінювання покладено метод експертної оцінки та анкетування.

Інструкція. Шановний експерте! Вам потрібно оцінити, запропоновані у табл. 5.28.1, твердження за 5-бальною шкалою, де 0 – найнижча оцінка (рівень), 5 – найвища оцінка (рівень). Питання стосуються оцінювання рівня авторитету визначеного командира (начальника). Опитування анонімне, прізвище вказувати не обов'язково.

Таблиця 5.28.1

Бланк оцінювання рівня авторитету і лідерства командирів (начальників)

№ п/п	Здатності командира (начальника)	Оцінка					
		0	1	2	3	4	5
1	Відданість Україні, патріотизм	0	1	2	3	4	5
2	Рівень поваги підлеглих до командира (начальника)	0	1	2	3	4	5
3	Рівень довіри підлеглих до командира (начальника)	0	1	2	3	4	5
4	Чесність і порядність	0	1	2	3	4	5
5	Справедливість	0	1	2	3	4	5
6	Вимогливість	0	1	2	3	4	5
7	Надійність, обов'язковість	0	1	2	3	4	5
8	Самовладання, стійкість	0	1	2	3	4	5
9	Бере на себе відповідальність	0	1	2	3	4	5
10	Рішучість	0	1	2	3	4	5
11	Сміливість	0	1	2	3	4	5
12	Старанність і добросовісність	0	1	2	3	4	5
13	Принциповість, вміння відстоювати власну думку	0	1	2	3	4	5
14	Знання техніки й озброєння	0	1	2	3	4	5
15	Вміння управляти підлеглими	0	1	2	3	4	5
16	Знання своїх підлеглих	0	1	2	3	4	5
17	Зразковість і приклад у поведінці, дисциплінованість	0	1	2	3	4	5
18	Уважне ставлення до потреб підлеглих, турбота про них	0	1	2	3	4	5
19	Прагнення досягти результату, наполегливість. Втілення рішень у реальність	0	1	2	3	4	5
20	Вміння спілкуватися, товариськість	0	1	2	3	4	5
21	Інтелект, ерудованість	0	1	2	3	4	5
22	Рівень фізичного стану	0	1	2	3	4	5
23	Володіння емоціями і волею	0	1	2	3	4	5
24	Рівень культури й етики	0	1	2	3	4	5
25	Вміння вести за собою	0	1	2	3	4	5
26	Вміння визначати мету	0	1	2	3	4	5
27	Прагнення вдосконалювати процеси, діяти нешаблонно	0	1	2	3	4	5
28	Впровадження нових підходів, прагнення змін на краще	0	1	2	3	4	5

Закінчення табл. 5.28.1

29	Вміння слухати і чути	0	1	2	3	4	5
30	Вміння згуртовувати людей	0	1	2	3	4	5
31	Забезпечення відпочинку людей	0	1	2	3	4	5
32	Ініціативність, активність	0	1	2	3	4	5
33	Доступність і щирість	0	1	2	3	4	5
34	Дотримання моральних цінностей	0	1	2	3	4	5
35	Розвиток і навчання підлеглих	0	1	2	3	4	5
36	Показує приклад дій	0	1	2	3	4	5
37	Опирається на довіру до людей	0	1	2	3	4	5
38	Заохочує і мотивує підлеглих	0	1	2	3	4	5
39	Надає допомогу	0	1	2	3	4	5
40	Дотримання даного слова й обіцянок	0	1	2	3	4	5

Обробка результатів. Рівень авторитету і лідерства командирів (начальників) оцінюють узагальненням відповідей експертів на запитання анкети (опитувальника), результатів самооцінювання і фокусного інтерв'ю з керівником (посадовою особою), якого оцінюють.

Під час експертного оцінювання рівень авторитету і лідерства визначають як середнє арифметичне значення суми балів, які виставив експерт (від 0 до 5), за умови, що 0 – найнижча оцінка (рівень), 5 – найвища оцінка (рівень).

Якщо експерт виставляє тільки найнижчі або найвищі оцінки (рівні) в запропонованих критеріях авторитету і лідерства керівника (посадової особи), який підлягає оцінюванню, такі результати вважають хибними і не враховують.

Рівень авторитету визначають обчисленням середнього арифметичного суми наданих відповідей на запитання 1–20 анкети.

Рівень лідерства визначають обчисленням середнього арифметичного суми наданих відповідей на запитання 21–40 анкети.

Кількісним вираженням сукупного рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) є усереднений показник рівня авторитету і рівня лідерства (табл. 5.28.2).

Таблиця 5.28.2

Кількісне вираження сукупного рівня авторитету і лідерства командирів (начальників)

Межі оцінок	Рівень авторитету	Рівень лідерства	Загальний рівень авторитету і лідерства
0 ... 0,2	Відсутній	Критичний	Критично низький
2,1 ... 3,0	Незадовільний	Недостатній	Низький
3,1 ... 4,0	Задовільний	Достатній	Оптимальний
4,1 ... 5,0	Високий	Високий	Високий

Методика 5.29. “Дослідження авторитету командира (начальника) первинного військового колективу” (А. Колот). Оцінити авторитет командира (начальника) первинного військового колективу можна опитуванням підлеглих за допомогою таких запитань, табл. 5.29.1.

Таблиця 5.29.1

Бланк оцінки авторитету командира (начальника) первинного військового колективу

№ п/п	Питання	Варіант відповіді
1	Чи є Ваш командир (начальник) для Вас прикладом як фахівець?	а) так
		б) ні
2	Чи є Ваш командир (начальник) для Вас прикладом як людина?	а) так
		б) ні
3	Кого б Ви хотіли бачити на місці Вашого командира (начальника)?	а) тільки його
		б) іншого командира

Обробка результатів. Перші два запитання передбачають лише два варіанти відповіді: так або ні. Аналізуючи відповіді на них, визначають відсоток позитивних відповідей. Аналіз відповідей на третє запитання передбачає підрахунок того, скільки респондентів відповіли: “Тільки його”. Вважають, що командир (начальник) має авторитет у

колективі, якщо кількість позитивних відповідей перевищує $2/3$ від загальної кількості, не має авторитету, якщо ця кількість становить менше $1/3$ отриманих відповідей. У разі отримання проміжних значень командир має достатню пошану.

5.3.2.2. Дослідження довіри до військового керівника

Участь у бойових діях є специфічним життєвим досвідом, який викликає істотні зміни у смисловій сфері особистості – негативні і позитивні. На соціальному рівні позитивні зміни виявляються у зростанні єдності, згуртованості, організованості військового колективу, консолідації, орієнтації на лідера, зростанні почуття групової спільності, солідарності, “фронтового братерства”, спільному переживанні групою певних емоційних станів. Невід’ємним атрибутом зазначених соціально-психологічних феноменів є довіра, без якої неможлива продуктивна співпраця керівника (командира, начальника) з підлеглими.

Методика 5.30. “Дослідження рівня довіри до командира (начальника)” (Д. Лисенко).

Предметом дослідження методики є відносини довіри у військових підрозділах за умов субординації.

Сфера застосування: міжособистісні відносини військовослужбовців у військових підрозділах (індивідуальне та групове оцінювання підлеглими свого командира (начальника)).

Метою методики є діагностування відносин довіри в системі “підлеглий – командир (начальник)” для прогнозування успішності спільної професійної діяльності, формування стратегії вирішення проблемних питань у взаєминах та коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки і керівництва оцінюваних командирів (начальників); надання пропозицій керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Рекомендований термін спільного досвіду взаємодії підлеглого з командиром (начальником) – не менше трьох місяців.

Інструкція. Шановний військовослужбовцю! Оцініть,

будь ласка, ступінь Вашої згоди з кожним наведеним нижче судженням стосовно Вашого командира (начальника).

На кожне з суджень, у табл. 5.30.1, слід обрати тільки одну із запропонованих п'яти альтернатив: “повністю не згодний”, “швидше не згодний”, “важко відповісти”, “швидше згодний”, “повністю згодний”.

Позначте обрані Вами відповіді знаком “+”.

Таблиця 5.30.1

**Бланк для оцінювання рівня довіри до командира
(начальника)**

№ п/п	Питання	Варіанти відповіді				
		Повністю не згодний	Швидше не згодний	Важко відповісти	Швидше згодний	Повністю згодний
1	Надійний за будь-яких умов, ніколи не підведе					
2	Якщо необхідно, я можу поділитися з ним своїми проблемами та переживаннями					
3	Не порушує своїх обіцянок, вміє тримати слово					
4	Поставлені ним завдання не викликають у мене сумнівів. Я виконую їх, не роздумуючи					
5	Добре знає свою справу, освічений та розумний					
6	Навіть якщо його наказ буде непопулярним (викликатиме сумнів), але необхідним, я виконаю його					
7	Хороший керівник та організатор					
8	Я намагаюся виконати поставлені ним завдання якнайкраще, бо мені важлива його думка про мене					

Закінчення табл. 5.30.1

9	В екстремальних ситуаціях не втрачає самовладання, чітко та впевнено діє за будь-яких умов обстановки					
10	Коли він поруч, я впевненіший в успішному виконанні завдань					
11	Під час прийняття рішень передусім зважає на здоровий глузд					
12	В бою він не буде ховатися за спинами підлеглих					
13	Під час виконання завдань завжди дбає про підлеглих					
14	З нього я беру приклад					
15	Прислухається до думки підлеглих, здатний визнати свою неправоту					
16	Життєрадісний, має почуття гумору					
17	Має авторитет і повагу					
18	У нас схожі погляди на життя					
19	Завжди допоможе і підтримає					
20	Щирий, відкритий, товариський					
21	Вміє відстоювати свою думку та погляди, наполегливий у досягненні цілей					
22	Вихований та ввічливий, має гарні манери					
23	У нас схожі життєві принципи і переконання					
24	Стежить за своїм зовнішнім виглядом, охайний					
25	У нас схожі життєві цінності					

Принцип розрахунку балів. Досліджувані особи, погоджуючись або не погоджуючись з кожним із суджень, ставлять відповідний бал:

- “повністю не згодний” – 1;
- “швидше не згодний” – 2;
- “важко відповісти” – 3;
- “швидше згодний” – 4;
- “повністю згодний” – 5.

Загальний показник довіри підлеглого до командира (начальника) обчислюють додаванням балів за всіма твердженнями.

Інтерпретація результатів. Слід пам'ятати, що лише ретельний аналіз отриманих балів за кожним пунктом методики дасть змогу якісно спрогнозувати успішність спільної професійної діяльності підлеглого (підлеглих) з командиром (начальником), сформулювати правильну стратегію вирішення проблемних питань у взаєминах, надати пропозиції з коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва оцінюваних командирів (начальників), а також рекомендації керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Високий рівень довіри (120–125 балів) характеризується абсолютною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника) за будь-яких обставин, прийнятті ним виважених і доцільних рішень, постійній турботі про підлеглих, високому рівні професіоналізму, організаторських здібностях і сильному характері. Командир (начальник) є для підлеглого авторитетом і прикладом у всьому. Військовослужбовець вважає, що в нього з командиром (начальником) багато спільного (схожі життєві цінності, принципи, погляди), відчуває до нього повагу, симпатію та прихильність, цінує думку командира (начальника) про себе і готовий виконати будь-яке його завдання.

Середній рівень довіри (93–119 балів) характеризується помірною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), а саме наявністю сумнівів щодо його ймовірних дій та поведінки за різних обставин (у різних умовах обстановки). Наявний середній рівень турботи про підлеглих у поєднанні з середнім рівнем орієнтації на виконання завдань. Рівень авторитету командира (начальника), як правило, задовільний. Частково збігаються життєві цінності, принципи та погляди підлеглого і командира (начальника). Думка командира (начальника) про військовослужбовця важлива, але не критична.

Низький рівень довіри (≤ 92 балів) характеризується невпевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), рівні його професіоналізму або організаторських здібностях. Військовослужбовець усвідомлює намагання командира (начальника) виконати завдання будь-якою ціною, часом нехтуючи підлеглими, що для нього неприйнятно. Поставлені командиром (начальником) завдання підлеглий часто бере під сумнів. Наявне несприйняття підлеглим окремих життєвих цінностей, принципів або поглядів командира (начальника). Рівень авторитету командира (начальника) для військовослужбовця, як правило, низький, думка командира (начальника) про себе не важлива. Спостерігається низький рівень емоційного контакту, можлива неприязнь.

Методика 5.31. “Дослідження довіри до командира (начальника)” (В. Стасюк, В. Дикун).

Методика дає змогу швидко опитати велику кількість респондентів. Опитування можна проводити за двома окремими варіантами.

Обмеження. Не рекомендовано проводити опитування за двома варіантами одночасно.

Рекомендований термін спільного досвіду взаємодії підлеглого з командиром (начальником) – не менше трьох місяців.

Інструкція 1. Оцініть, наскільки Ви довіряєте командиру (начальнику) про якого запитують. Для цього у бланку оцінки, позначкою + або √ відмітьте Вашу думку з цього приводу.

На скільки “я” довіряю командиру (начальнику)

Цілком Не довіряю	Більше не довіряю ніж довіряю	Важко визначатися	Більше довіряю ніж не довіряю	Цілком довіряю

Інструкція 2. Оцініть, наскільки члени Вашого колективу довіряють командиру (начальнику), про якого запитують. Для цього у бланку оцінки позначкою + або √ відмітьте той рівень довіри членів колективу, який, на Вашу думку, йому найбільш притаманний.

Наскільки члени нашого колективу довіряють командир (начальнику)

Цілковим не довіряють	Більше не довіряють ніж довіряють	Важко сказати	Більше довіряють, ніж не довіряють	Безмежно довіряють

Отриману в ході опитування інформацію можна опрацювати за допомогою статистичних методів та отримати чіткі дані в цифровому вираженні, причому як за всіма, так і за окремими категоріями особового складу.

Результати узагальнюють з урахуванням градієнтів довіри (рис. 5.31.1).

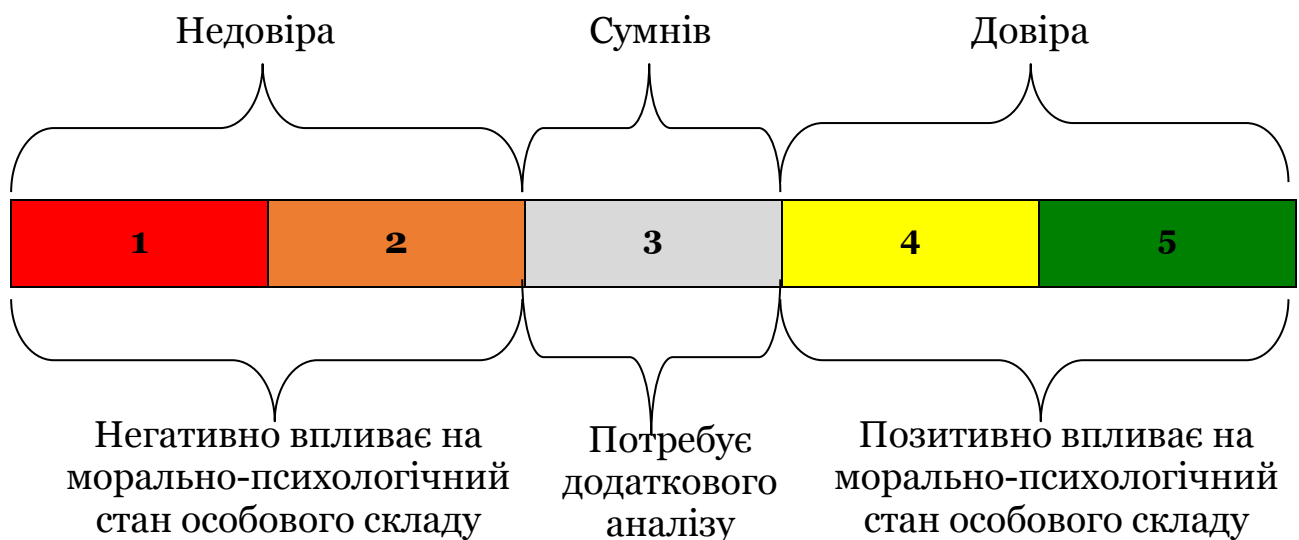


Рис. 5.31.1. Градієнт довіри

Інтерпретація.

Вважають, що командир (начальник) має високий рівень довіри, коли сума цілковитої та помірної довіри (безмежно (цілком) довіряють та більше довіряють, ніж не довіряють) становить 70% і більше від загальної кількості опитаних, не має довіри, якщо ця кількість становить 40% і менше. За проміжних значень командир (начальник) має незначну довіру у підлеглих.

Методика 5.32. “Дослідження довіри підлеглих до командира (начальника)”. Важливу роль у службовій взаємодії відіграє довіра до командира (начальника), тому час від часу необхідно відстежувати динаміку цього стану.

Методика містить 20 тверджень, з кожним із яких опитуваний може погодитися (відповідь “Так”) або не погодитися (відповідь “Ні”).

За допомогою відповідних питань можна оцінити три параметри у ставленні підлеглих до командира (начальника) і виявити ті сфери, в яких є явні проблеми: компетентність командира (начальника), його професійні навички; емоційність командира (начальника), його здатність проявляти чуйність, доброту, увагу та людяність; вимогливість і справедливість командира (начальника), його вміння взаємодіяти з підлеглими.

1. Командира (начальник) – відмінний фахівець.

Так Ні

2. У мене добрі стосунки з командиром (начальником).

Так Ні

3. Командир (начальник) – справедлива людина.

Так Ні

4. Командир (начальник) вміло навчає мене виконанню моїх професійних обов’язків.

Так Ні

5. Керівник – чуйна людина.

Так. Ні.

6. Слово командира (начальника) для мене є законом.

Так Ні

7. Командир (начальник) вміло організовує мою діяльність.

Так Ні

8. Я цілком задоволений командиром (начальником).

Так Ні

9. Командир (начальник) досить вимогливий до мене.

Так Ні

10. Командир (начальник) завжди може дати розумну пораду, і я повністю довіряю йому.

Так Ні

11. Оцінка командира (начальника) дуже важлива для мене.

Так Ні

12. Командир (начальник) завжди ініціативний і винахідливий.

Так Ні

13. Служити під керівництвом командира (начальника) з – одне задоволення.

Так Ні

14. Командир (начальник) приділяє мені багато уваги.

Так Ні

15. Командир (начальник) знає мої здібності та інтереси.

Так Ні

16. Командир (начальник) завжди розуміє мій настрій.

Так Ні

17. Командир (начальник) завжди готовий вислухати мене і дати пораду.

Так Ні

18. Командир (начальник) не покарає даремно.

Так Ні

19. Я завжди готовий поділитися своїми думками та проблемами з командиром (начальником).

Так Ні

Інтерпретація відповідей:

компетентність керівника, його професійні навички (питання 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19);

емоційність керівника, його здатність проявляти чуйність, доброту, увагу та людяність (питання 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20);

вимогливість і справедливість керівника, його вміння взаємодіяти з підлеглими (питання 3, 6, 9, 12, 15, 18).

Кожну відповідь “так” оцінюють в один бал. Чим вищий підсумковий результат, тим вище професійний рейтинг командира (начальника) серед підлеглих, а отже, тим кращі їхні відносини в колективі, вищий рівень довіри. Проте для командира (начальника) важливий не лише сумарний результат, а й показники за кожним параметром, що вказують, у якій сфері начальник має проблеми і над чим варто попрацювати.

5.3.2.3. Дослідження компетентності військового керівника

Компетентність є індикатором, що дає змогу визначити готовність керівника до конкретної діяльності, у нашому випадку – ефективного командування та управління військовими колективами, що значно впливає на морально-психологічний стан особового складу і його готовність до виконання завдань за призначенням.

Методика 5.33. “Дослідження рівня інтелектуального розвитку особистості” (Д. Равен, Л. Пенроуз). Методика призначена для дослідження рівня інтелектуального розвитку особистості (IQ), оцінювання її здатності до систематизованої, систематичної, методичної інтелектуальної діяльності (логічного мислення).

Авторам методики вдалося створити теоретично обґрунтований, однозначно інтерпретований тест, оцінка якого мінімально залежить від відмінностей в освіті, походженні і життєвому досвіді людей.

Наведений варіант тесту призначений для обстеження дорослих (від 16 до 65 років).

Тест складається з 60 таблиць (5 серій). Кожна серія таблиць містить завдання щораз вищої складності, при цьому тип завдань ускладнюється від серії до серії.

У серії А використано принцип встановлення взаємозв'язку у структурі матриць. Завдання полягає в доповненні відсутньої частини основного зображення одним із наведених на малюнку фрагментів. Виконання завдання потребує від респондента ретельного аналізу структури основного зображення та виявлення цих же особливостей в одному з кількох фрагментів. Потім відбувається злиття фрагмента, його порівняння з оточенням основної частини малюнка.

Серія В побудована за принципом аналогії між парами фігур. Респондент має відшукати принцип, відповідно до якого побудована фігура в кожному випадку і на підставі цього дібрати фрагмент, якого бракує. При цьому важливо

визначити вісь симетрії, відповідно до якої розташовані фігури в основному зразку.

Серія С побудована за принципом прогресивних змін у фігурах матриць. Ці фігури в межах однієї матриці все більше ускладнюються, **відбувається їх безперервний розвиток. Збагачення фігур** новими елементами відбувається за чітким принципом, виявивши який, можна дібрати фігуру, якої бракує.

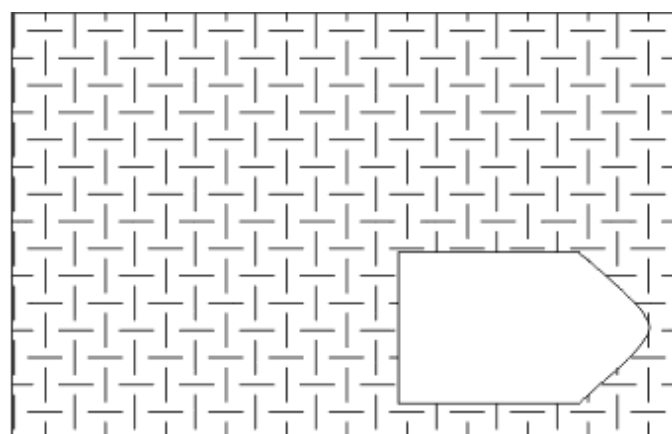
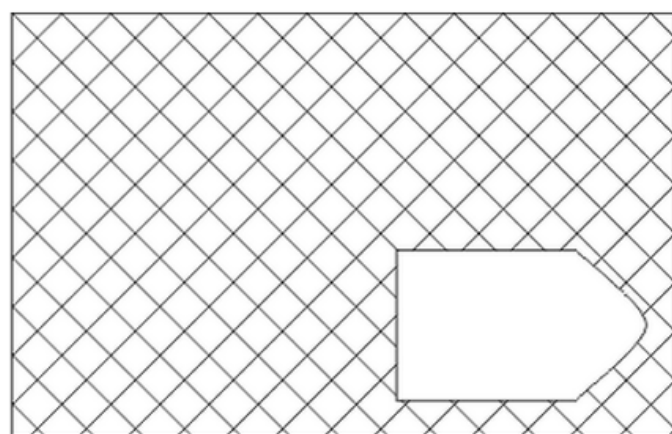
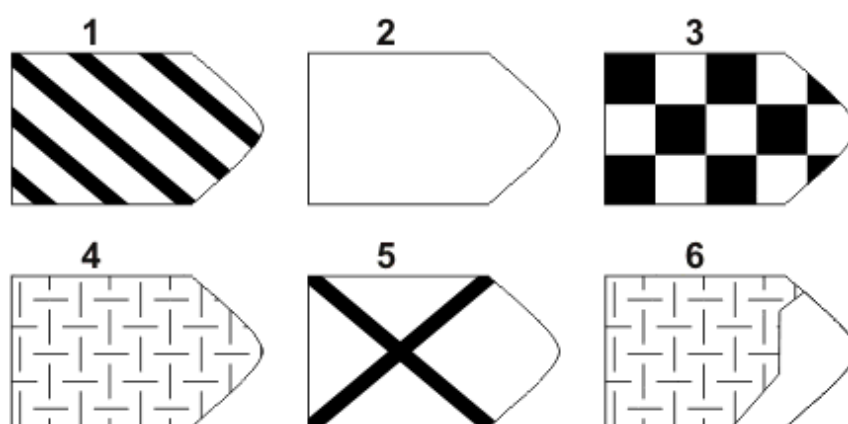
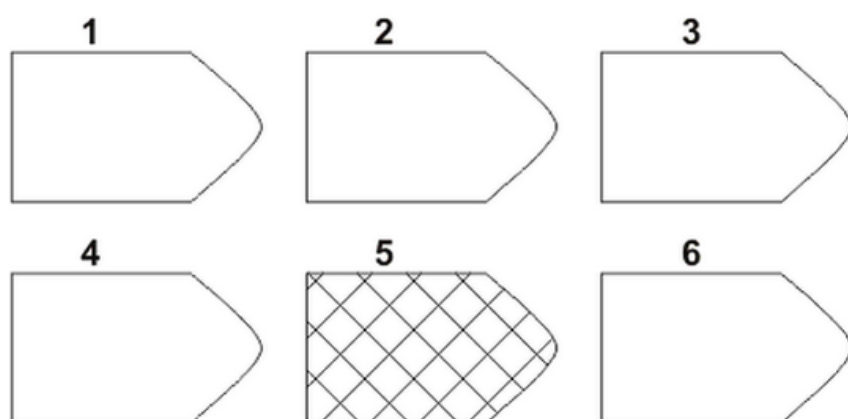
Серія D побудована за принципом перегруповування фігур у матриці. Респондент має знайти перегруповання, що відбувається в горизонтальному й вертикальному положеннях.

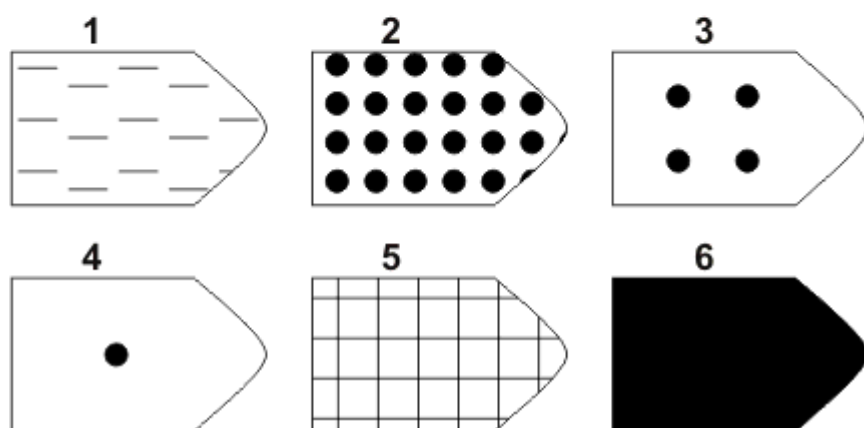
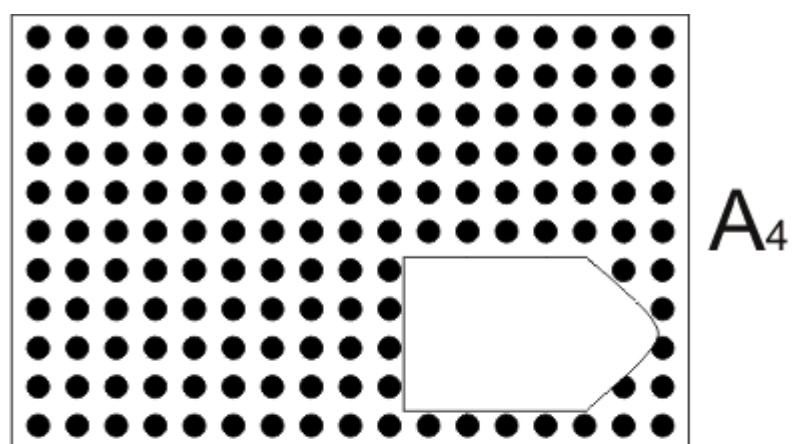
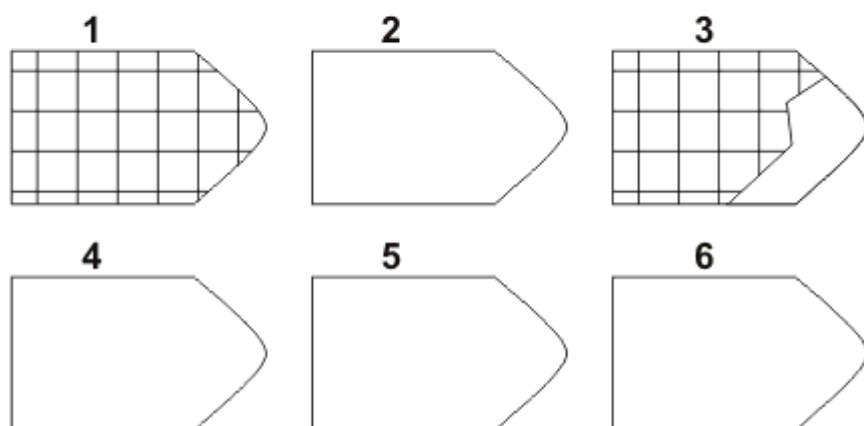
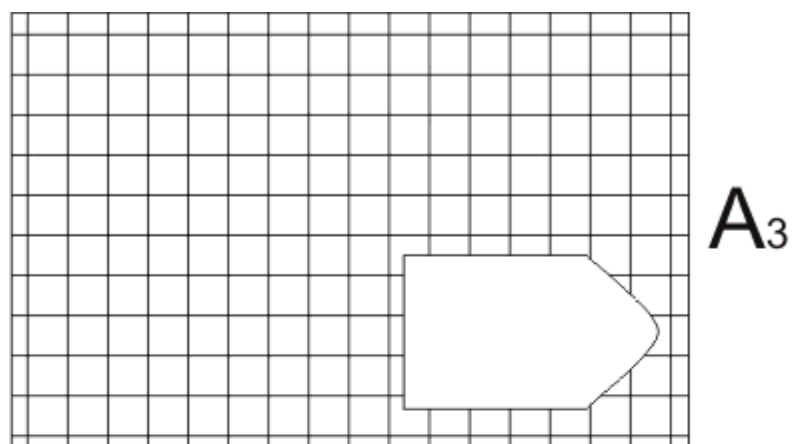
Серія E заснована на принципі розкладання фігур основного зображення на елементи. Фігури, яких бракує, можна знайти, зрозумівши принцип аналізу та синтезу фігур.

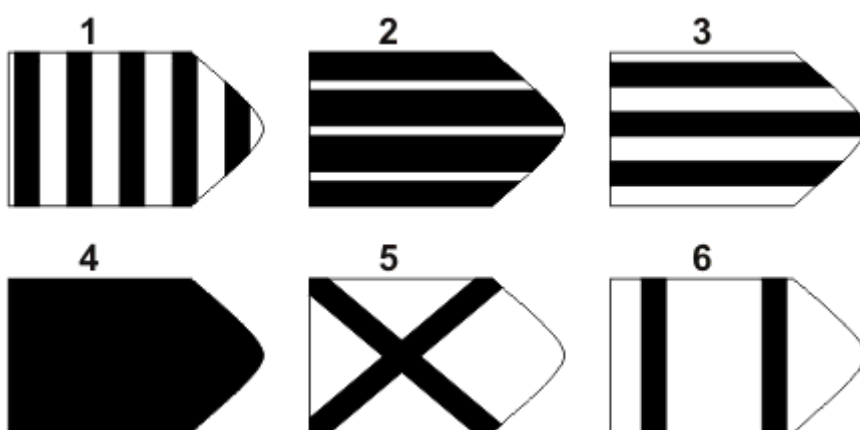
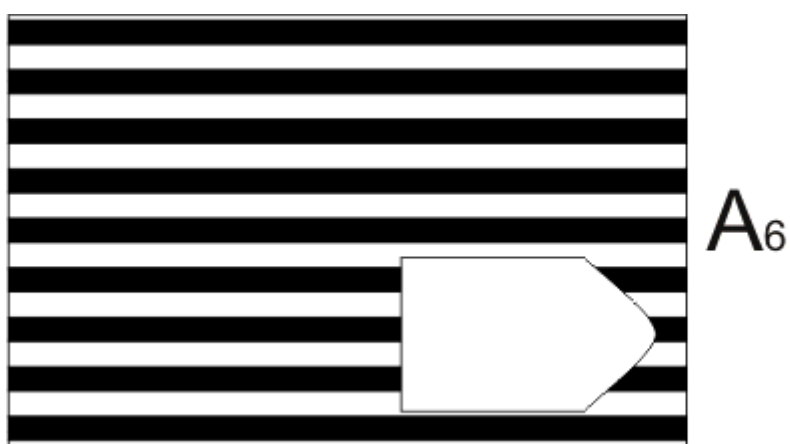
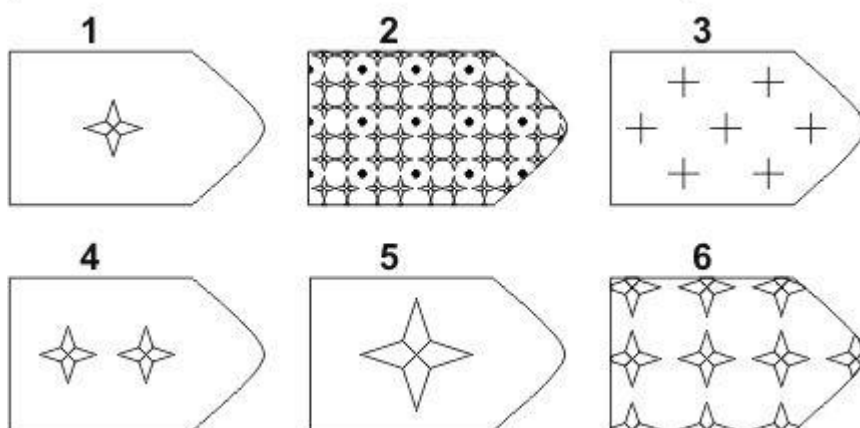
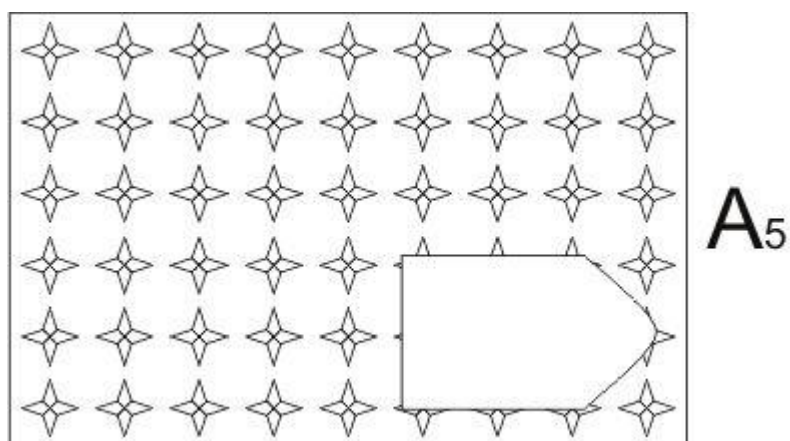
Час проходження тесту обмежений і становить 20 хв.

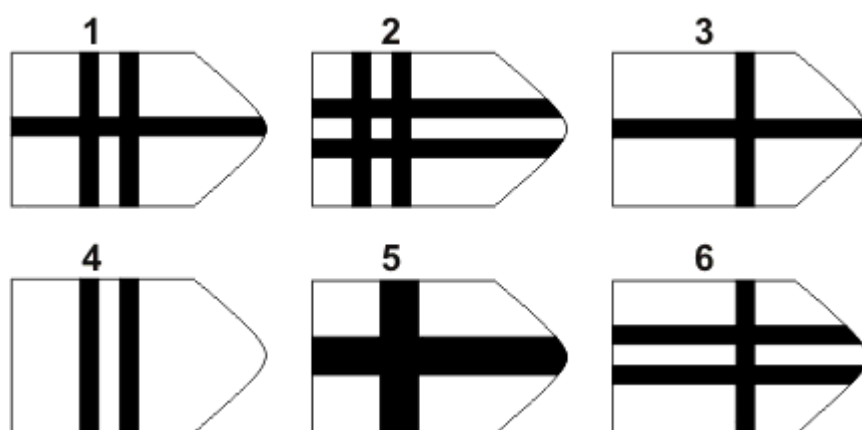
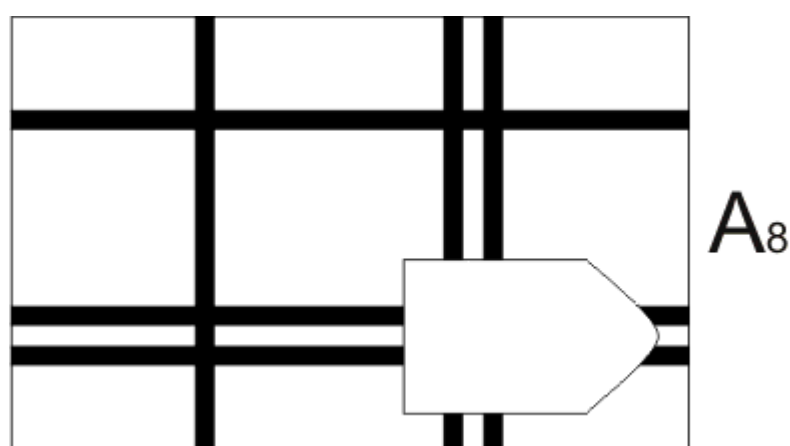
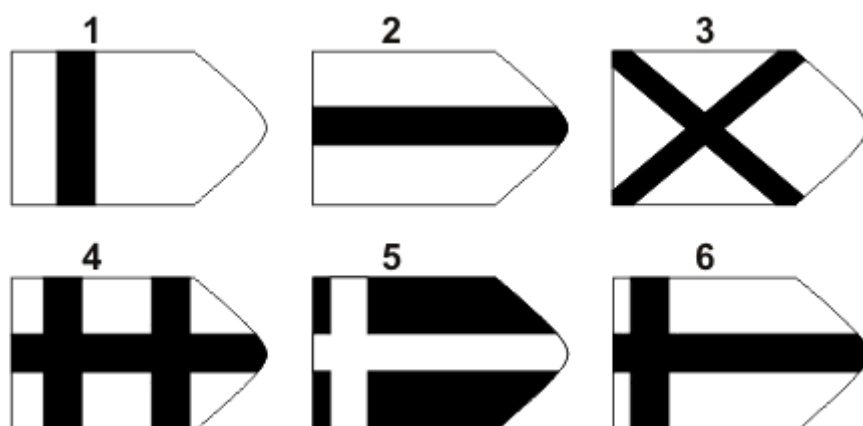
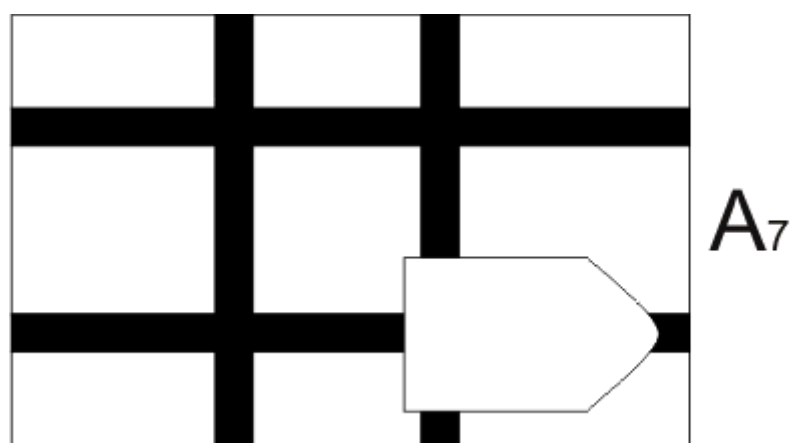
Інструкція. Вам запропоновано 60 графічних малюнків, об'єднаних у 5 груп. На кожному малюнку у верхній половині аркуша є прямокутник, який має певний фон або складені елементи (фігури), з'єднані між собою певною залежністю. У правому нижньому кутку прямокутника є виріз – вільне, порожнє місце. Під прямокутником є 2 ряди фрагментів (шість або вісім), які за формою і розміром точно відповідають вирізу прямокутника. Кожен запропонований фрагмент порізного розмальований. Ваше завдання – знайти в ряду фрагментів той, який би точно вписався у вільний простір. Обов'язковою умовою правильного рішення є логічне міркування про закон, за яким оформлено малюнок у прямокутнику, порожнє місце в якому Ви маєте заповнити. Час на вирішення 60 завдань обмежений 20 хв. Не варто затримуватися на перших завданнях тесту, тому що їх складність збільшується. Відповіді записують у бланк табл. 5.33.1

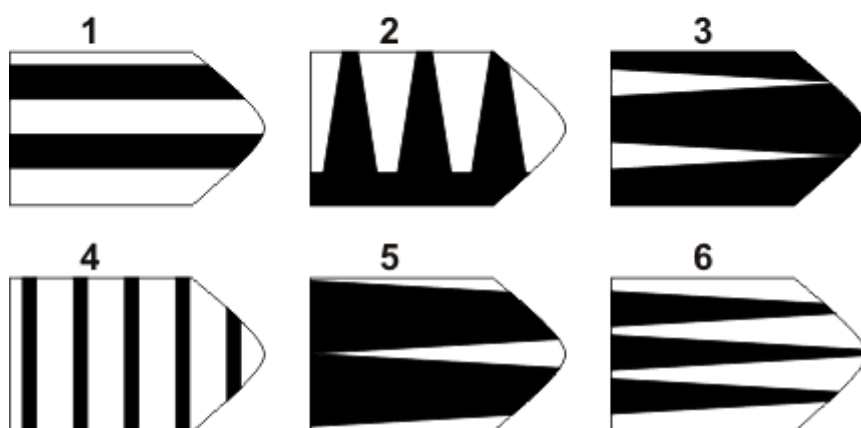
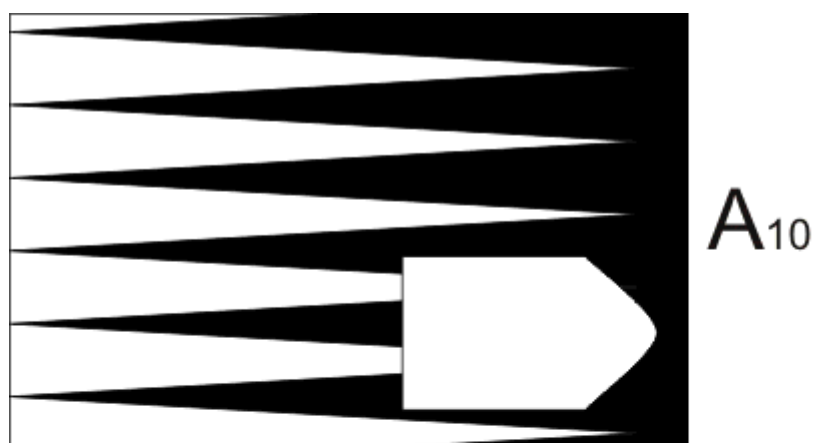
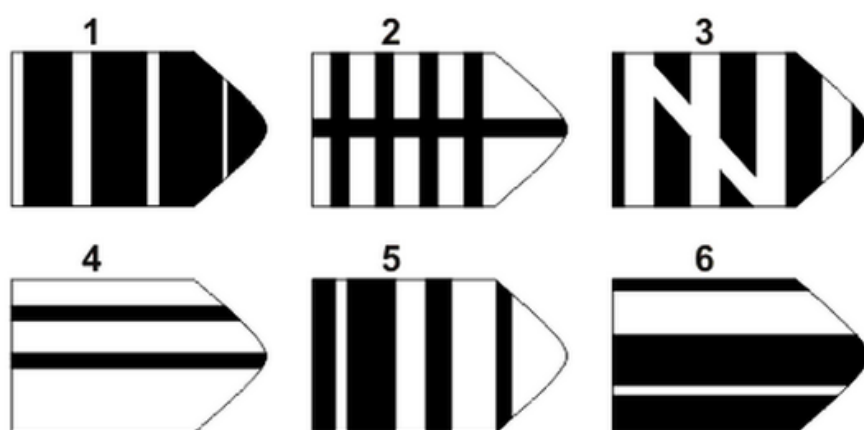
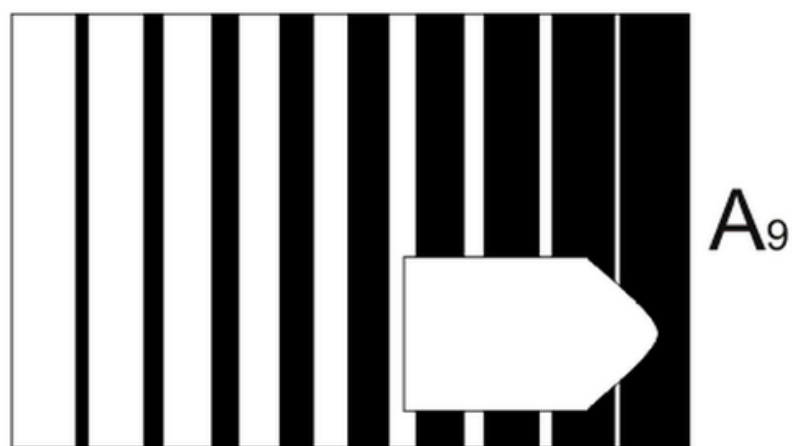
Стимульний матеріал
Серія А

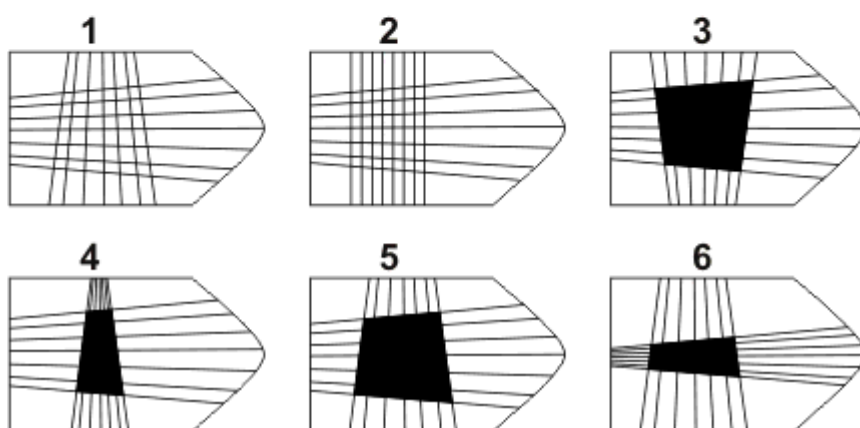
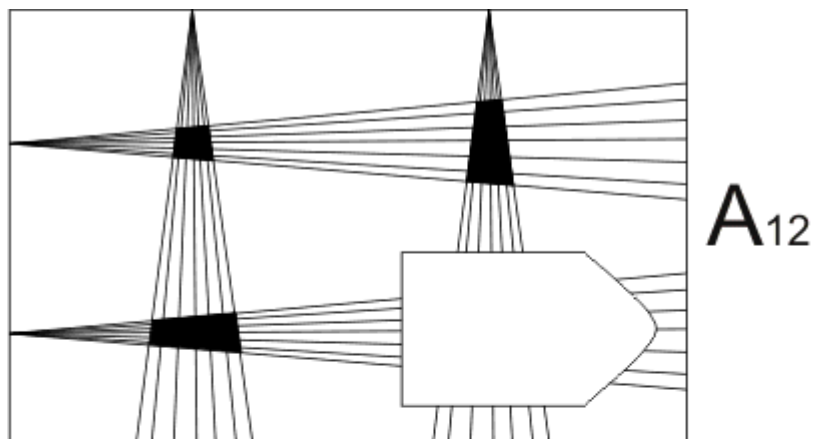
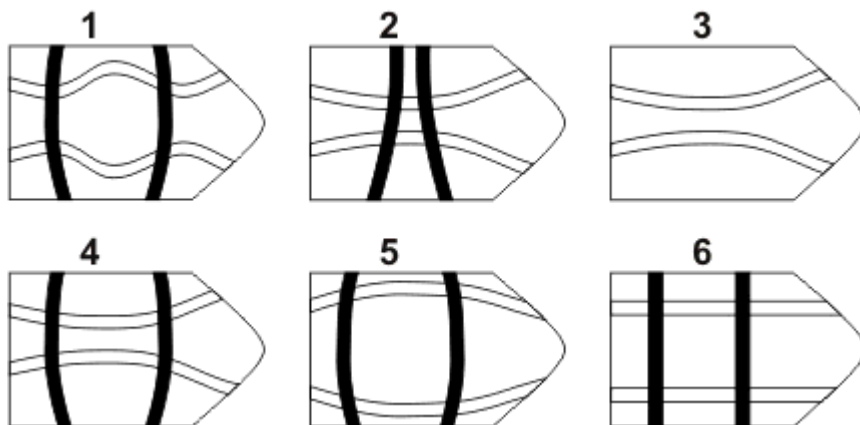
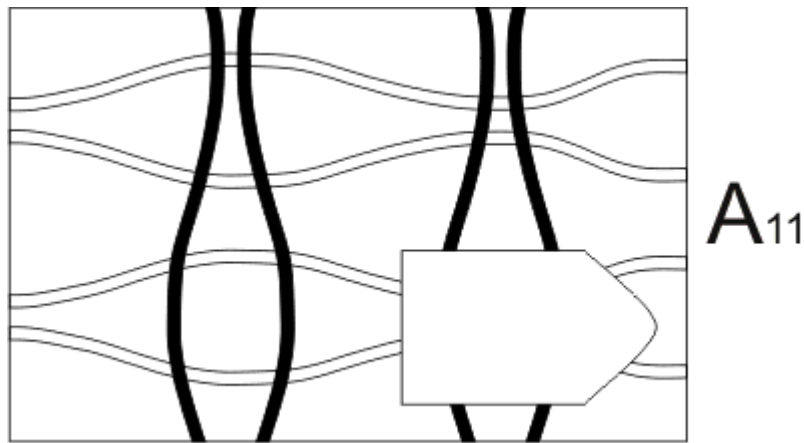
 A_1  A_2 



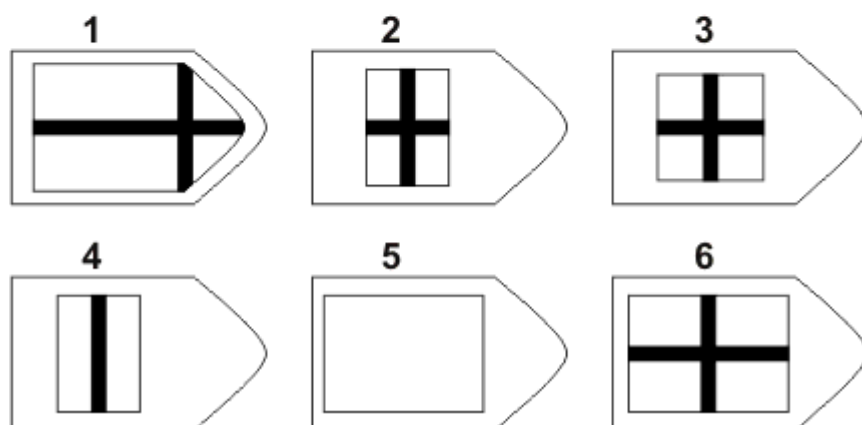
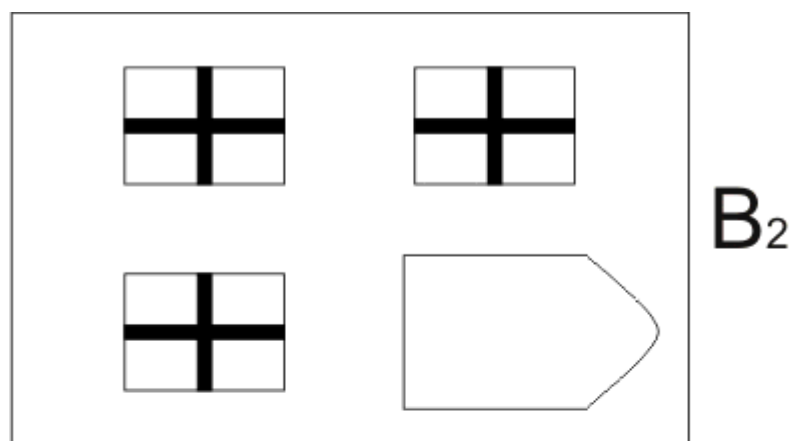
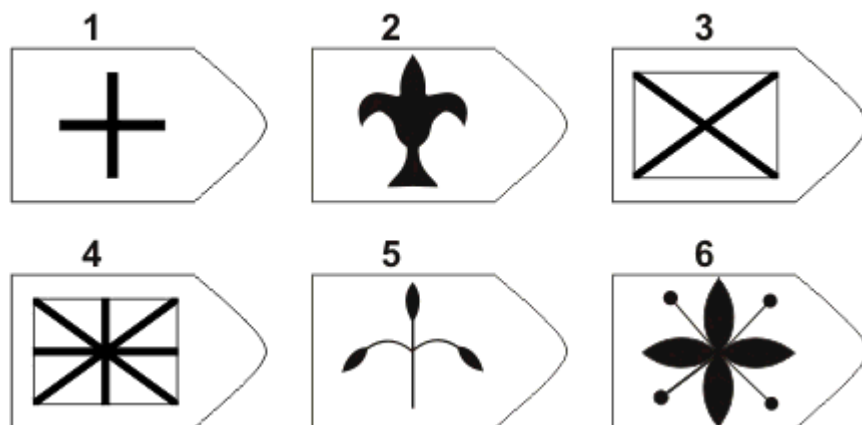
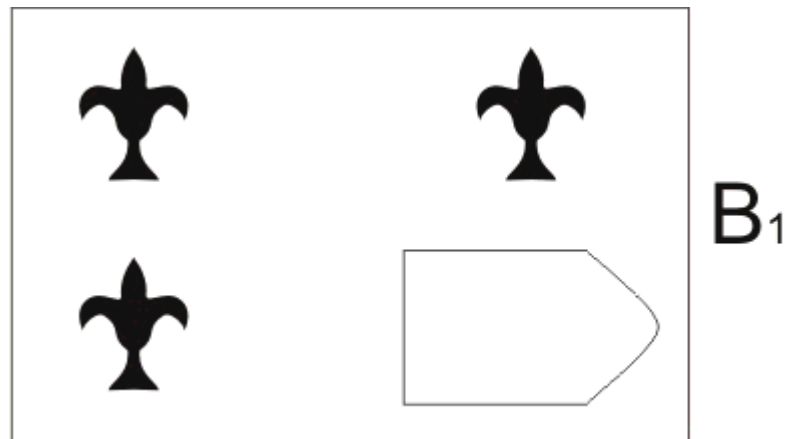


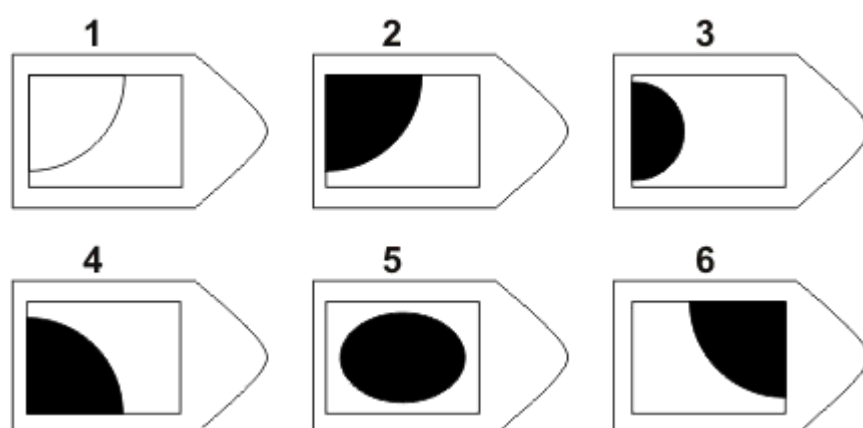
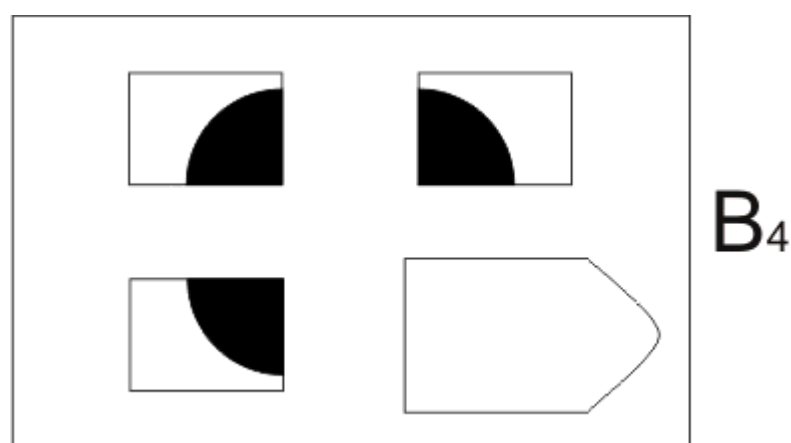
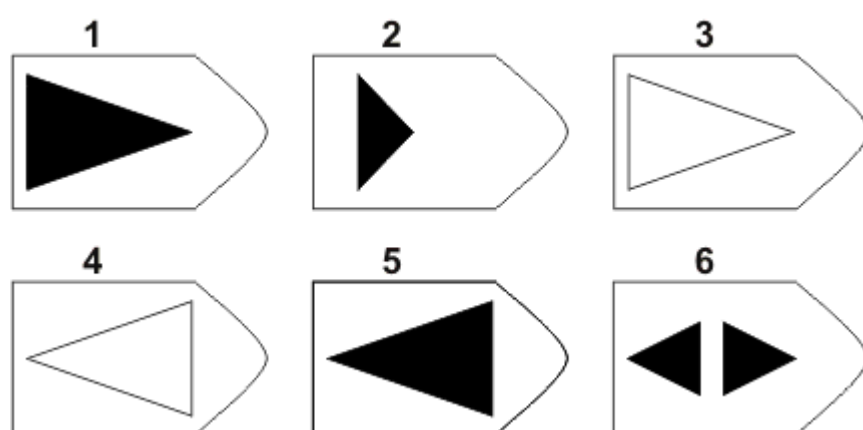
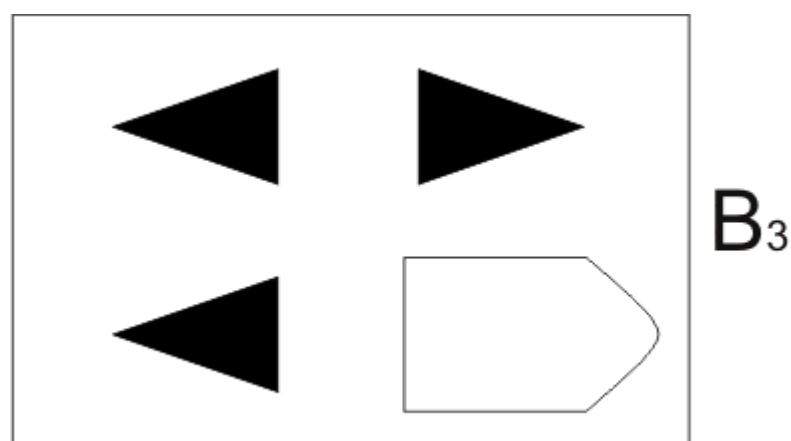


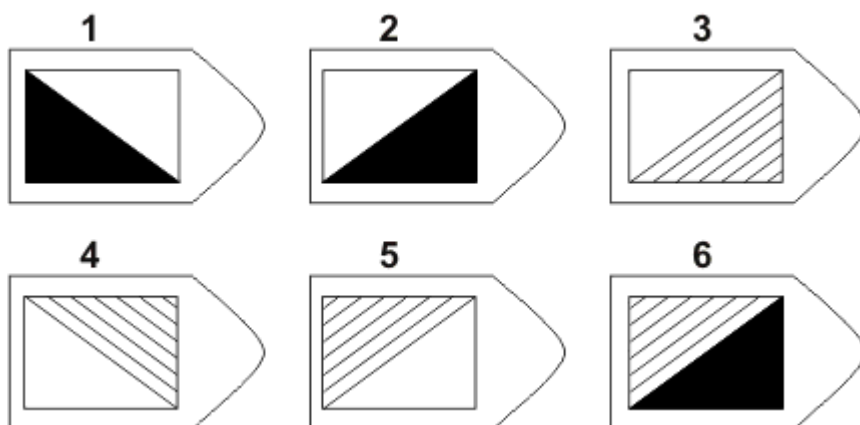
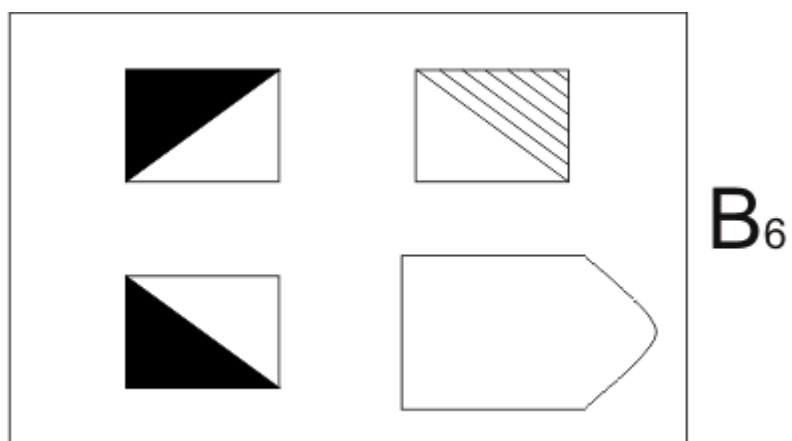
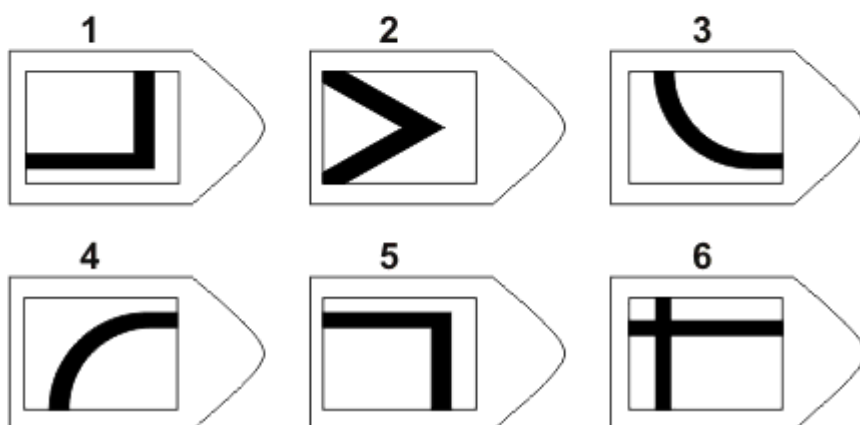
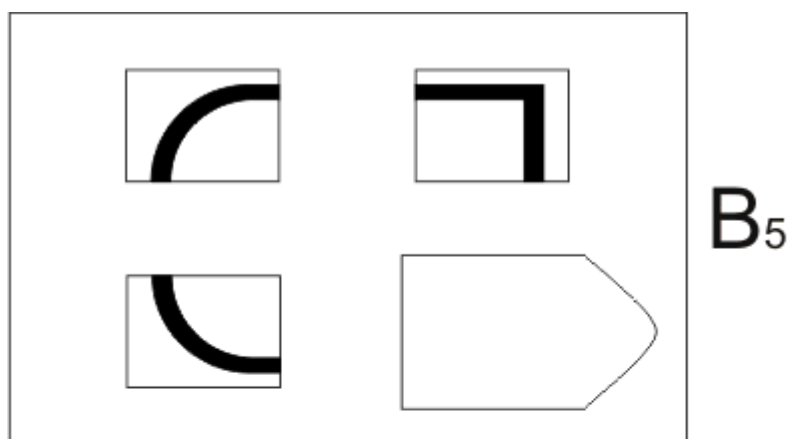


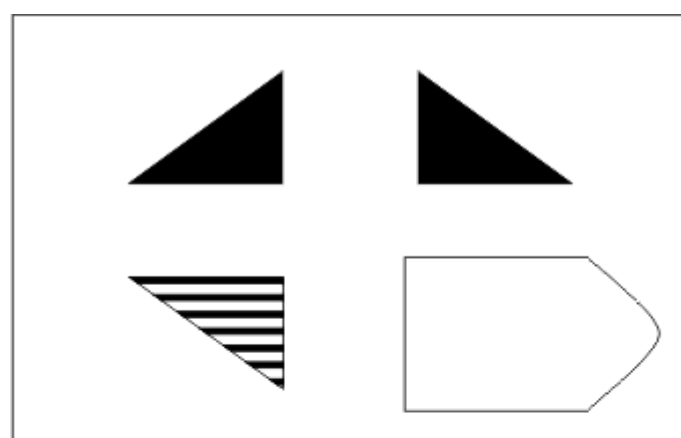
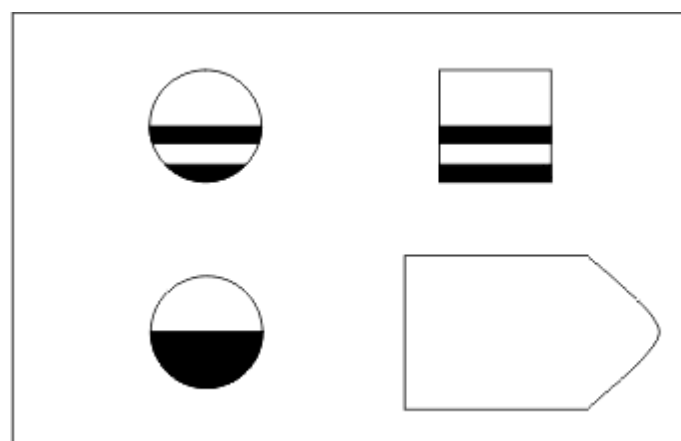
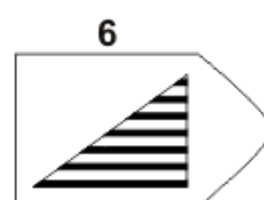
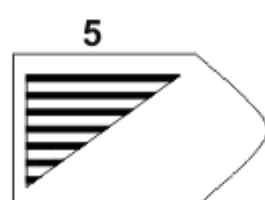
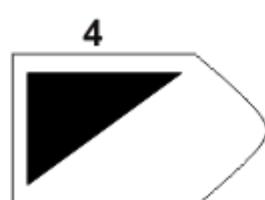
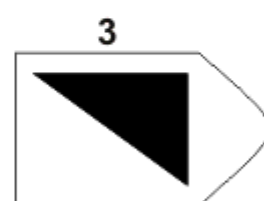
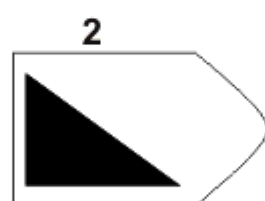
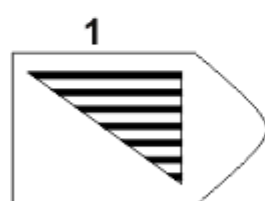
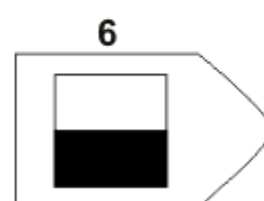
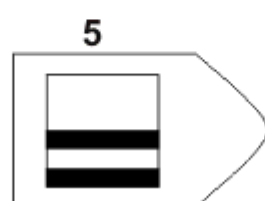
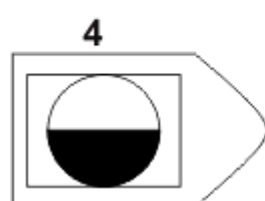
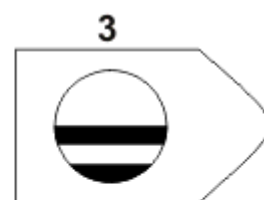
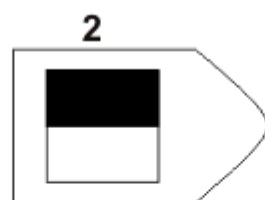
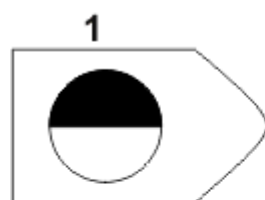


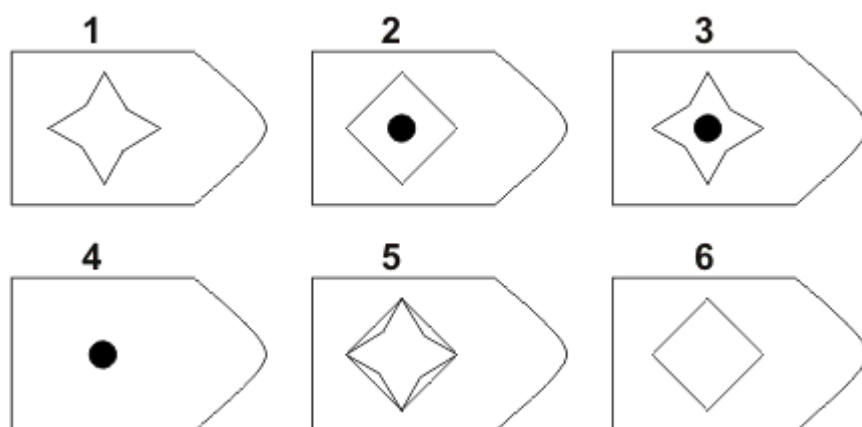
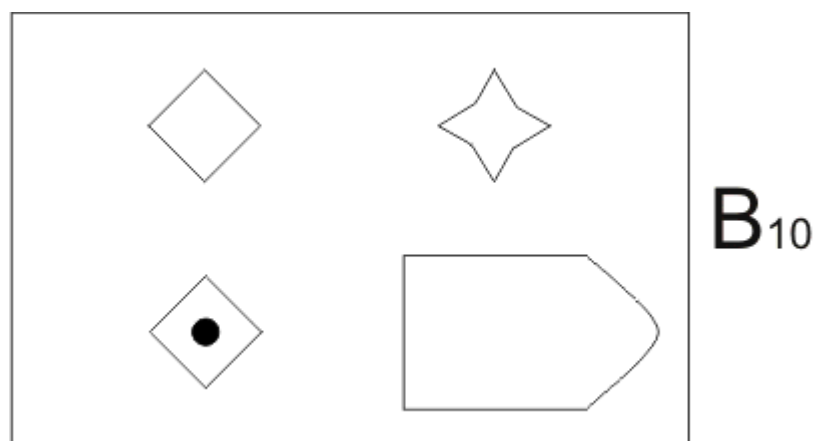
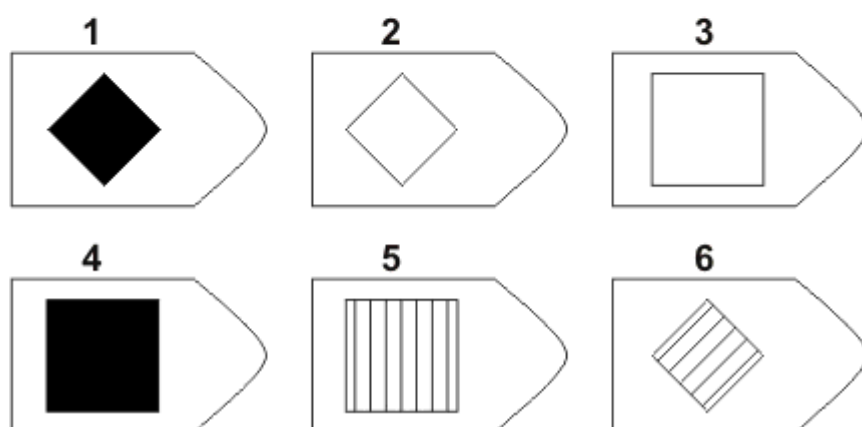
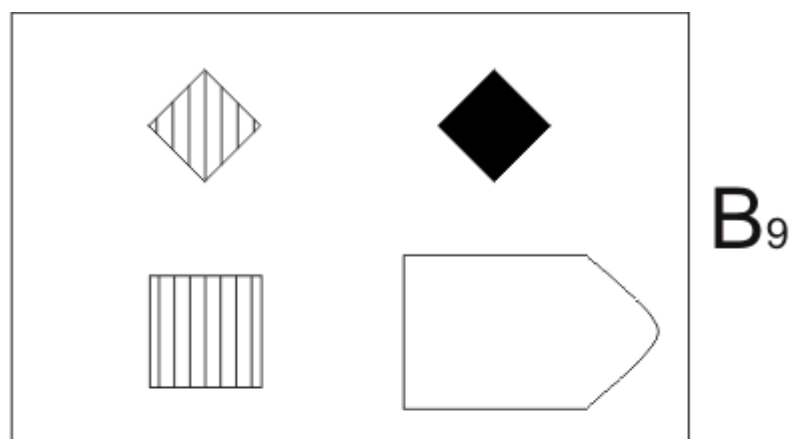
Серія В

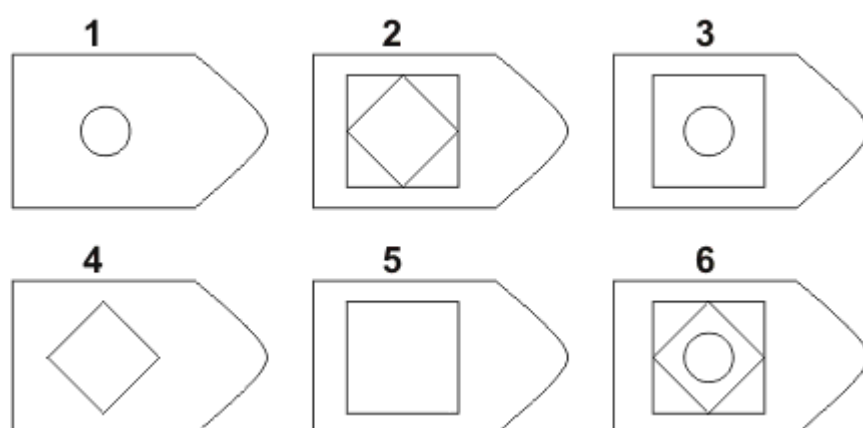
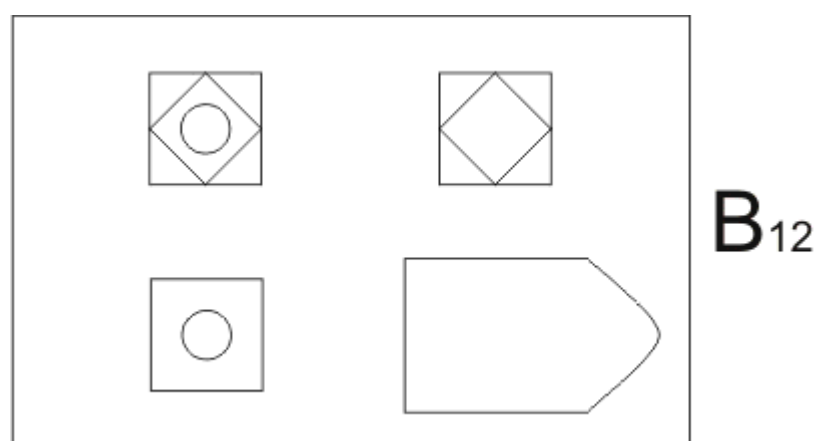
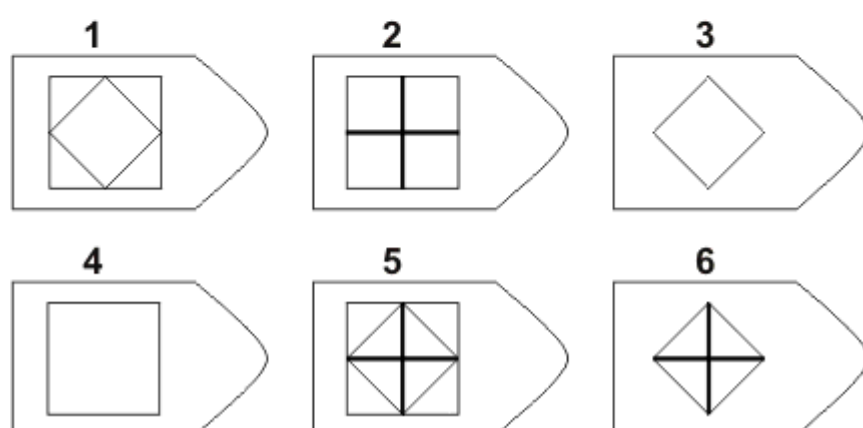
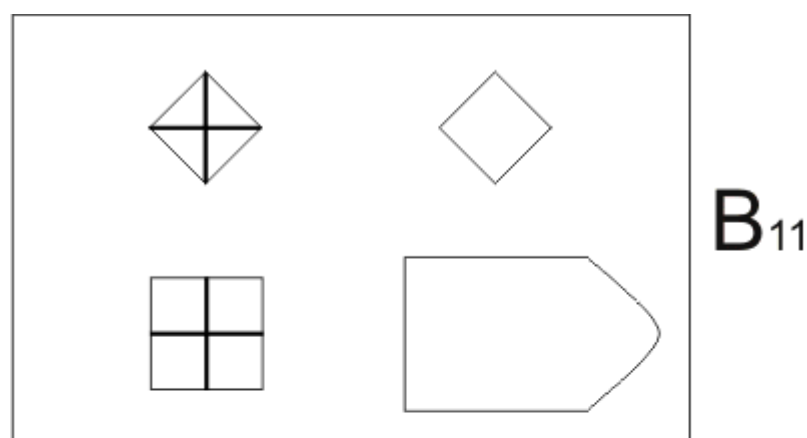




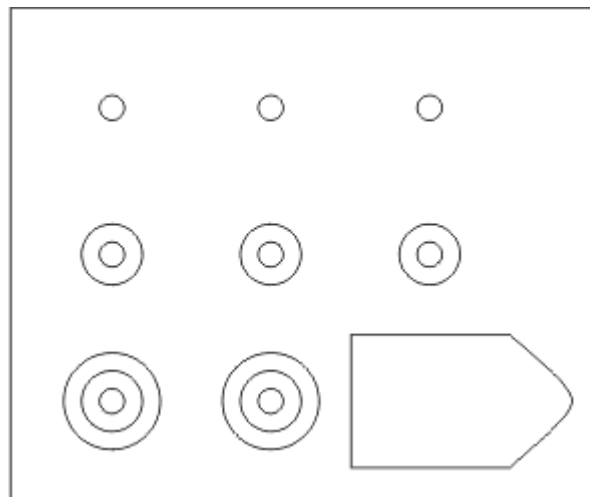
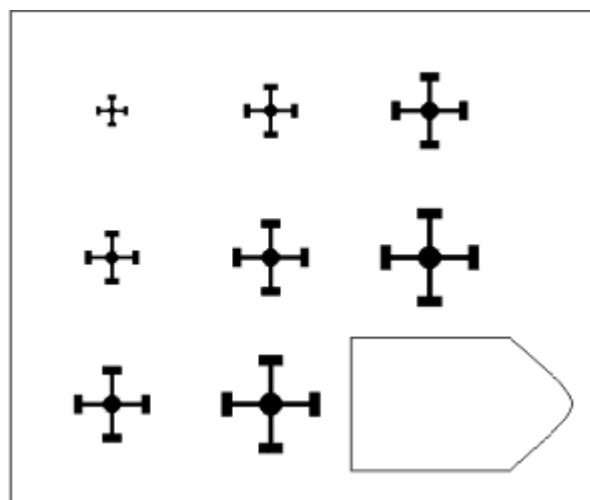
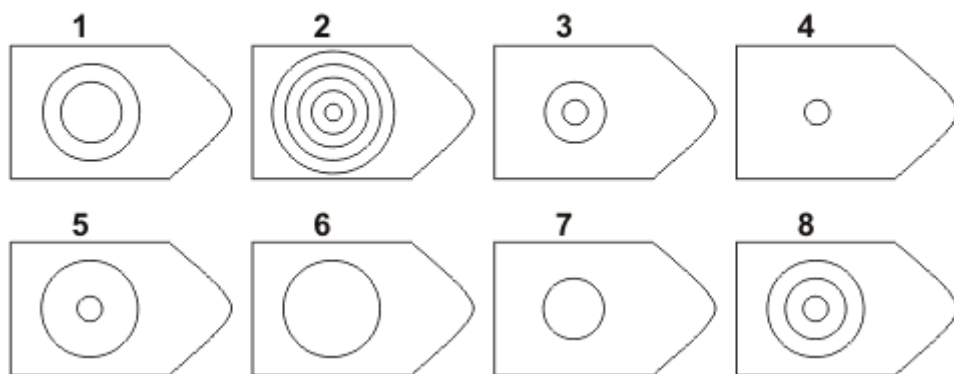
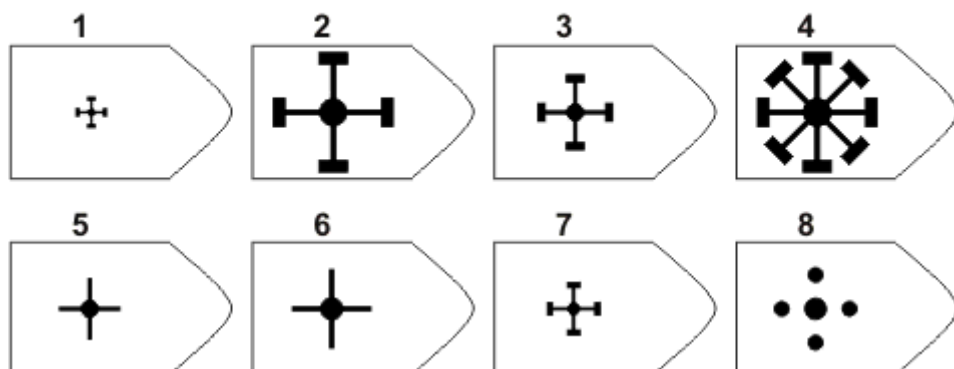


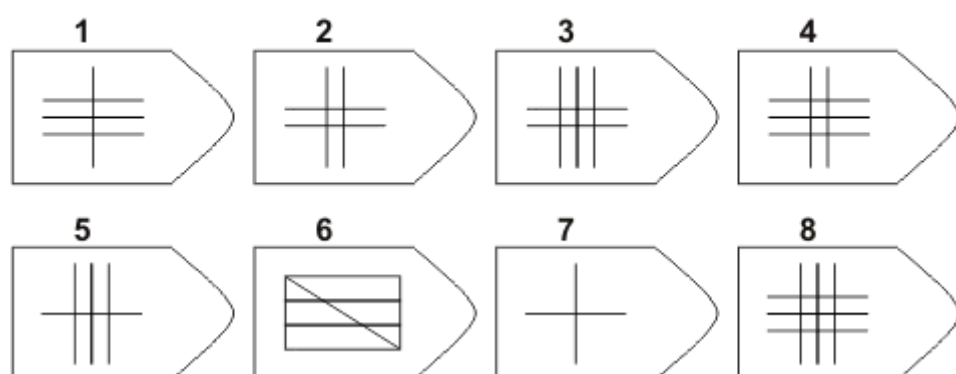
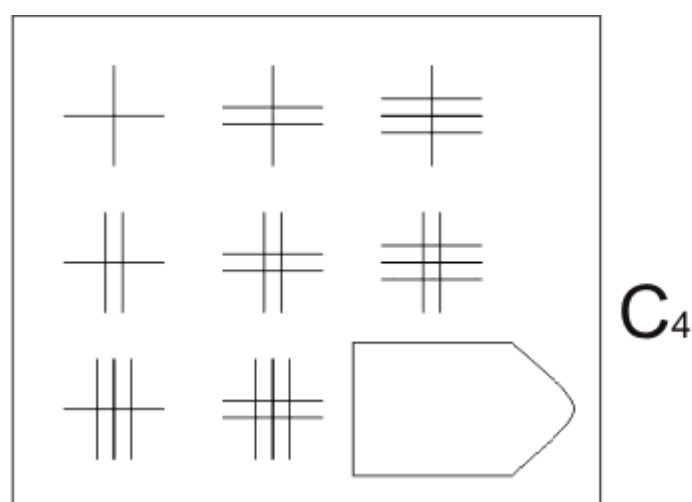
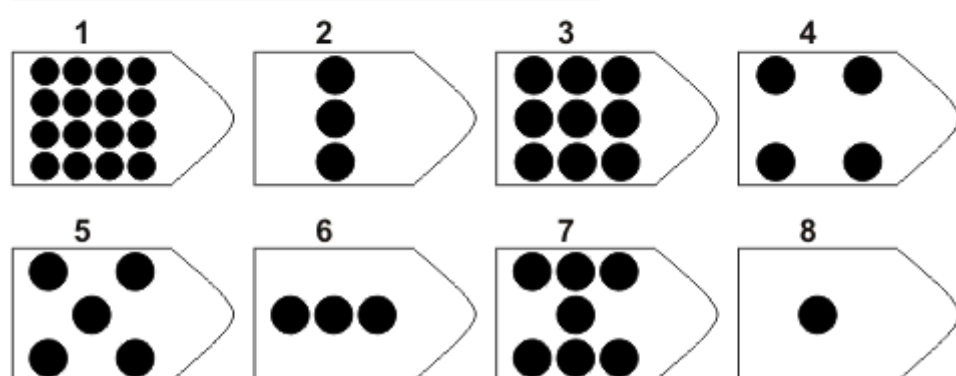
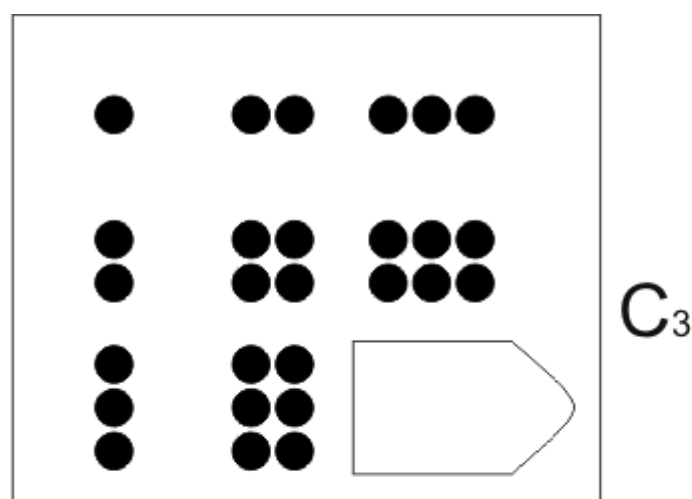
B₇B₈

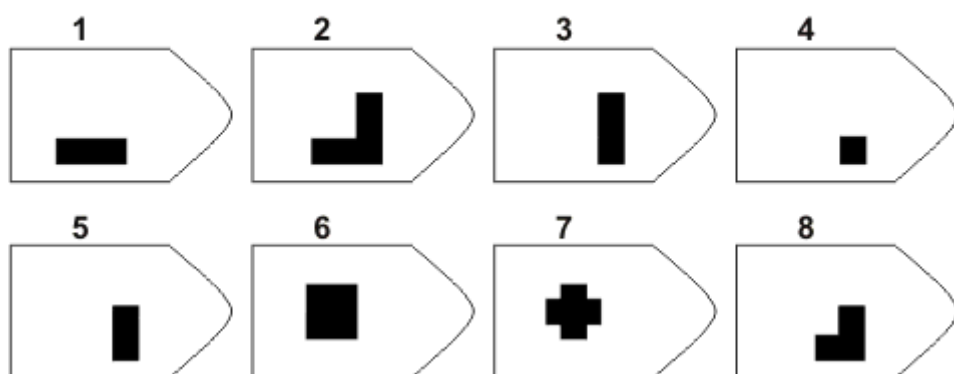
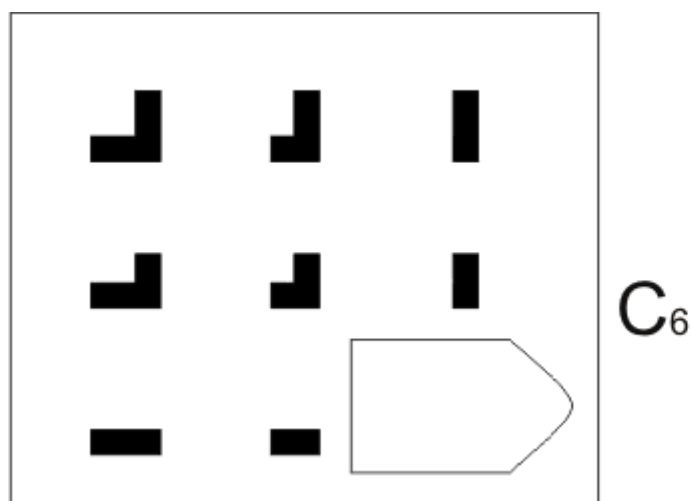
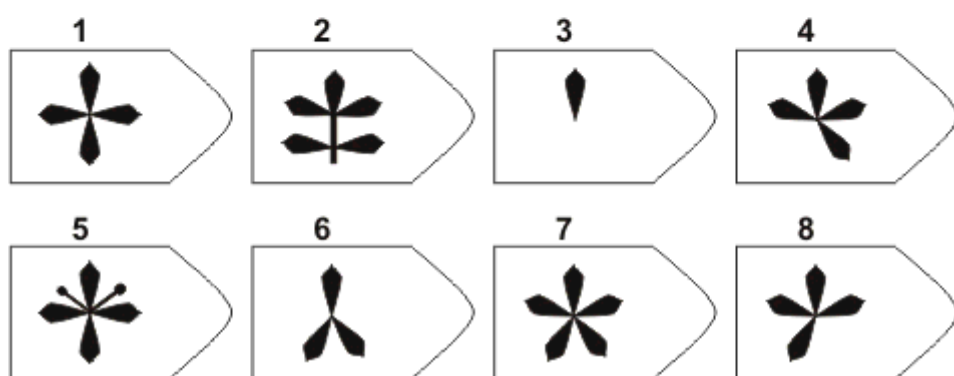
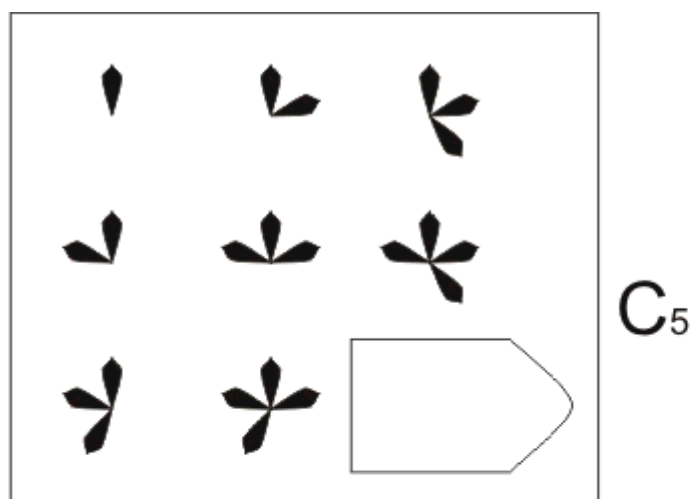


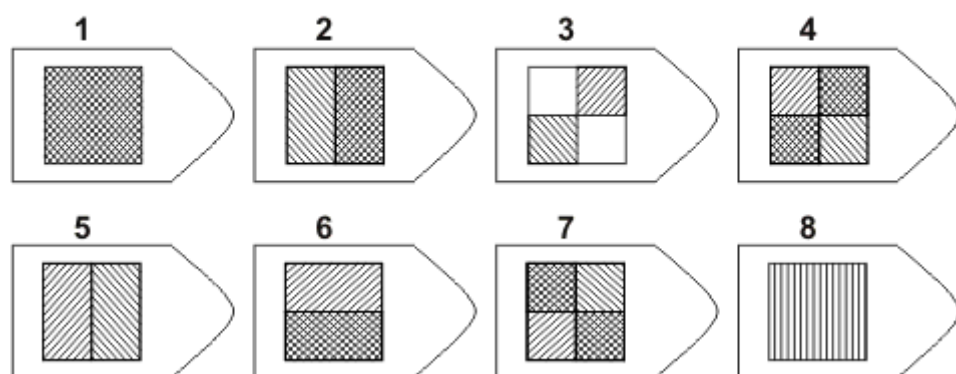
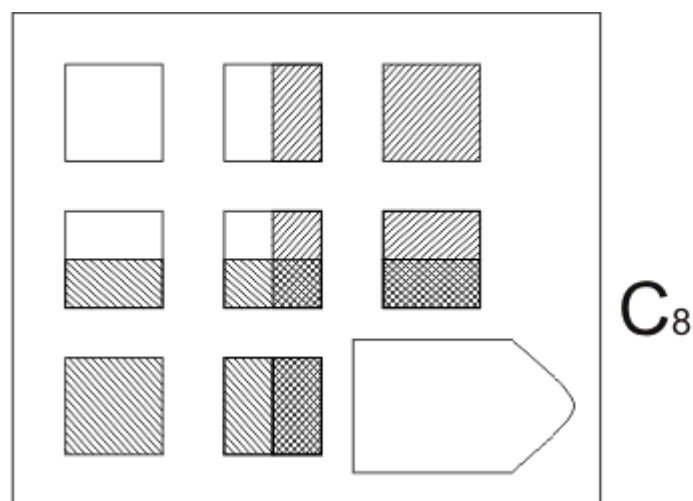
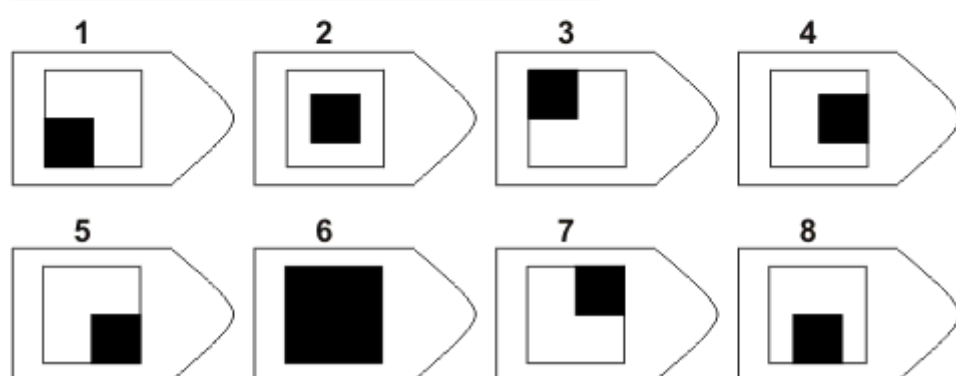
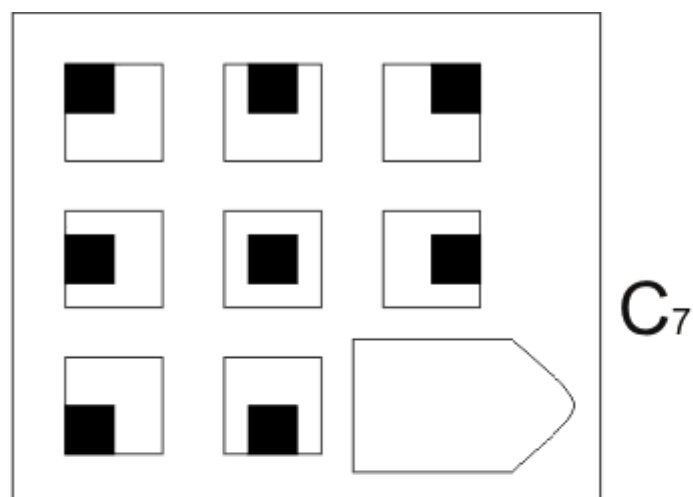


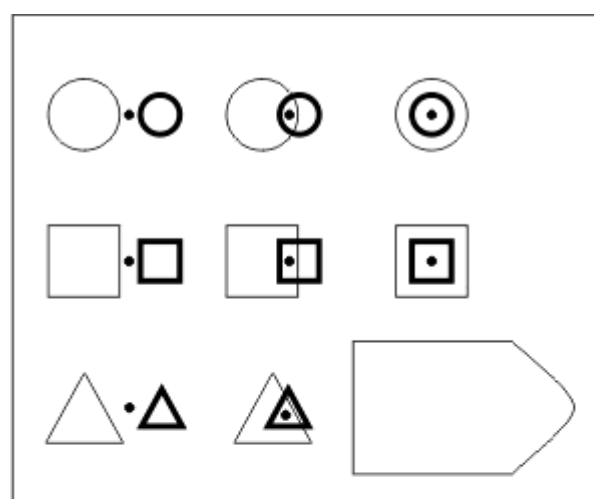
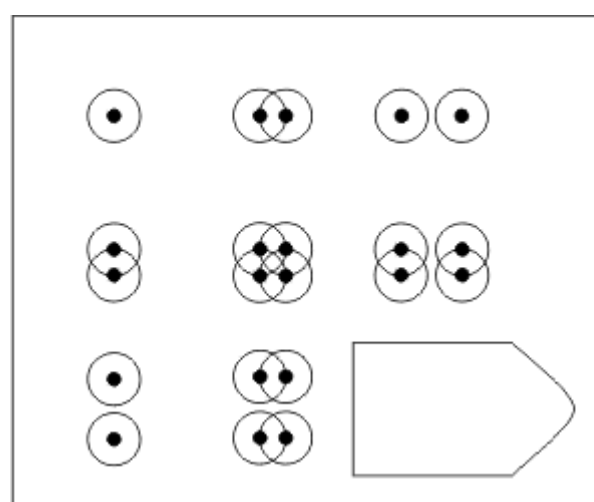
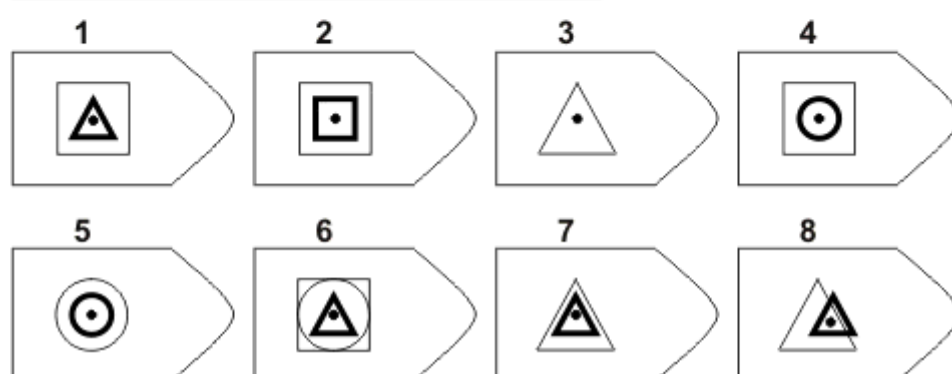
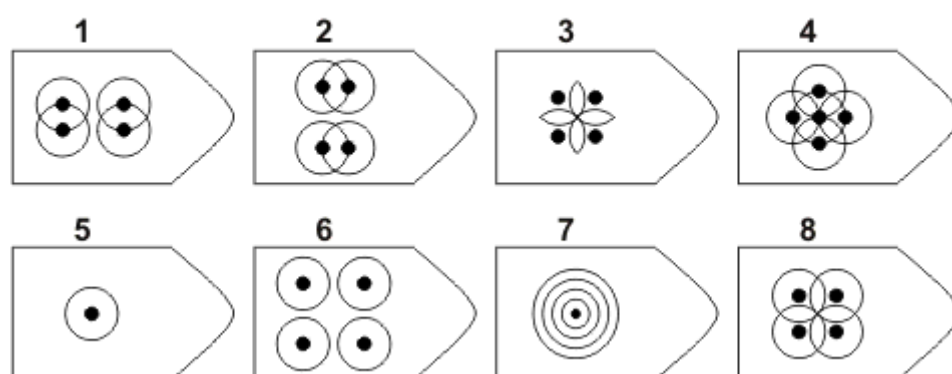
Серія С

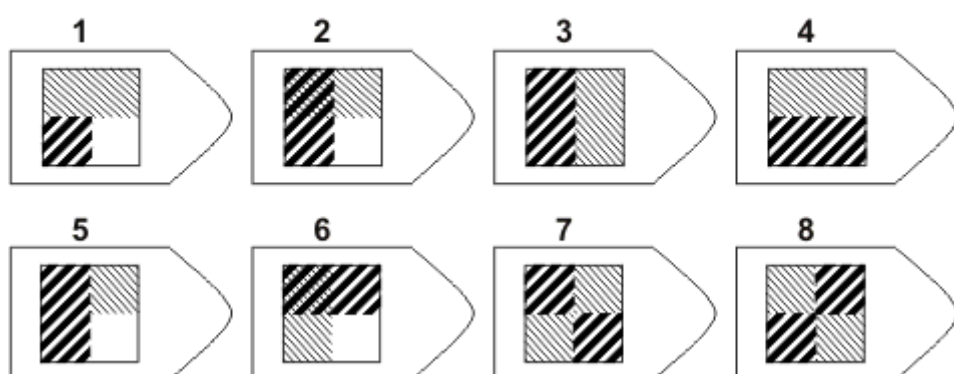
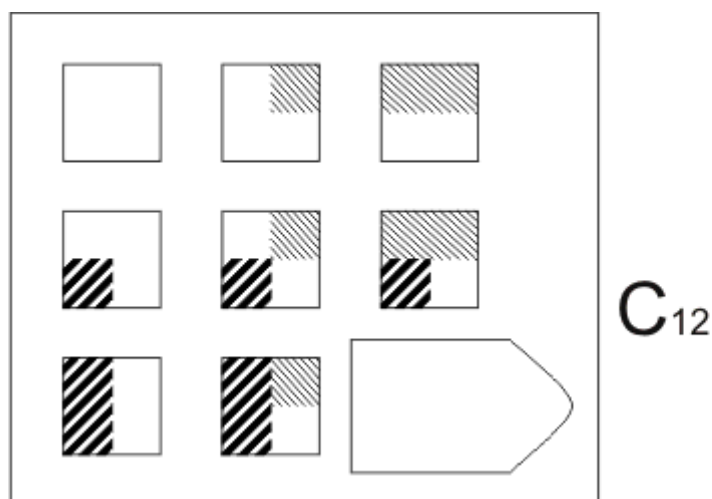
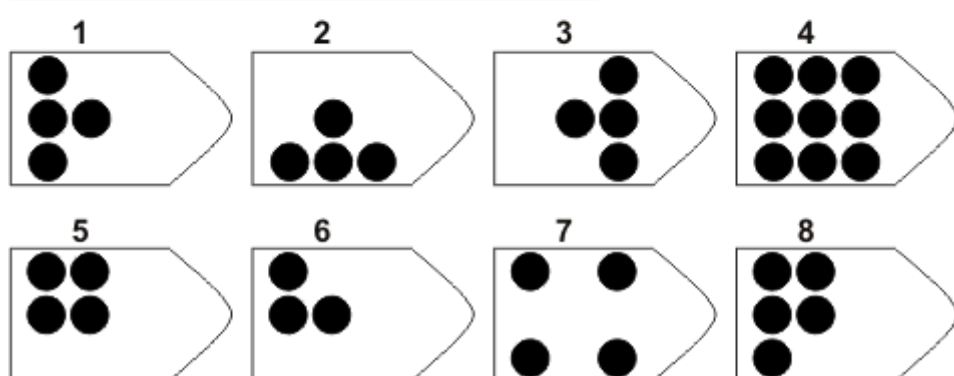
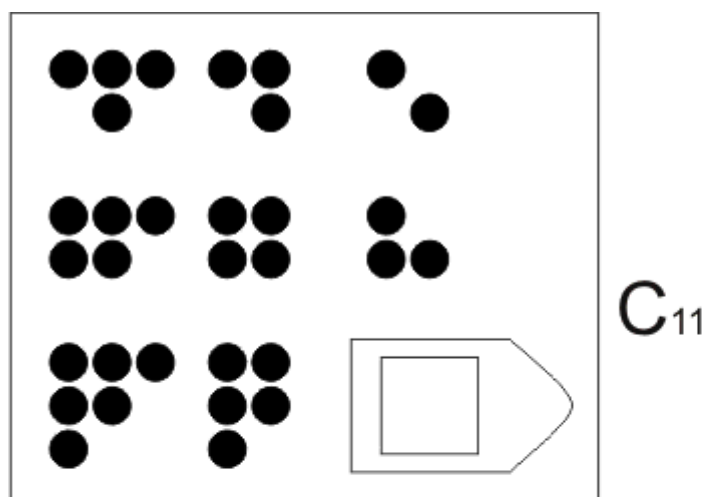
C₁C₂



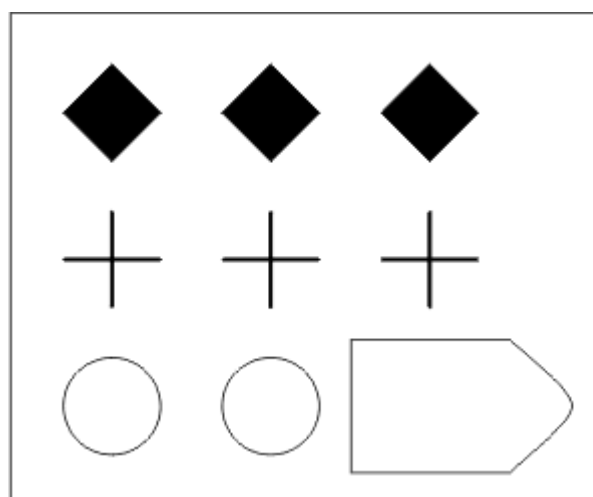
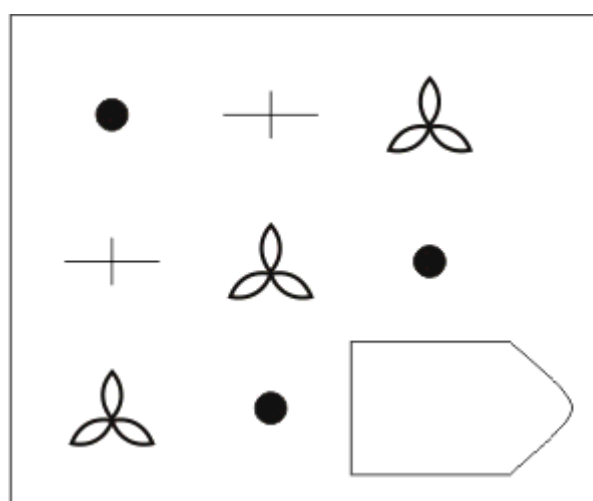
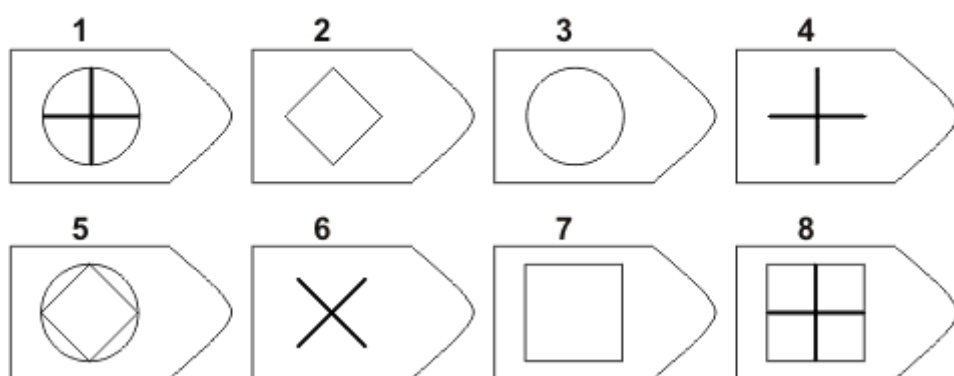
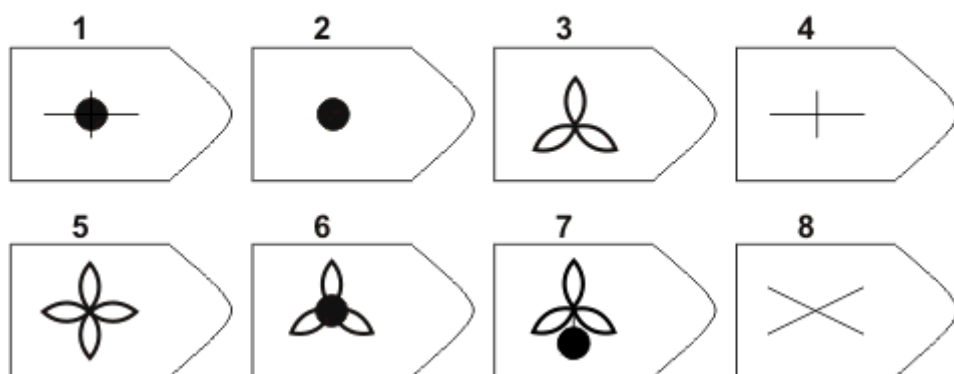


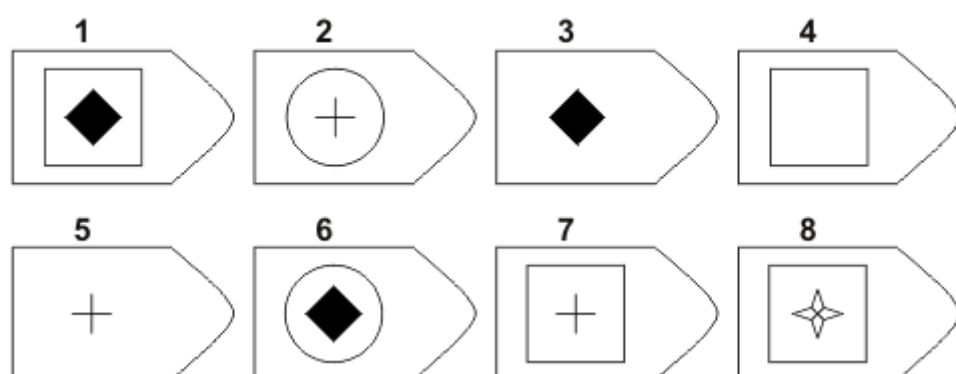
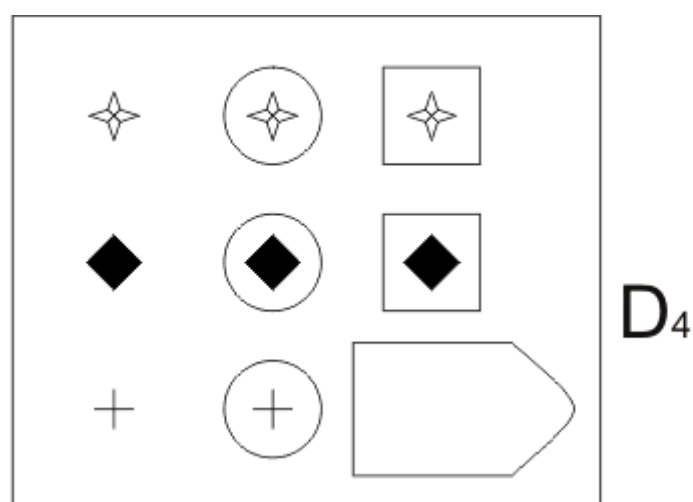
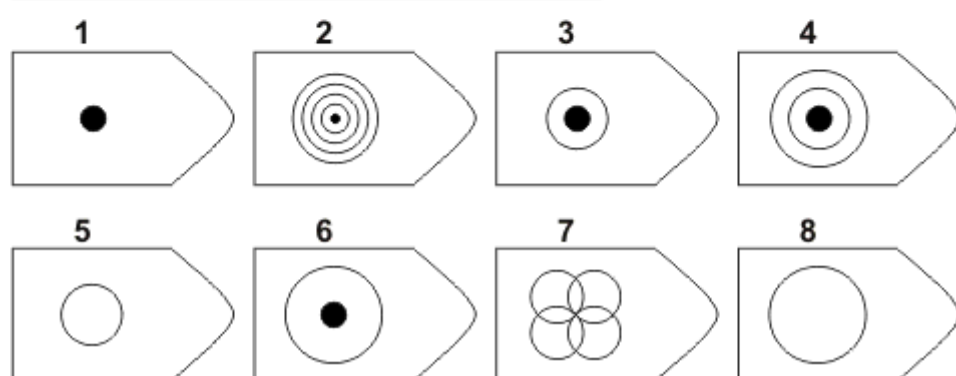
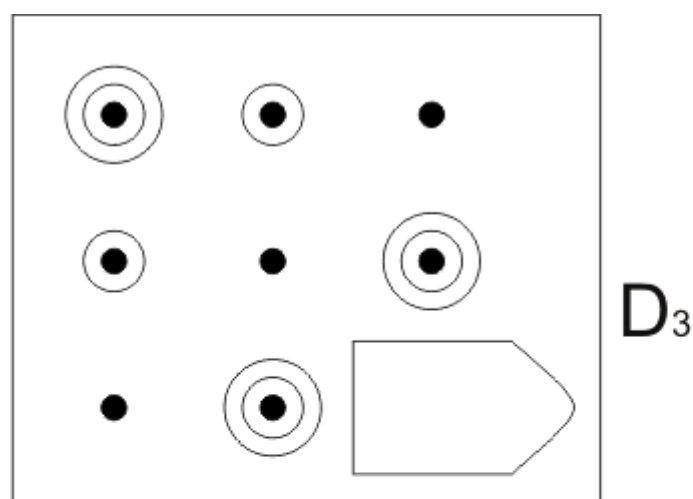


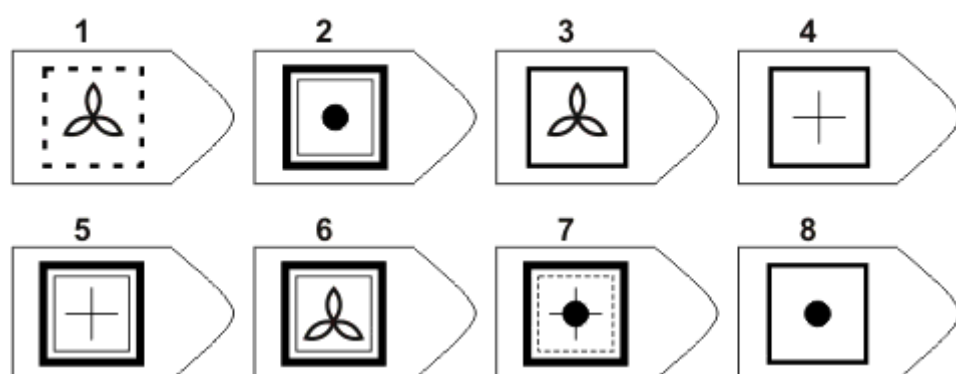
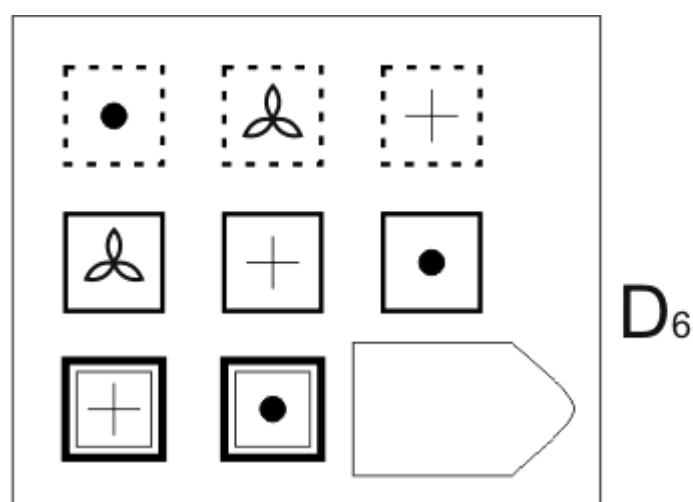
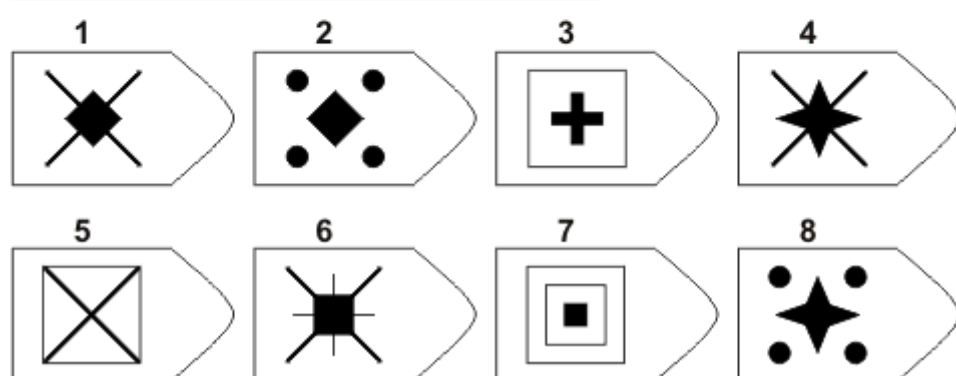
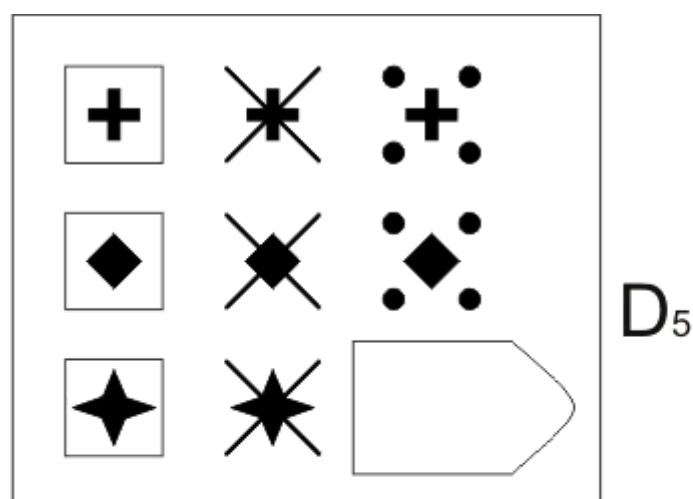
C₉C₁₀

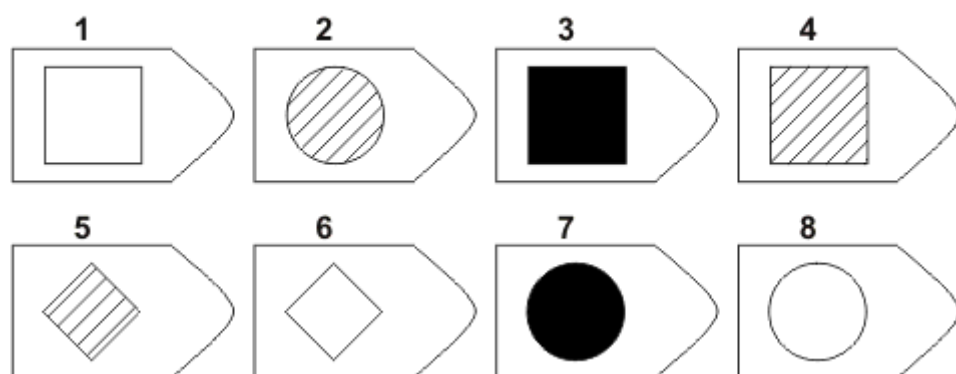
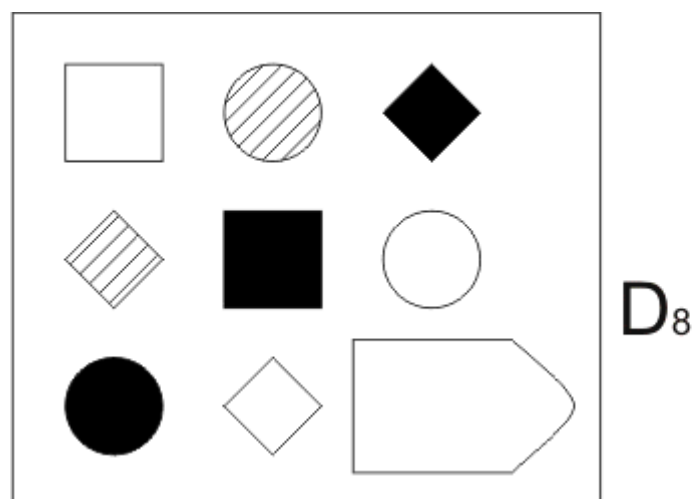
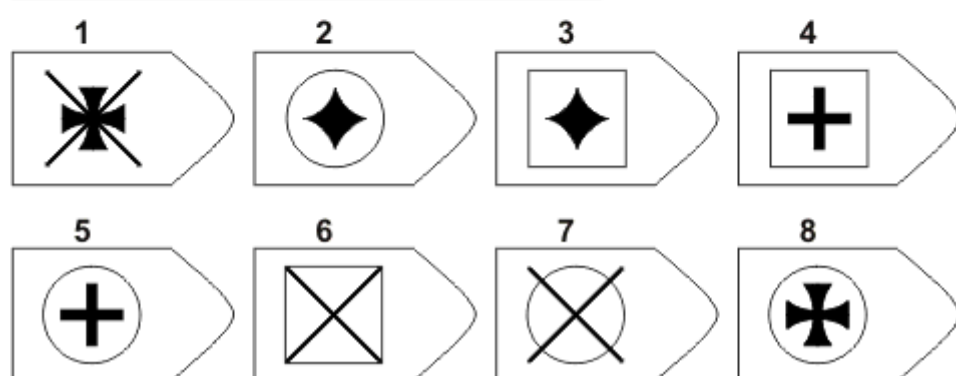
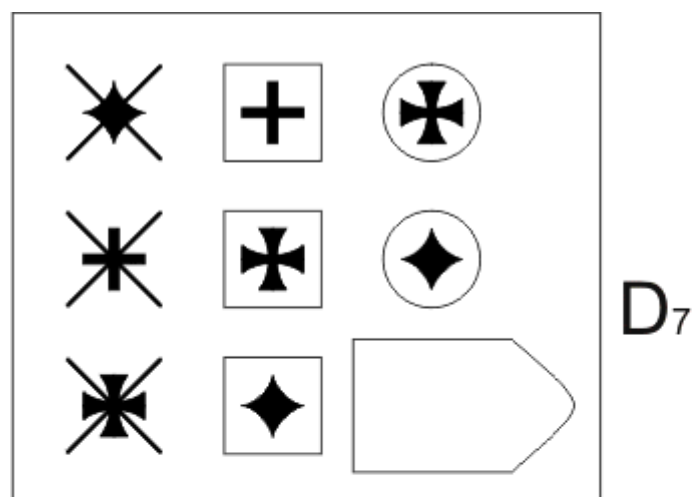


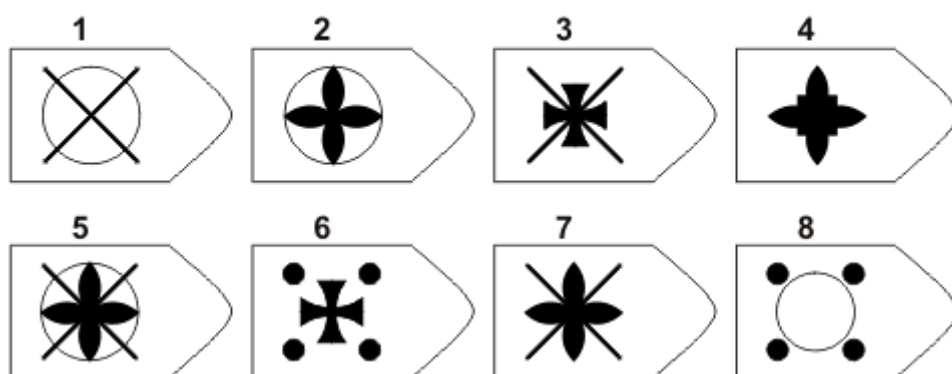
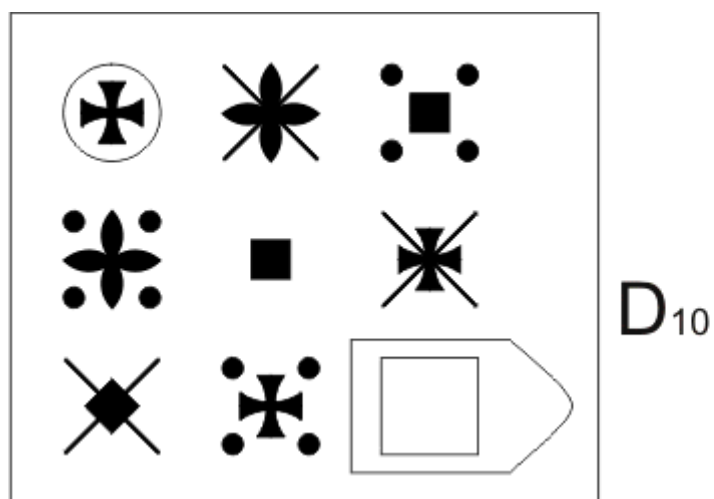
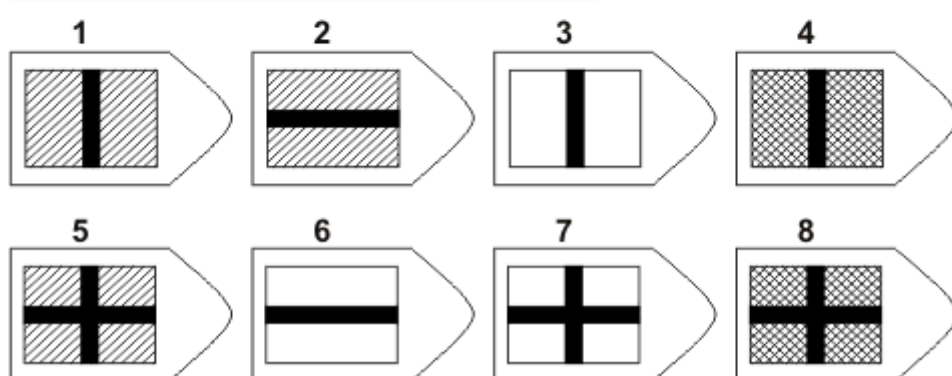
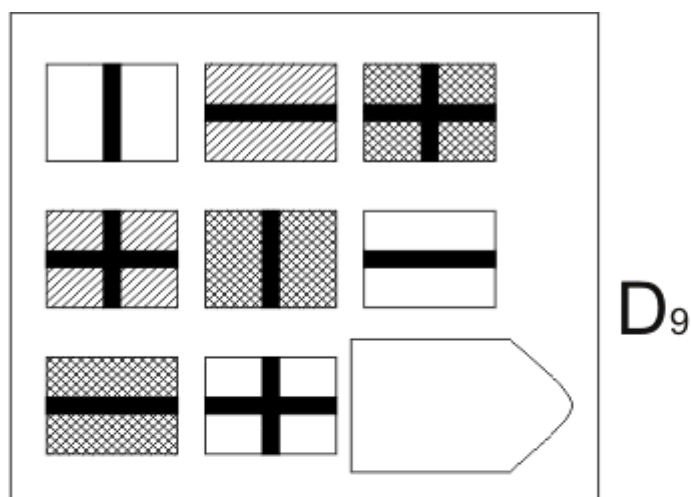
Серія D

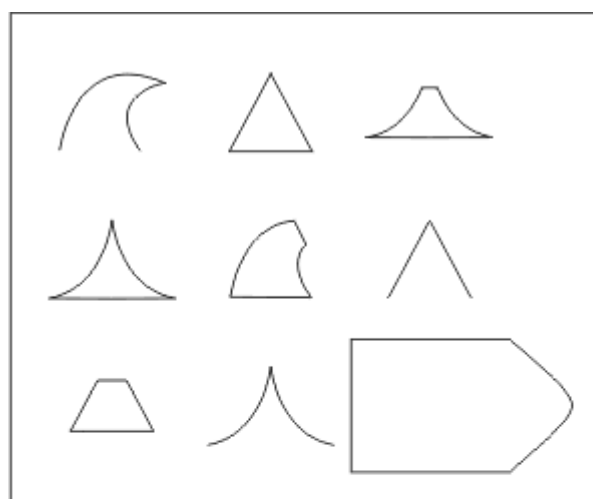
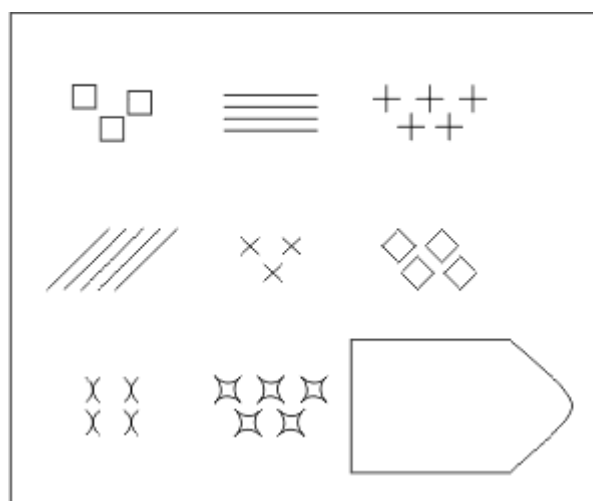
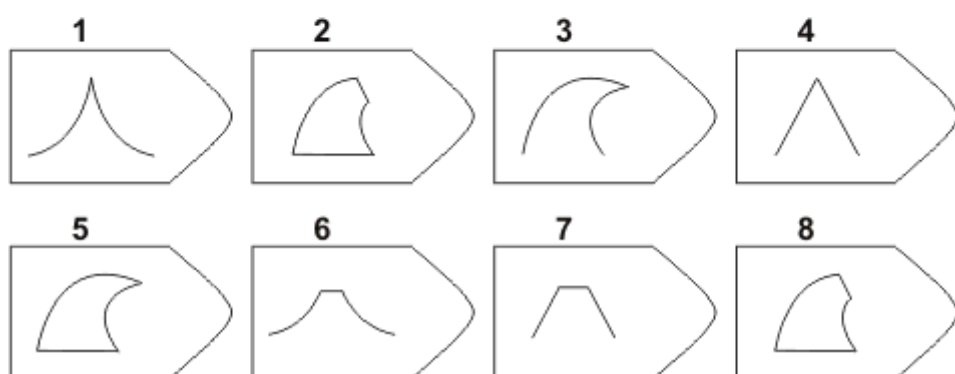
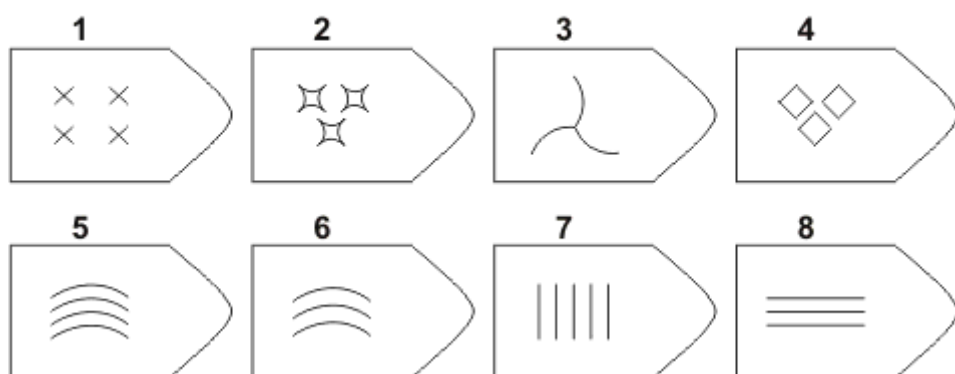
D₁D₂



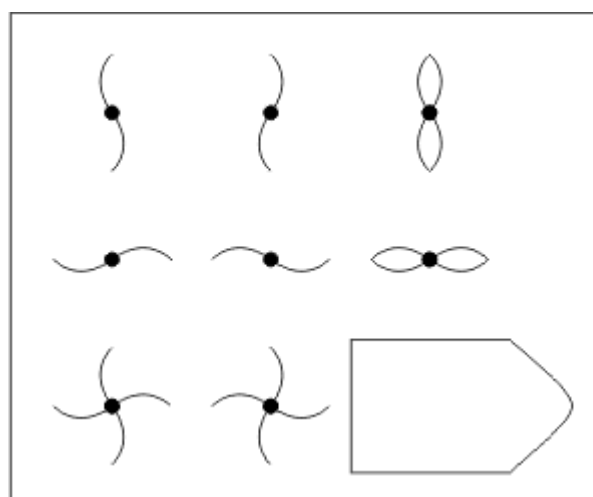
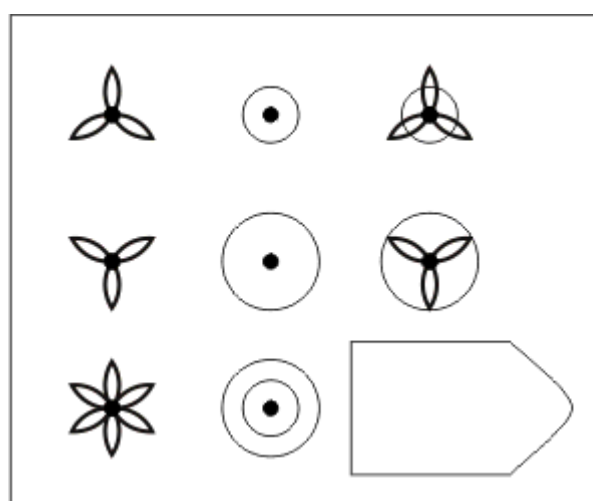
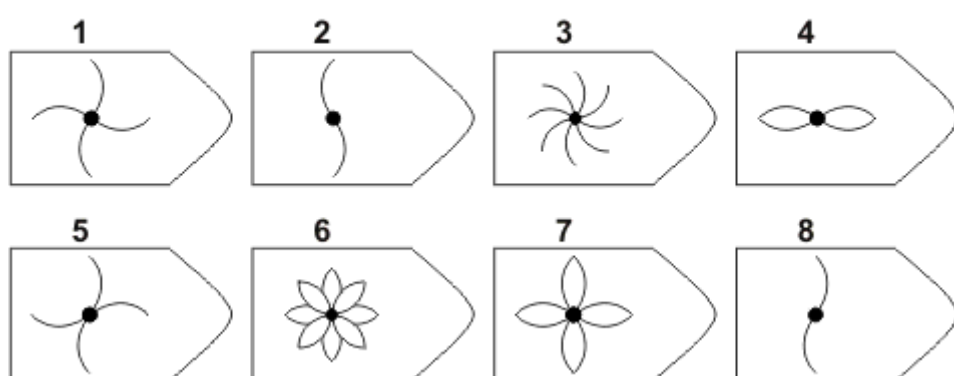
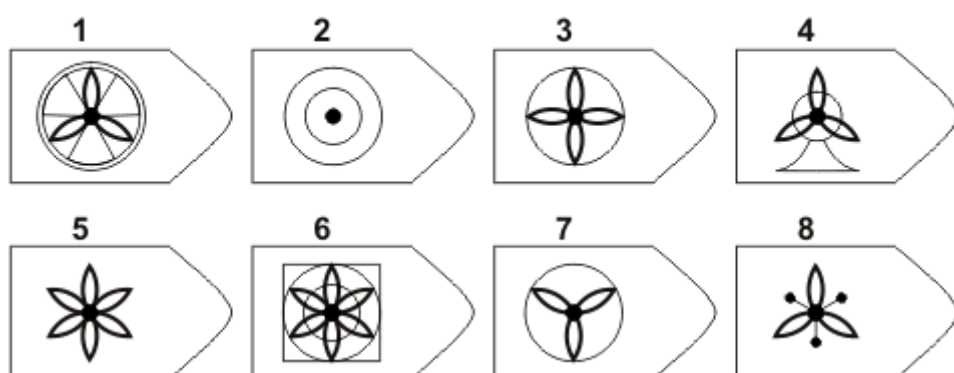


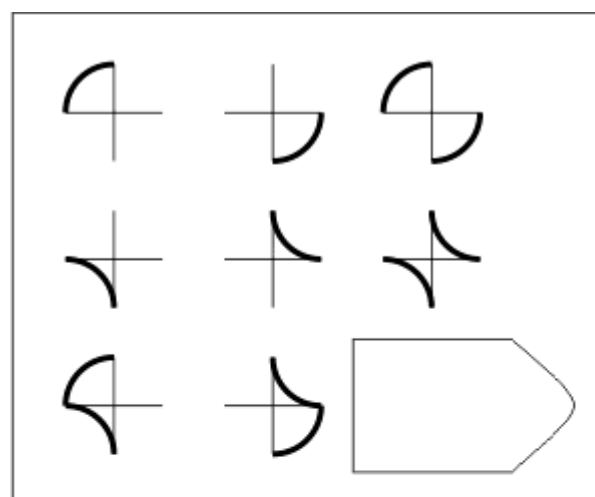
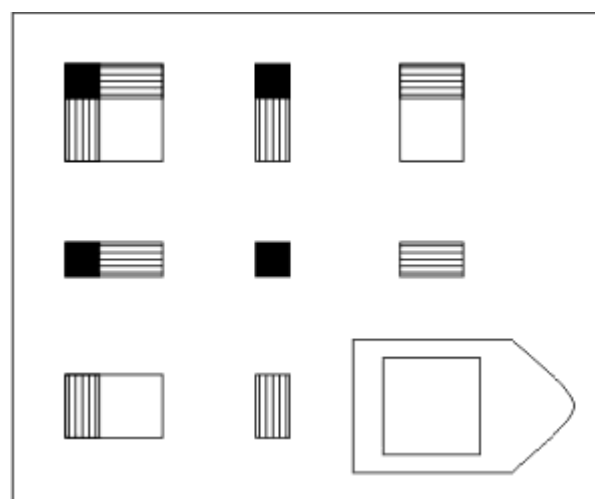
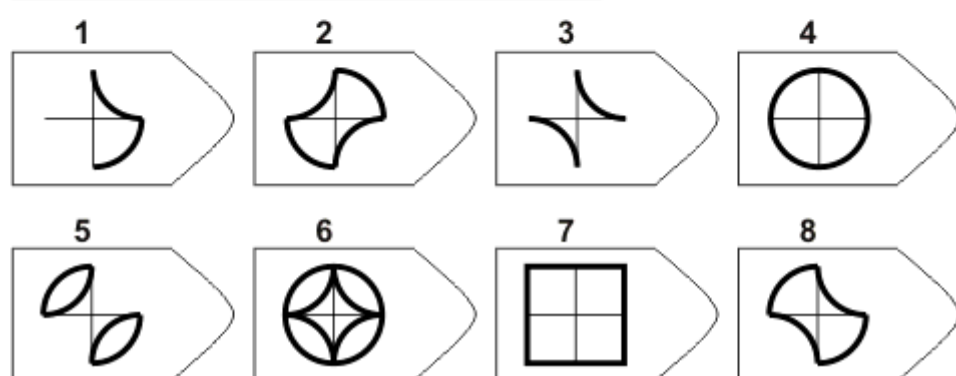
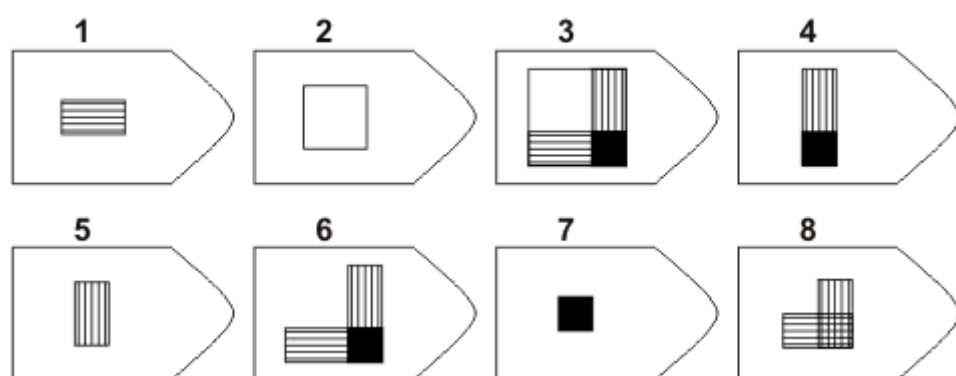


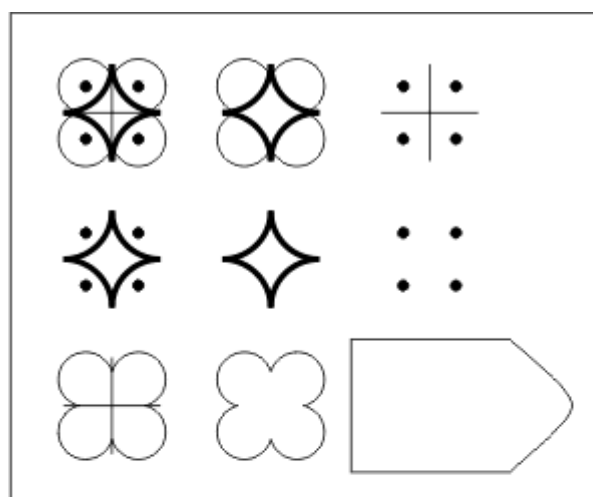
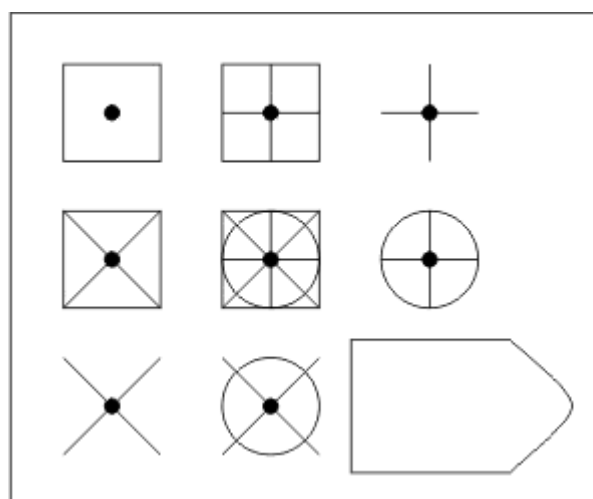
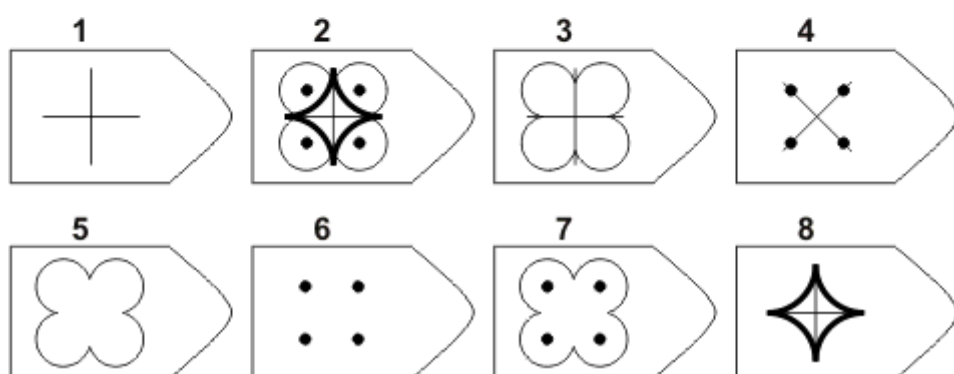
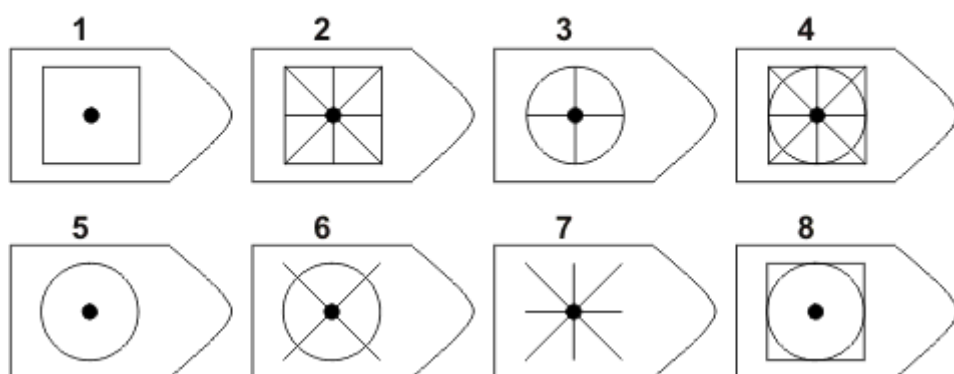


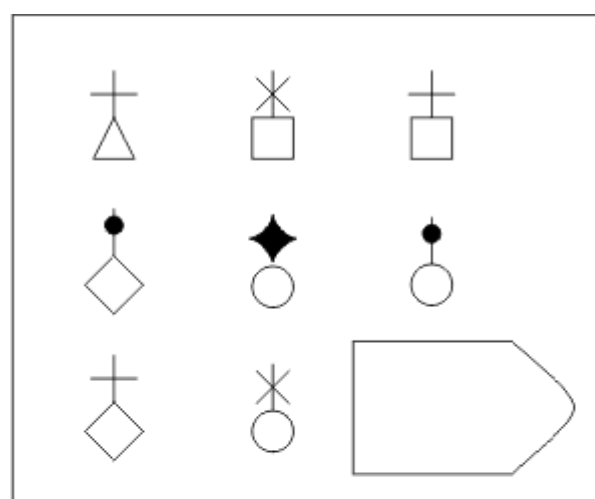
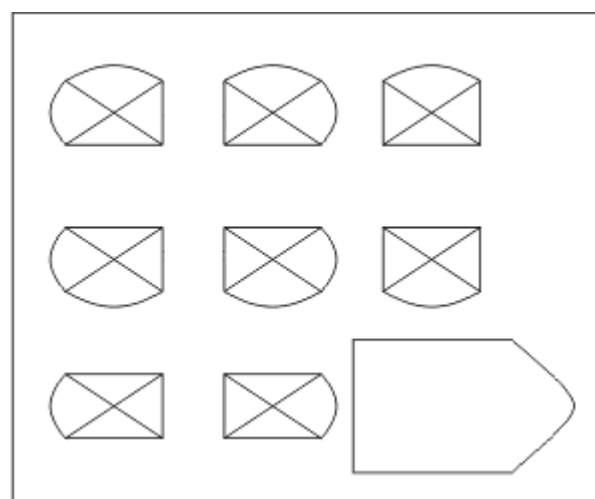
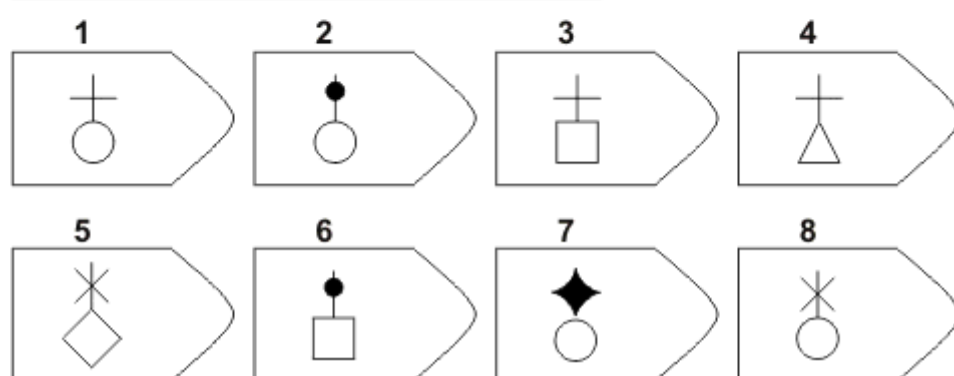
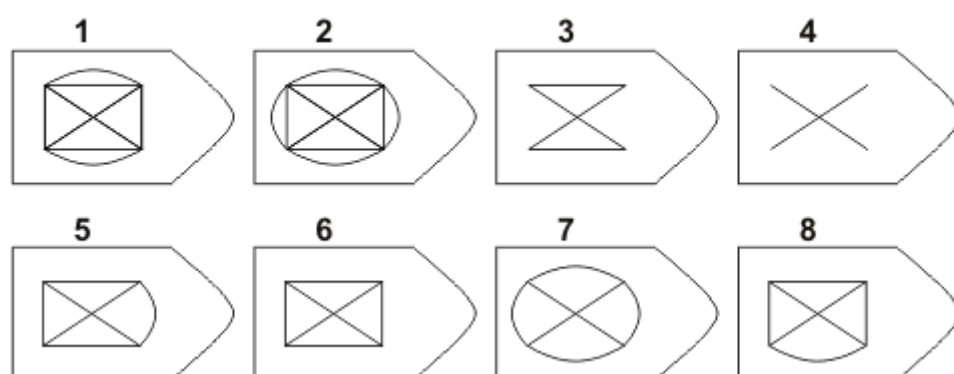
**D₁₁****D₁₂**

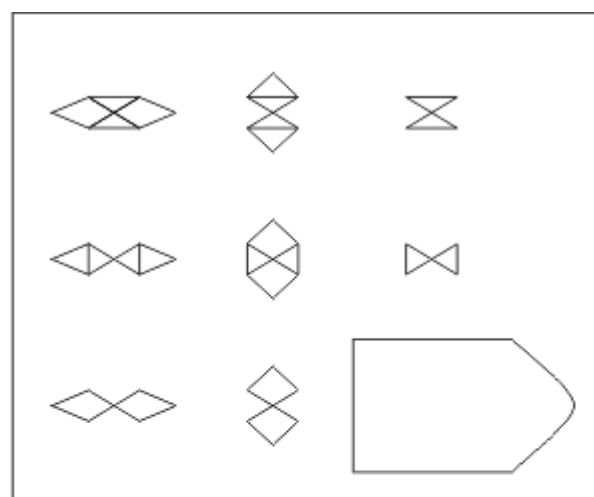
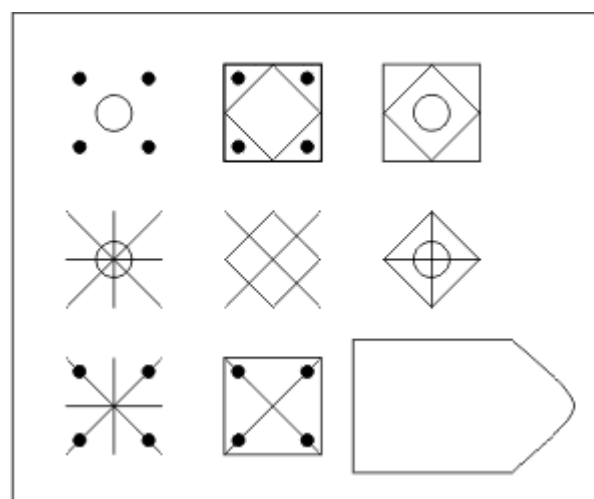
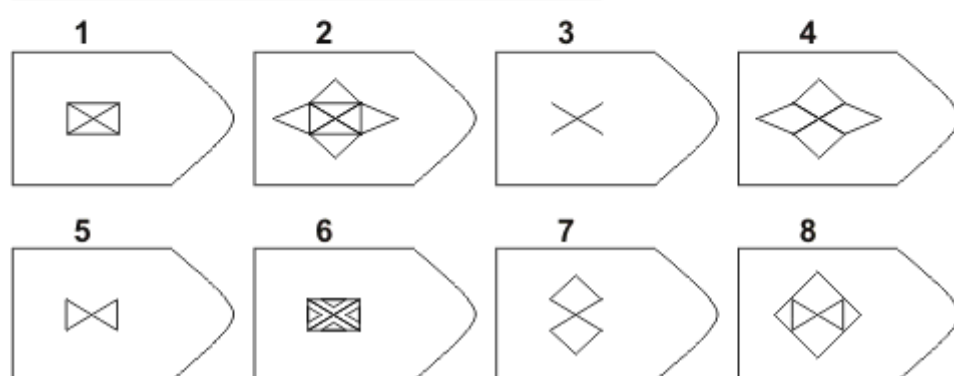
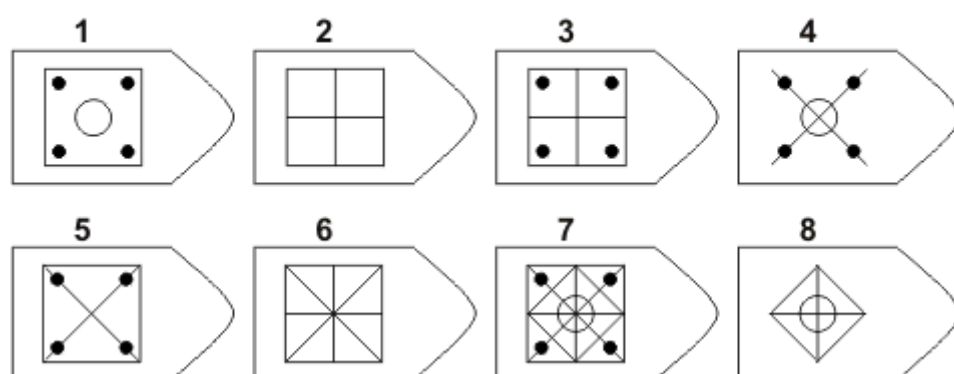
Серія Е

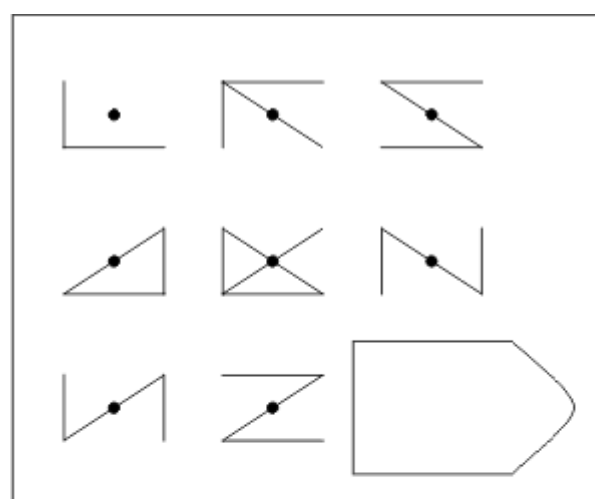
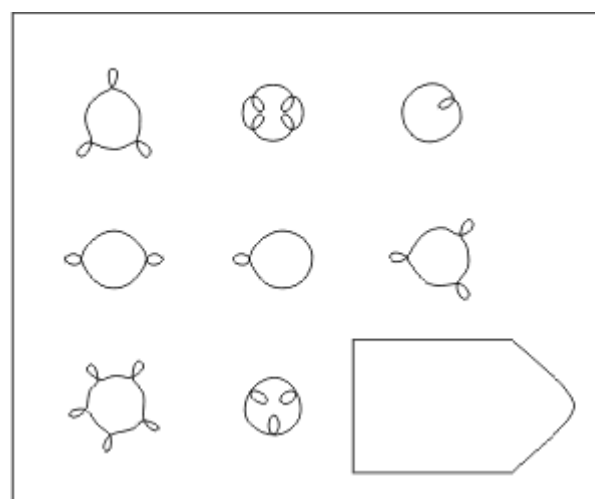
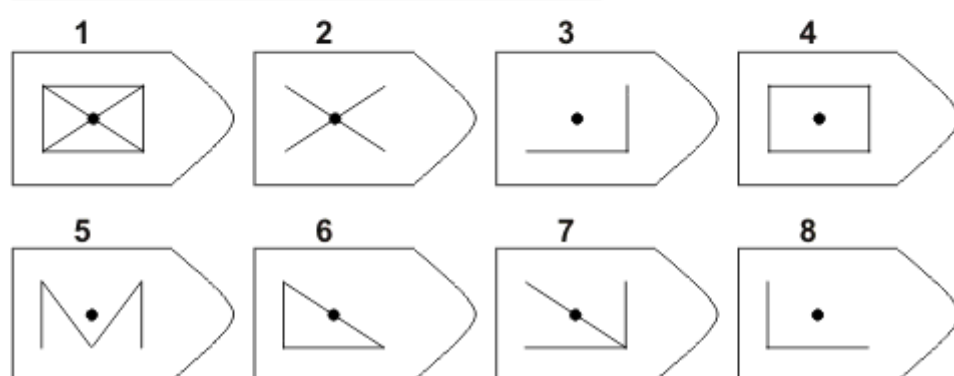
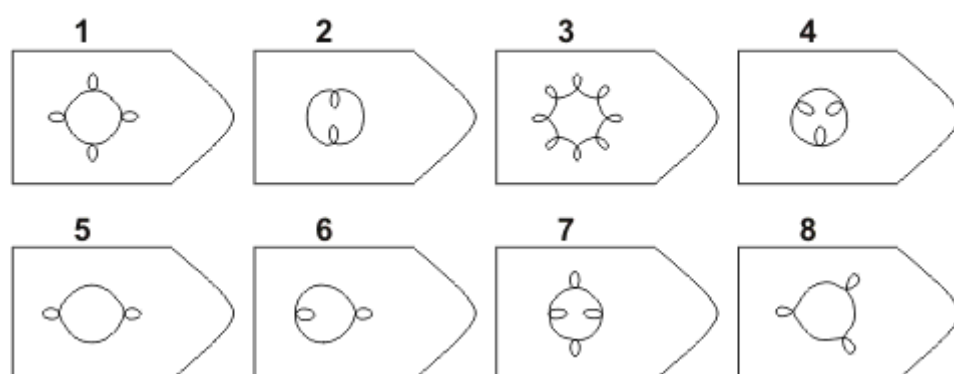
 E_1  E_2 

 E_3  E_4 

E₅E₆

**E₇****E₈**

 E_9  E_{10} 

E₁₁E₁₂

Таблиця 5.33.1

Бланк відповідей до методики Равена

№ завдання	Серія А	Серія В	Серія С	Серія D	Серія Е
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
Сума правильних відповідей					
Нормативний розподіл балів					

Обробка результаті. Правильне рішення кожного завдання оцінюють в один бал, потім розраховують загальну кількість балів за всіма таблицями і за окремими серіями.

Отриманий загальний показник розглядають як показник інтелекту, розумової працездатності суб'єкта. Показники виконання завдань для окремих серій порівнюють з середньо статистичними з урахуванням різниці між результатами, отриманими в кожній серії, і результатами контролю, отриманими під час статистичної обробки в ході дослідження великих груп здорових суб'єктів і, таким чином, розглядають як очікувані. Ця різниця дає змогу судити про достовірність отриманих результатів.

Ключі до методики Равена наведено у табл. 5.33.2

Таблиця 5.33.2

Ключі до методики Равена

№	Серія А	Серія В	Серія С	Серія D	Серія Е
1	4	2	8	3	7
2	5	6	2	4	6
3	1	1	3	3	8
4	2	2	8	7	2
5	6	1	7	8	1
6	3	3	4	6	5
7	6	5	5	5	1
8	2	6	1	4	6
9	1	4	7	1	3
10	3	3	6	2	2
11	4	4	1	5	4
12	5	5	2	6	5

Нормативний (очікуваний) розподіл балів за серіями та переведення отриманих результатів у показник IQ наведено у табл. 5.33.3.

Таблиця 5.33.3

Таблиця розподілу балів та переведення їх в показник IQ за методикою Равена

Кількість правильних відповідей	Серія						Діагноз
	А	В	С	D	Е	IQ	
15	8	4	2	1	0	62	0...20 – ідіотія; 21...25 – імбецильність; 51...70 – дебільність середня.
16	8	4	3	1	0	65	
17	8	5	3	1	0	65	
18	8	5	3	2	0	66	
19	8	6	3	2	0	67	
20	8	6	4	2	0	69	
21	8	6	4	2	1	70	

Закінчення табл. 5.33.3

22	9	6	4	2	1	71	71...80 – легкий ступінь дебільності
23	9	7	4	2	1	72	
24	9	7	4	3	1	73	
25	10	7	4	3	1	75	
26	10	7	5	3	1	76	
27	10	7	5	4	1	77	
28	10	7	6	4	1	79	
29	10	7	6	5	1	80	
30	10	7	6	5	2	82	82...90 – нижче середнього
31	10	7	7	5	2	83	
32	10	8	7	5	2	84	
33	11	8	7	5	2	86	
34	11	8	7	6	2	87	
35	11	8	7	7	2	88	
36	11	8	8	7	2	90	
37	11	9	8	7	2	91	91...100 – середній
38	11	9	8	8	2	92	
39	11	10	8	8	3	94	
40	11	10	8	8	3	95	
41	11	10	9	8	3	96	
42	11	10	9	9	3	98	
43	12	10	9	9	3	99	
44	12	10	9	9	4	100	
45	12	10	9	9	5	102	101...110 – нормальний
46	12	10	10	9	5	104	
47	12	10	10	9	6	106	
48	12	11	10	9	6	108	
49	12	11	10	10	6	110	
50	12	11	10	10	7	112	112...120 – вище середнього
51	12	11	11	10	7	114	
52	12	11	11	10	8	116	
53	12	11	11	11	8	118	
54	12	12	11	11	8	120	
55	12	12	11	11	9	122	121...130 – високий
56	12	12	12	11	9	124	
57	12	12	12	11	10	126	
58	12	12	12	12	10	128	
59	12	12	12	12	11	130	
60	12	12	12	12	12	140	

Різницю між результатом за кожною серією тесту й очікуваними результатами за загальною шкалою фіксують як “відхилення” (0, -1, +2, -2, +1 і т. д.).

Коли відхилення за окремими серіями більше 2, то числовий показник за цією серією не можна вважати достовірним. Загальний показник вважають достовірним, коли відхилення більше 2 з'являється тільки ближче до кінця тесту в останній серії. Більше відхилення на початку тесту може бути ознакою дефекту інтелектуальних здібностей, або вказувати на дефект уваги і / або сприйняття.

Нормальні значення індексу в межах 0–4 вказують на достовірність результату дослідження. Якщо індекс підвищений до критичних значень (7 і більше), дані тесту вважають недостовірними.

Інтерпретація отриманих результатів. Відповідно до суми отриманих балів рівень розвитку інтелекту випробовуваного можна визначити так:

1) на підставі відсоткової шкали:

95 і вище – 1 ступінь – високорозвинений інтелект;

75...95 – 2 ступінь – непересічний інтелект;

25...74 – 3 ступінь – середній інтелект;

5...24 – 4 ступінь – інтелект нижче середнього;

менше 5 – 5 ступінь: дефектна інтелектуальна здатність.

2) перерахунком отриманих балів в IQ з урахуванням віку випробовуваного, для чого застосовують таку формулу:

$$IQ = (IQ_v / \%) * 100$$

значення % коригують залежно від віку:

16–30 років – 100%;

31–35 років – 97%;

36–40 років – 93%;

41–45 років – 88%;

46–50 років – 82%;

51–55 років – 76%;

56–60 років – 70%.

3) на підставі оцінки рівня інтелекту за шкалою розумових здібностей:

понад 140 – непересічний, високорозвинений інтелект;

121 ... 140 – високий рівень інтелекту;

- 111 ... 120 вище середнього;
- 91 ... 110 середній;
- 81 ... 90 нижче середнього;
- 71 ... 80 низький рівень інтелекту;
- 51 ... 70 легкий ступінь дебільності;
- 21 ... 50 середній ступінь дебільності;
- 0 ... 20 тяжкий ступінь дебільності.

Низькі бали завжди слід вважати менш надійними, ніж високі.

Методика 5.34. “Дослідження загального рівня інтелектуальних здібностей” (Е. Вандерлік).

Методика призначена для діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей (IQ) особистості. Методика передбачає психодіагностику таких параметрів інтелекту: здатності до узагальнення й аналізу, гнучкості мислення, швидкості і точності сприйняття матеріалу, грамотності, вибору оптимальної стратегії тощо.

Інструкція. Вам запропоновані зразки завдань із правильними відповідями на них. Прочитайте їх уважно. Без команди не перевертайте листок.

1. “Швидкий” є протилежним за змістом слову:

- 1) важкий; 2) пружний; 3) потайний; 4) легкий;
- 5) повільний.

Правильна відповідь: 5

2. Бензин коштує 44 центи за літр. Скільки коштує 2,5 літра?

Правильна відповідь: 110 центів або 1,1 долар.

3. Мінер – мінор. Ці два слова є:

- 1) подібними; 2) протилежними; 3) не подібними та не протилежними за значенням.

Правильна відповідь: 3.

Зараз Вам буде запропоновано виконати 50 завдань, цього Вам дається 15 хв. Дайте відповідь на стільки завдань, на скільки зможете, і не витрачайте багато часу на якесь одне. Якщо необхідно, користуйтеся папером для запису. Про те, що

Вам не зрозуміло, запитайте зараз. Під час виконання завдань відповіді на Ваші питання даватися не будуть.

Після команди “Почали!” перегорніть сторінку і починайте працювати.

Через 15 хв за командою відразу ж припиніть виконання завдань, перегорніть сторінку і відкладіть ручку.

Зосередьтеся. Покладіть ручку праворуч від себе. Чекайте команди. Почали!

1. Одинадцятий місяць року – це:
 - 1) жовтень;
 - 2) травень;
 - 3) листопад;
 - 4). лютий.
2. “Суворий” є протилежним за значенням слова:
 - 1) різкий;
 - 2) неухильний;
 - 3) м'який;
 - 4). Жорсткий;
 - 5). непіддатливий.
3. Яке з наведених нижче слів відмінне від інших:
 - 1) певний;
 - 2) сумнівний;
 - 3) впевнений;
 - 4) довіра;
 - 5) вірний.
4. Дайте відповідь “так” чи “ні”;
Скорочення “н. е.” означає: “наша ера”?
5. Яке з наведених слів відмінне від інших:
 - 1) співати;
 - 2) дзвонити;
 - 3) базікати;
 - 4) слухати;
 - 5) говорити.
6. Слово “бездоганний” протилежне за значенням слову:
 - 1) незаплямований;
 - 2) нікчемний;
 - 3) непідкупний;
 - 4) невинний;
 - 5) класичний.

7. Яке з наведених нижче слів зіставне зі словом “жувати” як нюх і ніс:

- 1) солодкий;
- 2) мова;
- 3) запах;
- 4) зуби;
- 5) чистий.

8. Скільки з наведених нижче пар слів повністю ідентичні?

Sharp M. C. Sharp M. C.
Filder E. H. Filder E. N.
Connor M. G. Conner M. G.
Woesner O. W. Woerner O. W.
Soderquist P. E. Soderquist B. E.

9. “Ясний” є протилежним за змістом до слова:

- 1) очевидний;
- 2) явний;
- 3) недвозначний;
- 4) виразний;
- 5) тьмянний.

10. Підприємець купив кілька старих автомобілів за \$3500, а продав їх за \$5500, заробивши при цьому по \$50 за автомобіль. Скільки автомобілів він перепродав?

11. Слова “стук” і “сток” мають:

- 1) подібне значення;
- 2) протилежне значення;
- 3) не подібне і не протилежне значення.

12. Три лимони коштують 45 центів. Скільки коштують 1,5 дюжини лимонів?

13. Скільки з цих 6 пар чисел є повністю однаковими?

5296 / 5296
66986 / 69686
834426 / 834426
7354256 / 7354256
61197172 / 61197172
83238224 / 83238234

14. “Близький” є протилежним слову:

- 1) дружній;
- 2) приятельський;
- 3) чужий;

4) рідний;

5) інший.

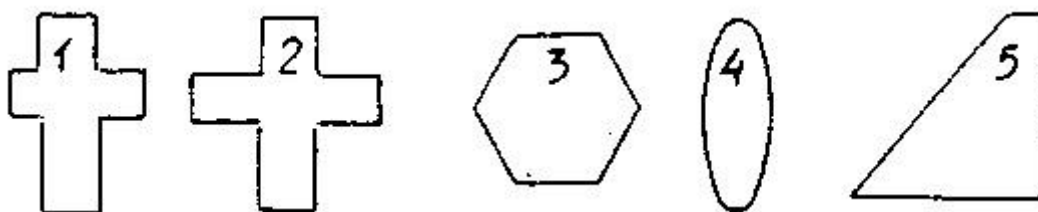
15. Яке число найменше:

6; 0,7; 9; 36; 0,31; 5.

16. Розставте наведені нижче слова в такому порядку, щоб вийшла правильна пропозиція. Як відповідь запишіть дві останні літери останнього слова.

одні догляду вони були після нарешті залишилися

17. Який з наведених нижче п'яти малюнків найбільше відрізняється від інших?



18. Два рибалки зловили 36 рибин. Перший зловив у 8 разів більше, ніж другий. Скільки зловив другий?

19. “Сходити” і “відродити” мають:

1) подібне значення;

2) протилежне значення;

3) не подібне і не протилежне значення.

20. Розставте запропоновані нижче слова в такому порядку, щоб вийшло твердження. Якщо твердження правильне, запишіть відповідь – П, якщо неправильне – Н.

Мохом обороти камінь набирає зарослий.

21. Дві з наведених нижче фраз мають однаковий зміст, знайдіть їх:

1) тримати ніс за вітром;

2) порожній мішок не стоїть;

3) троє лікарів не краще, ніж один;

4) не все те золото, що блищить;

5) у семи нянчок дитя без ока.

22. Яке число має стояти замість знака “?”:

73 66 59 52 45 38 ?

23. Тривалість дня і ночі у вересні майже така ж, як і в

1) червні;

2) березні;

3) травні;

4) листопаді.

24. Припустимо, що перші два твердження правильні, тоді заключне буде:

1) правильне; 2) неправильне; 3) невизначено.

Всі передові люди – члени партії.

Всі передові люди займають великі пости.

Деякі члени партії займають великі пости.

25. Поїзд проходить 75 см за $1/4$ с. Якщо він буде їхати з тією ж швидкістю, яку відстань він пройде за 5 с?

26. Якщо припустити, що два перших твердження правильні, то останнє:

1) правильне; 2) неправильне; 3) невизначено.

Борі стільки ж років, скільки й Маші.

Маша молодша за Женю.

Боря молодший за Женю.

27. П'ять півкілограмових пачок м'ясного фаршу коштують 2 долари. Скільки кілограмів фаршу можна купити за 80 центів?

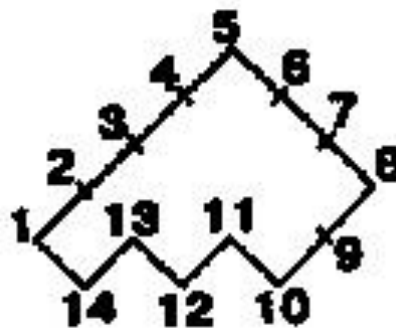
28. Розстелити і розтягнути. Ці слова:

1) схожі за змістом;

2) протилежні;

3) не схожі і не протилежні за змістом.

29. Розділіть цю геометричну фігуру прямою лінією на дві частини так, щоб, склавши їх разом, можна було отримати квадрат:



30. Припустимо, що перші два твердження правильні, тоді останнє буде:

1) правильне; 2) неправильне; 3) невизначено.

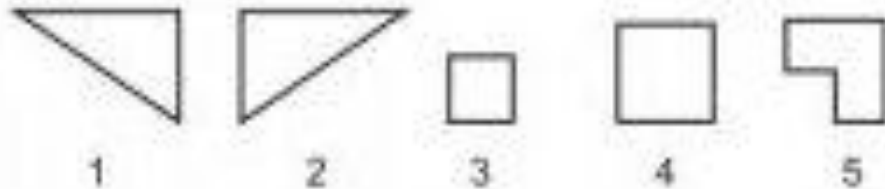
Саша привітався з Машею.

Маша привіталася з Дашею.

Саша не привітався з Дашею.

31. Автомобіль вартістю \$2400 був уцінений під час сезонного розпродажу на 33,3%. Скільки коштував автомобіль під час розпродажу?

32. Три з п'яти фігур потрібно з'єднати таким чином, щоб вийшла рівностороння трапеція:



33. На сукню потрібно 2,3 м тканини. Скільки суконь можна пошити з 42 м?

34. Значення двох пропозицій:

1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.

Троє лікарів не краще, ніж один.

Чим більше лікарів, тим більше хвороб.

35. Збільшувати і розширювати. Ці слова:

1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.

36. Сенс двох англійських прислів'їв:

1) схожий; 2) протилежний; 3) не схожий і не протилежний.

Швартуватися краще двома якорями.

Не складай всі яйця в одну корзину.

37. Бакалійник купив ящик з апельсинами за \$3,6. В ящику було 12 дюжин апельсинів. Бакалійник знає, що 2 дюжини зіпсуються ще до того, як він продасть всі апельсини. За якою ціною йому потрібно продавати апельсини, щоб отримати прибуток в $\frac{1}{3}$ від закупівельної ціни?

38. Претензія і претензійний. Ці слова за своїм значенням:

1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.

39. Якби 0,5 кг картоплі коштували 0,0125 долара, то скільки кілограмів можна було б купити за 50 центів?

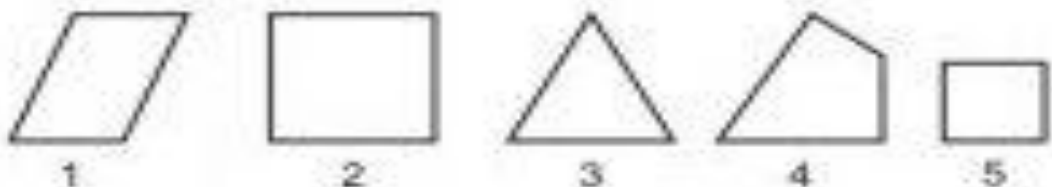
40. Один із членів ряду не узгоджений з іншими. Яким числом Ви б його замінили:

$\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{6}$

41. Відображення й уява. Ці слова є:

1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.

42. Скільки соток становить ділянка довжиною 70 м і шириною 20 м?
43. Наступні дві фрази за значенням:
1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.
Хороші речі дешеві, погані – дорогі.
Хороша якість забезпечується простотою, погана – складністю.
44. Солдат, стріляючи в ціль, уразив її у 12,5% випадків. Скільки разів солдат повинен вистрілити, щоб уразити 100% цілей?
45. Один із членів ряду не узгоджений з іншими. Яке число Ви б поставили на його місце:
 $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{6}$ $\frac{1}{9}$ $\frac{1}{12}$ $\frac{1}{14}$
46. Три партнери акціонерного товариства вирішили поділити прибуток порівну. Т. вклав у справу \$4500, К. \$3500, П. \$2000. Якщо прибуток становитиме \$2400 доларів, то наскільки менший прибуток отримає Т. порівняно з тим, якщо б прибуток було розподілено пропорційно до внесків?
47. Які два з наведених нижче прислів'їв мають подібний зміст:
1) куй залізо, поки гаряче;
2) один у полі не воїн;
3) ліс рубають – тріски летять;
4) не все те золото, що блищить;
5) не по виду суди, а по справах.
48. Значення наведених фраз:
1) подібні; 2) протилежні; 3) не подібні і не протилежні.
Ліс рубають – тріски летять.
Велика справа не буває без втрат.
49. Яка з цих фігур найбільше відмінна від інших?



50. У запланованій для друку статі 24 000 слів. Редактор вирішив використати подвійний розмір шрифту. У разі використання великого розміру шрифту на сторінці вміщується 900 слів, меншого – 1200. Стаття має зайняти 21

повну сторінку в журналі. Скільки сторінок займе стаття, надрукована меншим шрифтом?

У табл. 5.34.1 наведено правильні відповіді на всі завдання. За кожен збіг відповіді з правильною нараховуйте один бал. Підрахуйте суму правильних відповідей. Чим вище сума, тим вищий на сьогодні рівень інтелектуального розвитку особистості.

Таблиця 5.34.1

Ключі для дослідження рівня інтелектуального розвитку особистості

№ завдання	Ключ	№ завдання	Ключ
1	3	26	1
2	3	27	1
3	2	28	1
4	так	29	2; 13
5	4	30	3
6	2	31	1600
7	4	32	1; 2; 4
8	1	33	18
9	5	34	3
10	40	35	1
11	3	36	1
12	2,7 (270)	37	4,8
13	4	38	1
14	3	39	20
15	0,31	40	1/8
16	ні	41	3
17	4	42	14
18	4	43	1
19	3	44	800

Закінчення табл. 5.34.1

20	Н	45	1/10
21	3; 5	46	280
22	31	47	4; 5
23	2	48	1
24	1	49	3
25	1500 (15)	50	17

Інтегральний показник рівня інтелектуального розвитку особистості (IQ) дорівнює кількості правильно вирішених завдань.

13 і менше – низький;

14 ... 18 – нижче середнього;

19 ... 24 – середній;

25 ... 29 – вище середнього;

30 і – більше.

Загальний рівень інтелектуального розвитку особистості визначають не тільки через суму отриманих балів за правильно вирішені завдання. Якісний аналіз виконання тесту проводять за такими параметрами:

найбільш успішно вирішені завдання (вербальні, математичні, просторові);

найкраще розвинені характеристики мислення (узагальнення, гнучкість, інертність тощо).

Так, завдання 10, 13 потребують високої зосередженості і розподілу уваги.

Завдання 2, 5, 6, 7, 9, 11, 16, 19, 24, 28, 30, 43, 47, 48 визначають загальний рівень обізнаності і розвитку лінгвістичних здібностей, тобто характеризують якість гуманітарної освіченості.

Про рівень знань у сфері точних наук можна судити на підставі успішності виконання числових завдань зі встановлення закономірностей з геометричними фігурами (13, 17, 22, 27, 33, 42, 44, 46, 50).

Завдання 29, 32, 49 показують рівень просторового орієнтування та абстрактно-логічного мислення людини.

Отже, встановлений рівень є багатофакторним показником інтелектуального розвитку особистості. Методика дає змогу виокремити ці параметри і проаналізувати їх.

Здатність до узагальнення та аналізу матеріалу визначають на основі виконання завдань із прислів'ями. Ці завдання потребують абстрагування від конкретної фрази і переходу в галузь інтерпретації смислів, встановлення їх перетинів і повернення до конкретних фраз.

Гнучкість мислення як компонент загальних здібностей також визначають за результатами виконання завдань із прислів'ями. Якщо асоціації випробовуваного хаотичні, можна говорити про ригідність мислення (наприклад, завдання 11).

Інертність мислення та переключення – це важливі характеристики загальних здібностей до навчання. Для їх діагностування передбачено спеціальне розташування завдань у тесті. Чергування різних типів завдань у тесті може ускладнювати їх вирішення особами з інертними зв'язками в минулому досвіді. Такі особи важко змінюють обраний спосіб діяльності, не схильні змінювати хід своїх думок, переключатися з одного виду діяльності на інший. Їх інтелектуальні процеси малорухливі, темп роботи сповільнений.

Емоційні компоненти мислення та відвернення уваги оцінюють за завданням, які можуть знижувати показник тесту в опитуваних (24, 27, 31 та ін.). Емоційні особи починають посміхатися і звертатися до експериментатора замість того, щоб бути зосередженими на виконанні завдання.

Швидкість і точність сприйняття, розподіл та зосередження уваги визначають на підставі виконання завдань 8 і 13, що виявляють здатність особистості працювати в умовах дефіциту часу, у стислі терміни визначати основний зміст, зіставляти цифри, знаки тощо.

Застосування мови, грамотність можуть бути проаналізовані на підставі виконання завдань на вміння користуватися мовою. Завдання 8 передбачає наявність елементарних знань іноземної мови (в межах алфавіту).

Здатність орієнтуватися встановлюють завдяки аналізу вибраної опитуваним стратегії вирішення завдання. Одні вирішують всі завдання послідовно. Інші – лише ті, які для них легкі та можуть бути вирішені швидко. Дехто переглядає

всі надруковані на аркуші тесту завдання та вибирає спочатку математичні, а інші, користуючись цією стратегією, – вербальні.

Просторову уяву характеризують зв вирішенням чотирьох завдань, що передбачають операції у двовимірному просторі.

Застереження. Низький показник за результатами тесту може бути недостовірним через можливе недотримання умов тестування чи нерозуміння інструкції. Відповідно невисокий результат жодною мірою не можна вважати ознакою психологічної професійної непридатності. Тільки тестування за допомогою інших методів може дати достовірну інформацію про психологічну непридатність.

Однак недостатньо висока оцінка за результатами тесту вказує на те, що особистість відчуватимете певні труднощі у процесі професійного навчання та подальшій практичній діяльності.

Методика 5.35. “Експертне дослідження готовності керівника до управлінської діяльності”.

Методика дає змогу оцінити низку чинників, на підставі яких експерти складуть думку про ефективність діяльності конкретного керівника. Більшою мірою методика придатна для оцінювання керівників середньої ланки управління.

Інструкція. Перед Вами опитувальник, складений на кшталт полярних профілів (табл. 5.35.1). Він містить 30 пар чинників, оцінюваних за 7-бальною шкалою. Оцінюючи конкретного керівника, просимо Вас біля кожної пари чинників відмітити бал, який, на Вашу думку, відповідає характеристикам цього керівника.

Таблиця 5.35.1

Тестове завдання для оцінки відповідності керівника вимогам управлінської діяльності

№	Чинники	Бали							Чинники
1	Наявність стратегічного мислення	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність стратегічного мислення
2	Наявність управлінських здібностей	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність управлінських здібностей

Продовження табл. 5.35.1

3	Чітке розуміння завдань, поставлених колективу	7	6	5	4	3	2	1	Неусвідомлення та нерозуміння завдань, поставлених колективу
4	Високий рівень соціальної відповідальності за виконання поставлених завдання	7	6	5	4	3	2	1	Низький рівень усвідомлення соціальної відповідальності за виконання поставлених завдання
5	Здатність приймати адекватні обставині управлінські рішення	7	6	5	4	3	2	1	Нездатність приймати адекватні обставині управлінські рішення
6	Здатність до креативного мислення та прийняття нестандартних рішень	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність креативного мислення та здатності до прийняття нестандартних рішень
7	Здатність до самоконтролю	7	6	5	4	3	2	1	Самоконтроль відсутній
8	Уміння організувати свою діяльність та діяльність підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Невміння організовувати свою діяльність та діяльність підлеглих
9	Схильність до інновацій (технологій організації діяльності та управління)	7	6	5	4	3	2	1	Не схильний до інновацій
10	Високий рівень професіоналізму	7	6	5	4	3	2	1	Недостатній рівень професіоналізму
11	Пошук нової інформації	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність прагнення до пошуку нової інформації
12	Застосування ефективних стратегій під час вирішення управлінських завдань	7	6	5	4	3	2	1	Застосування недостатньо ефективних стратегій під час вирішення управлінських завдань
13	Здатність іти на ризик	7	6	5	4	3	2	1	Невміння ризикувати
14	Піклується про підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Не приділяє уваги підлеглим
15	Здатність позитивно мотивувати підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Нездатність позитивно мотивувати співробітників

Закінчення табл. 5.35.1

16	Наявність навичок ділового спілкування	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність навичок ділового спілкування
17	Здатність до створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі	7	6	5	4	3	2	1	Неспроможність створити сприятливий морально-психологічний клімат у колективі
18	Врахування думки підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Нехтування думкою підлеглих
19	Здатність вести себе культурно	7	6	5	4	3	2	1	Невміння вести себе культурно
20	Уміння контролювати дії підлеглих.	7	6	5	4	3	2	1	Невміння організувати належний контроль за підлеглими
21	Здатність впливати на інших людей	7	6	5	4	3	2	1	Неспроможність впливати на інших людей
22	Наявність позитивних соціальних установок	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність достатніх позитивних соціальних установок
23	Правильне реагування на критику на свою адресу	7	6	5	4	3	2	1	Неправильне ставлення до критики на свою адресу
24	Прагнення до особистісного зростання	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність бажання до самовдосконалення
25	Застосування ефективних стилів лідерства	7	6	5	4	3	2	1	Застосування неефективних стилів керівництва
26	Послідовність у досягненні мети	7	6	5	4	3	2	1	Непослідовність у досягненні мети
27	Гуманне ставлення до підлеглих	7	6	5	4	3	2	1	Байдуже ставлення до підлеглих
28	Наявність емпатії (співпереживання)	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність емпатії (співпереживання)
29	Уміння керувати групою	7	6	5	4	3	2	1	Невміння керувати групою
30	Уміння спиратися на авторитет і владу	7	6	5	4	3	2	1	Відсутність авторитету і невміння використовувати владу

Інтерпретація результатів. Підрахуйте суму балів, які поставив кожен експерт в анкеті. Далі за сумою балів оцініть рівень ефективності управлінської діяльності:

30 ... 48 балів – керівник не відповідає вимогам управлінської діяльності;

49 ... 60 балів – посадова особа практично не має підстав бути керівником;

61 ... 90 балів – ефективність діяльності керівника надто низька;

91 ... 120 балів – керівник недостатньо ефективний;

121 ... 150 балів – ефективність керівника ще недостатня;

151 ... 179 балів – є всі можливості підвищити свою ефективність;

180 ... 210 балів – ефективний керівник.

Методика 5.36. ***“Дослідження управлінських здібностей керівника”***. До змісту методики включено основні аспекти управлінської діяльності керівника. На питання необхідно відповісти ствердно – “так” або негативно – “ні”.

1. Ви охоче беретеся за вирішення управлінських завдань, які не мають типових схем вирішення?

Так Ні

2. Вам було важко відмовитися від методів управління, які Ви використовували, перебуваючи на нижчій посаді?

Так Ні

3. Чи довго після підвищення Ви продовжували приділяти увагу підрозділу, який очолювали попередньо?

Так Ні

4. Чи прагнете Ви виробити універсальний стиль управління, придатний для більшості ситуацій?

Так Ні

5. Чи здатні Ви (переважно безпомилково) цілісно оцінити підлеглих нижчого рівня, кваліфікуючи їх як сильних або слабких керівників?

Так Ні

6. Чи легко Вам вийти за межі особистих симпатій та антипатій під час кадрових призначень?

Так Ні

7. Чи вважаєте Ви, що універсального стилю керівництва не існує, потрібно вміти поєднувати різні стилі залежно від специфіки управлінської ситуації?

Так Ні

8. Чи стверджуєте Ви, що Вам легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими?

Так Ні

9. Чи хочете Ви зламати управлінські стереотипи, які склалися в очолюваному Вами колективі?

Так Ні

10. Чи часто відповідає дійсності Ваше перше інтуїтивне враження про якості людини як лідера?

Так Ні

11. Чи часто Вам доводиться пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними несприятливими чинниками (відсутністю житла, збоями в логістиці і т. ін.)?

Так Ні

12. Чи часто Ви відчуваєте, що у Вас не вистачає часу на ефективне управління колективом?

Так Ні

13. Чи вважаєте Ви, якби у Вас була можливість частіше відвідувати підпорядковані колективи, то ефективність Вашого управління зростає?

Так Ні

14. Чи надаєте Ви своїм підлеглим сильним керівникам значно більше повноважень та автономії у вирішенні питань, ніж слабким, хоча усі вони мають однаковий офіційний статус?

Так Ні

15. Чи можете Ви сказати, що Ваша управлінська діяльність має чітку систему управління?

Так Ні

16. Як Ви думаєте, чи постраждають інтереси колективу, якщо щодня відвертати увагу від усіх справ і займатися хоча б одну годину над підвищенням своєї управлінської компетентності?

Так Ні

17. Чи організовуєте Ви щотижневі наради з підлеглими з питань удосконалення їх управлінської діяльності?

Так Ні

18. Чи завжди Ви передбачаєте мотиваційні компоненти для підлеглих під час прийняття рішення?

Так Ні

19. Чи займає Ваша професійна діяльність головне місце в житті?

Так Ні

20. Чи використовуєте Ви у своїй діяльності різні варіанти для розвитку ефективності діяльності та самореалізації підлеглих?

Так Ні

Бали обчислюють відповідно до табл. 5.36.1.

Таблиця 5.36.1

Ключі до методики

Твердження	Номер питання та оцінні бали																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Так	1	0	0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	0	2	2	0	2	0	1	1
Ні	0	1	1	2	0	0	0	2	0	0	2	1	2	0	0	2	0	2	0	0

Від 0 до 6 – Ваші інтереси більше перебувають не в управлінській площині. Управління людьми, швидше за все, Вам не приносить задоволення. Якщо є можливість займатися іншим видом діяльності, зробіть такий вибір, це буде правильно. Не зволікайте.

Від 7 до 12 – не можна сказати, що Ви ефективний керівник, але якщо в колективі, який Ви очолюєте, справи йдуть добре, то краще не проводити кардинальних змін та реформ, адже вони будуть надмірно складними для Вас і колективу. Важливо забезпечити удосконалення управління в контексті загальних тенденцій і вимог вищого керівництва. Потрібно більше прислухатися до думки підлеглих. Намагайтеся застосувати стереотипи ефективного управління, оволодіти новими підходами в управлінській діяльності, зосередьте увагу на найближчій і довгостроковій перспективі.

Від 13 до 18 – можете вважати себе досить зрілим (сформованим) керівником, однак управлінські здібності і можливості Вам необхідно поліпшувати. Для досягнення значущих результатів в управлінні необхідно освоїти сучасну систему управлінської діяльності. При цьому звертайте увагу

не тільки на власний розвиток, а й на розвиток підлеглих, щоб освоїти модель, алгоритм і технологію управлінської діяльності. Це позитивно позначиться на результатах діяльності.

Від 19 до 24 – Ви є ефективним лідером, здатні визначати головне і зосереджувати необхідні сили та засоби на ключових напрямках діяльності. Ваша сила полягає в поєднанні поточного і довгострокового планування діяльності, вмінні послідовно вирішувати принципові питання, використовувати потенціал особового складу, не пасувати перед конфліктами, зверхністю, менторським тон начальника. Буде правильно, якщо Ви почнете активніше впроваджувати у практику сучасні підходи управління. Ваш досвід керівництва слід очистити від стереотипів-блокаторів. Управлінську діяльність у довіреній Вам сфері організовано досить ефективно.

Від 25 до 30 – можна впевнено сказати, що Ви сучасний лідер. Ви досягли ефективного рівня керівництва. При цьому зверніть увагу на його оптимізацію, яка дасть змогу досягнути не тільки значущих результатів, а й забезпечити максимально можливий комфорт у професійній діяльності і повсякденному житті.

Методика 5.37. “Дослідження біполярної ефективності керівника”. Методика орієнтована насамперед на керівників, що вже тривалий час перебувають на посаді, однак її також можна застосувати для роботи з особами, зарахованими в кадровий резерв, тобто потенційними майбутніми керівниками. Для тих хто не має досвіду керівної роботи, тест може бути елементом рольової гри – вони відповідають на питання на підставі своїх уявлень про дії успішного керівника.

Інструкція. Вам запропоновано твердження, з якими Ви або погодитеся (відповідь “так”), або не погодитеся (відповідь “ні”). Відповідайте щиро. Це допоможе адекватно оцінити рівень Ваших управлінських компетенцій.

Тестове завдання А

1. Чи прагнете Ви використовувати у своїй діяльності найсучасніші досягнення своєї професійної сфери?

Так Ні

2. Чи прагнете ви співпрацювати з іншими людьми?

Так Ні

3. Чи говорите Ви зі співробітниками коротко, чітко і ввічливо?

Так Ні

4. Чи пояснюєте Ви причини, які змусили Вас прийняти певне рішення?

Так Ні

5. Чи довіряють Вам підлеглі?

Так Ні

6. Чи залучаєте Ви всіх виконавців завдання до обговорення мети, термінів, методів, обов'язків тощо?

Так Ні

7. Чи заохочуєте Ви підлеглих проявляти ініціативу, вносити пропозиції та зауваження?

Так Ні

8. Чи пам'ятаєте Ви імена всіх людей, з якими спілкуєтесь?

Так Ні

9. Чи даєте Ви свободу дій виконавцям у досягненні мети?

Так Ні

10. Чи стежите Ви за ходом виконання завдання підлеглими?

Так Ні

11. Чи допомагаєте Ви підлеглим тільки тоді, коли вони про це просять?

Так Ні

12. Чи висловлюєте Ви подяку підлеглому за кожне добре виконане завдання?

Так Ні

13. Чи намагаєтесь Ви знайти найкращі якості в людях?

Так Ні

14. Чи знаєте Ви, як ефективно використовувати можливості кожного підлеглого?

Так Ні

15. Чи знаєте Ви інтереси і прагнення своїх підлеглих?

Так Ні

16. Чи можете Ви бути уважним слухачем?

Так Ні

17. Чи дякуєте Ви підлеглому у присутності членів колективу?

Так Ні

18. Чи критикуєте Ви своїх підлеглих наодинці?

Так Ні

19. Чи відзначаєте Ви хороші результати діяльності колективу у своєму звіті перед начальником?

Так Ні

20. Чи довіряєте Ви своїм підлеглим?

Так Ні

21. Чи намагаєтеся Ви дати підлеглим всю інформацію, яку отримуєте самі через адміністративні та управлінські канали?

Так Ні

22. Чи пояснюєте Ви підлеглому важливість результатів його діяльності відповідно до мети виконуваного колективом завдання?

Так Ні

23. Чи залишаєте Ви час собі і своїм підлеглим для планування роботи?

Так Ні

24. Чи є у Вас план самовдосконалення принаймні на рік вперед?

Так Ні

25. Чи існує план розвитку підлеглих відповідно до вимог часу?

Так Ні

26. Чи регулярно Ви читаєте спеціальну літературу?

Так Ні

27. Чи є у Вас досить велика бібліотека за спеціальністю?

Так Ні

28. Чи дбаєте Ви про своє здоров'я та працездатність?

Так Ні

29. Чи любите Ви виконувати складні, але цікаві завдання?

Так Ні

30. Чи ефективно Ви ведете бесіди з підлеглими про поліпшення їх діяльності?

Так Ні

31. Чи знаєте Ви, які якості підлеглих мають бути в центрі уваги під час укладання з ними контракту на проходження служби?

Так Ні

32. Чи охоче Ви справляєтеся з проблемами, питаннями і скаргами своїх підлеглих?

Так Ні

33. Чи тримаєте Ви певну дистанцію від своїх підлеглих?

Так Ні

34. Чи ставитеся Ви до колег з розумінням і повагою?

Так Ні

35. Ви впевнені в собі?

Так Ні

36. Чи добре Ви знаєте свої сильні та слабкі сторони?

Так Ні

37. Чи часто Ви використовуєте оригінальний творчий підхід у прийнятті управлінських рішень?

Так Ні

38. Чи регулярно Ви підвищуєте свою кваліфікацію на спеціальних курсах, семінарах?

Так Ні

39. Чи достатньо гнучкі Ви у своїй поведінці, відносинах з людьми?

Так Ні

40. Чи готові Ви змінити свій стиль керівництва, щоб зробити його ефективнішим?

Так Ні

Ключ до тестового завдання А. Підрахуйте загальну кількість позитивних відповідей (так). Кожна з позитивних відповідей вказує на наявність високого управлінського потенціалу. Ефективність керівництва визначають за такими показниками:

31 і вище – високий;

16 ... 30 – середній;

15 і менше – низький.

Залежно від кількості балів розробіть програму навчання та розвитку управлінських компетенцій.

Тестове завдання Б

1. Ви постійно зіштовхуєтеся з непередбаченими труднощами?

Так Ні

2. Ви більш компетентні, ніж інші, і тому намагаєтеся зробити все самостійно?

Так Ні

3. Переважну частину робочого часу Ви зясовуєте деталі, вирішуєте другорядні питання?

Так Ні

4. Вам доводиться робити багато справ одночасно?

Так Ні

5. Ваш стіл постійно завалений паперами без урахування пріоритету їх важливості?

Так Ні

6. Вам постійно доводиться працювати по 10 ... 14 год на добу?

Так Ні

7. Чи часто у позаслужбовий час Вам доводиться вирішувати службові питання?

Так Ні

8. Ви схильні відкласти вирішення питання, щоб з часом вирішити його повністю?

Так Ні

9. Ви намагаєтеся прийняти найкраще рішення, а не найбільш реалістичне?

Так Ні

10. Ви намагаєтеся, щоб Ваш авторитет не постраждав ні за яких обставин?

Так Ні

11. Вам постійно доводиться йти на компроміси, поступки?

Так Ні

12. У разі невиконання завдання Ви шукаєте, хто з підлеглих винен?

Так Ні

13. Ви відчуваєте ви себе інструментом у руках інших людей?

Так Ні

14. У службових і побутових ситуаціях Ви дієте за стандартною схемою?

Так Ні

15. Чи вважаєте Ви, що повна поінформованість підлеглих про стан справ знижує ефективність їх діяльності?

Так Ні

16. В екстремальних ситуаціях Ви не берете на себе відповідальність за долю колективу, а разом вирішуєте, що робити?

Так Ні

17. Ви вважаєте, що підлеглі не повинні обговорювати накази командира?

Так Ні

18. Ви вважаєте, що практичний досвід завжди переважає над спеціальною освітою, професійними здібностями?

Так Ні

19. Ви намагаєтеся не ризикувати, “не висовуватися”?

Так Ні

20. Ви працюєте у вузькій професійній сфері, решта Вас не стосується?

Так Ні

Ключ до тестового завдання Б. Тестове завдання Б використовують разом із тестовим завданням А для додаткової самоперевірки та виявлення критеріїв неефективного управління, а також глибшого усвідомлення поведінкових характеристик ефективного та неефективного керівництва.

Підрахуйте кількість відповідей “так” і “ні”. Оцініть результат. Високий управлінський потенціал передбачає відповіді “ні” на всі питання. Слабкі місця в управлінні містяться у відповідях “так”.

Рівні неефективного керівництва:

15 ... 20 – значний;

7 ... 14 – середній;

6 і менше – низький.

Далі зіставте результати тестів А і Б та зробіть загальний висновок про інтегральну ефективність керівництва, після чого обговоріть помилкові варіанти відповідей, щоб закріпити у пам'яті учасників знання про риси ефективного та неефективного керівника.

Залежно від висновку розробіть програму навчання і розвитку управлінських компетентностей.

Методика 5.38. “Дослідження стресових чинників у діяльності керівника”. Методика призначений для оцінки адаптованості керівника до умов та здатності діяти в існуючій, на момент опитування, ситуації.

Інструкція. Уважно прочитайте кожен з наведених у табл. 5.38.1 пропозицій і поставте +, √ або × у колонці з обраною відповіддю.

На кожне запитання можлива лише одна з п'яти запропонованих відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

Таблиця 5.38.1

Дослідження стресових чинників у діяльності керівника

№ п/п	Запитання	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
1	Ваші підлеглі не знають, чого від вас можна очікувати					
2	Ви переконані, що робите зовсім не те, що потрібно					
3	Ви відчуваєте, що не в змозі виконати суперечливі вимоги вищого керівництва					
4	Ви відчуваєте сильне навантаження					
5	У Вас не вистачає часу, щоб якісно виконати завдання					
6	Ви відчуваєте, що робота тисне на ваше особисте життя					
7	Часто Ви не знаєте, що потрібно робити					
8	Ви відчуваєте, що тільки влада допоможе Вам виконати завдання					
9	Ви відчуваєте, що не можете впоратися з необхідною інформацією					
10	Ви не знаєте, як оцінює Вас начальник					
11	Ви не в змозі передбачити реакцію вищого начальника					
12	Ваші погляди та погляди Вашого начальника абсолютно протилежні					

Інтерпретація відповідей. На кожне запитання можлива одна з п'яти запропонованих відповідей: “ніколи” – 1 бал; “рідко” – 2 бали; “іноді” – 3 бали; “часто” – 4 бали; “завжди” – 5 балів.

Підсумуйте бали відповідей з 1-го до 3-го питання включно. Оцінювана людина може набрати від 3 до 15 балів. Результат вище 12 балів вказує на посилення конфліктності в діяльності керівника. Підсумуйте бали, виставлені за відповіді на питання з 4-го до 6-го включно. Результат вище 12 балів вказує на наявність психологічних перевантажень у керівника. Підсумуйте бали, виставлені за відповіді на питання з 7-го до 9-го включно. Оцінка вище 12 балів вказує про наявність проблем в управлінській діяльності. Підсумуйте бали, виставлені за відповіді на питання з

10-го до 12-го включно. Результат вище 12 балів вказує на психологічну напруженість у відносинах з вищим керівництвом.

Методика 5.39. “Дослідження стилю управління керівника” (Р.Блейк–Д.Мутон). Методика дає змогу провести самоаналіз поведінки керівника та визначити стиль його управління за допомогою решітки рис. 5.39.1.

На думку Р. Блейка, будь-якого результату досягають у просторі між двома “силовими” лініями – виробництвом і людиною. Перша “силова” лінія орієнтована на виконання виробничих завдань за будь-яку ціну, незважаючи на персонал. Друга “силова” лінія спрямована на людину, щоб умови її діяльності найбільшою мірою відповідали потребам та бажанням персоналу.

Інструкція. Запропоновані Вам твердження стосуються різних аспектів поведінки керівника. Оцініть, наскільки це притаманно Вам. У бланку (табл. 5.39.1) навпроти запитання у графі “Відповіді” поставте позначку х, √ або +.

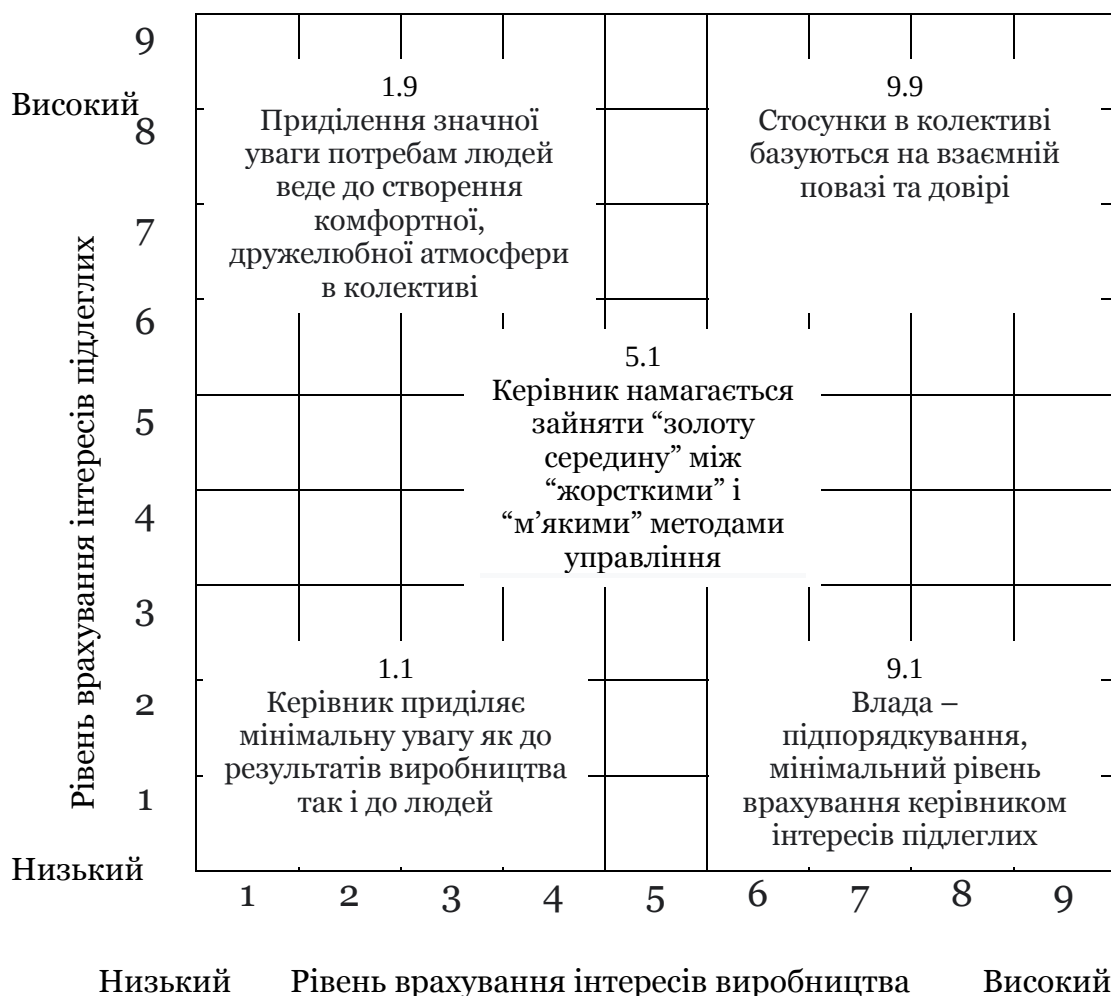


Рис. 5.39.1. Решітка визначення стилю управління керівника

Таблиця 5.39.1

**Бланк відповідей, наданих за результатами
самоаналізу поведінки керівника**

№ п/п	Опис ситуації	Відповіді					Опрацьовані результати
		Завжди	Часто	Інколи	Рідко	Ніколи	
1	Я дію як керівник цього колективу						
2	Я надаю членам колективу повну свободу під час виконання завдань						
3	Я заохочую застосування однакових способів виконання завдань						
4	Дозволяю підлеглим вирішувати завдання на свій розсуд						
5	Я спонукаю членів колективу до більшої зосередженості під час виконання завдань						
6	Я даю своїм підлеглим можливість виконувати завдання так, як вони вважають найбільш доцільним						
7	Я підтримую високий темп виконання підлеглими завдань						
8	Я намагаюся спрямовувати думки підлеглих на виконання завдань						
9	Я вирішую конфлікти, які виникають у колективі						
10	Я неохоче надаю підлеглим свободу дій						
11	Я вирішую сам, що і як слі зробити						
12	Я приділяю основну увагу результатам виконання завдання						

Закінчення табл. 5.39.1

13	Я розподіляю завдання між підлеглими залежно від потреби						
14	Я сприяю різним змінам, коли визначаю ролі в колективі						
15	Я ретельно планую діяльність свого колективу						
16	Я не пояснюю підлеглим своїх дій та рішень						
17	Я намагаюся переконати підлеглих у тому, що мої дії та наміри корисні для них						
18	Я надаю підлеглим можливість встановлювати власний порядок дій						

Ключ до тесту. У графі “Опрацьовані результати” в рядках, що відповідають ситуаціям, позначеним відповідним знаком (х, √ або +), навпроти відповідей “Рідко” або “Ніколи” поставте 1.

У графі “Опрацьовані результати” в рядках, що відповідають ситуаціям, де є позначені відповіді “Завжди” або “Часто”, поставте 1.

Якщо ситуації 2, 4, 5, 6, 8, 10, 14, 16, 18 помічені одиницями, обведіть їх, підсумуйте, показник суми відмітьте на відрізку “Врахування інтересів підлеглих”.

Підсумуйте інші одиниці, відмітьте показник суми на відрізку “Врахування інтересів виробництва”.

Помітьте на графіку отриману на перетині точку.

Інтерпретація результатів. Наявність суперечності між двома “силовими” лініями дає змогу вибудувати простір і виокремити п'ять характерних типів управлінської поведінки. У своєрідній системі координат кожному типу управлінської поведінки можна присвоїти свої координати. Висновки можна зробити самому.

Пункт 1.1 відповідає поведінці керівника, для якої характерне приділення мінімальної уваги і результатам діяльності, і підлеглим.

Пункт 9.1 – це дуже “жорсткий” курс адміністратора, для якого результат виробництва – це все, людина у кращому

випадку – виконавець, а по суті ніхто. Підлеглі прагнуть уникнути постійного тиску, знаходять для цього будь-який привід, що, відповідно, призводить до тотального контролю з боку адміністратора. Значну частину службового часу такий керівник приділяє контролю. Характерними рисами такого керівника є орієнтування на дотримання суворої виконавчої дисципліни, придушення ініціативи, пошук винних і т. ін.

Для керівника типу 1.9 (“м’який”) основою діяльності є людські відносини. Такий керівник дуже зручний для підлеглих, адже створює практично “сімейну” атмосферу в колективі, старанно захищаючи його від виникнення можливих суперечностей. Якщо лідер типу 9.1 (“жорсткий”) насильно, вольовими рішеннями придушує конфлікти, які виникають, то керівник типу 1.9, навпаки, намагається уникати будь-якого обговорення причин конфлікту. Під його керівництвом дуже зручно нічого не робити, і навіть перспективні, активні члени колективу, не маючи стимулів до діяльності, стають малоактивними, втрачають інтерес до творчості.

Керівник, чий стиль управління відповідає координаті 5.5 на “Решітці визначення стилю управління керівника”, характеризується намаганням дотриматися “золотої середини” між методами управління “жорстких” і “м’яких” менеджерів. Він намагається в усьому досягти компромісу. У таких керівників яскраво виражене бажання працювати надійно, отримувати стабільний середній результат. Як правило, саме бажання працювати спокійно не дає їм можливості використовувати всі наявні ресурси. “Решітка визначення стилю управління керівника” показує, що результатом такого управління є половина від того, що можливо при половині інтересу до роботи.

Стиль управління 9.9 полягає в умінні вибудовувати службові відносини таким, щоб співробітники бачили в ній можливості для самореалізації і підтвердження власної важливості. Оскільки успіх полягає в досягненні поставлених завдань, важливо їх визначати спільно з підлеглими. Якщо при цьому будуть створені умови діяльності, що даватимуть змогу якнайкраще проявити свої здібності, то ідеал позиції 9.9 не здаватиметься недосяжним. Ці умови також мають

передбачити конструктивне врахування інших думок щодо способів досягнення мети.

Отже, Ви отримали результат і зясували за “Решіткою визначення стилю управління керівника” координату, що відповідає Вашому стилю управління. І якщо це не пункт 9.9, у Вас є привід задуматися і проаналізувати межі Ваших прихованих можливостей. Можливо, Вам варто переглянути звичні методи управління і відносини з колегами.

Звичайно, можна сумніватися в отриманих результатах, можна категорично з ними не погоджуватися, але це означає, що Ваші відповіді на тестові питання були не зовсім щирими.

Методика 5.40. “Дослідження стилю управління керівника на основі самооцінки”.

Специфіка цієї методики полягає у визначенні стилю управління за допомогою самооцінки, а також виявленні не тільки провідного стилю управління, а й ступеня вираження кожного з трьох класичних стилів управління.

Інструкція. Прочитайте кожне твердження. Якщо Ви з цим згодні, то у відповідній графі реєстраційного бланку (табл. 5.40.1) поставте знак “+”, якщо не згодні – знак “–”.

1. У роботі з людьми я вважаю за краще, щоб вони беззаперечно виконували мої накази.

2. Я легко захоплююся новими завданнями, але швидко стаю байдужим до них.

3. Люди часто заздрять моєму терпінню та витривалості.

4. У складних ситуаціях я завжди думаю про інших, і лише потім – про себе.

5. Мої батьки рідко змушували мене робити те, чого я не хотів.

6. Мене дратує, коли хтось проявляє занадто багато ініціативи.

7. Я дуже багато працюю, тому що не можу покладатися на своїх помічників (заступників, начальників служб тощо).

8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюся від наміру комусь щось доводити.

9. Я вмію об'єктивно оцінювати своїх підлеглих, виокремлюючи серед них сильних, середніх і слабких.

10. Мені часто доводиться радитися зі своїми помічниками (заступниками, начальниками служб тощо), перш ніж віддати відповідний наказ.

11. Я рідко наполягаю на своїй думці, щоб не викликати роздратування у людей.

12. Я впевнений, що успіхи і невдачі підлеглих я оцінюю точно і справедливо.

13. Я завжди вимагаю від своїх підлеглих неухильного дотримання моїх наказів і розпоряджень.

14. Мені легше виконати завдання самотійно, ніж кимось керувати.

15. Більшість вважає мене чуйним і турботливим керівником.

16. Мені здається, що від колективу нічого не можна приховати – ні доброго, ні поганого.

17. Якщо я зустрічаю спротив, я втрачаю інтерес до роботи з людьми.

18. Я ігнорую колективне управління задля забезпечення ефективності єдиногоначальності.

19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи не визнаю власних помилок.

20. У мене часто не вистачає часу для ефективної діяльності.

21. На грубість підлеглого я намагаюся відреагувати так, що це не викликало конфлікту.

22. Я роблю все можливе, щоб підлегли охоче виконували мої накази.

23. У мене дуже тісні та дружні відносини з підлеглими.

24. Я завжди прагну будь-якою ціною бути першим у всіх починаннях.

25. Я намагаюся розробити універсальний стиль управління, який можна було б застосувати для більшості ситуацій.

26. Мені легше пристосуватися до загальної думки колективу, ніж виступати проти неї.

27. Мені здається, що підлеглих слід хвалити за кожне, навіть незначне досягнення.

28. Я не можу критикувати підлеглого у присутності інших.

29. Мені частіше доводиться просити, ніж вимагати.

30. Від хвилювання я часто втрачаю контроль над своїми почуттями, особливо коли мені набридають.

31. Якби у мене була можливість частіше відвідувати своїх підлеглих, ефективність мого керівництва була б значно вища.

32. Я іноді спокійний і байдужий до інтересів і захоплень підлеглих.

33. Більш компетентним підлеглим я даю більше самостійності у вирішенні складних проблем, особливо не контролюю їх.

34. Мені подобається аналізувати й обговорювати з підлеглими їх проблеми.

35. Мої помічники (заступники, начальники служб тощо) можуть впоратися не тільки зі своїми, а й з моїми функціональними обов'язками.

36. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими, які завжди залежать від мене.

37. Я завжди домагаюся виконання своїх наказів наперекір обставинам.

38. Найскладніше для мене – втручатися у процес виконання підлеглими отриманих завдань, вимагати від них додаткових зусиль.

39. Щоб краще зрозуміти своїх підлеглих, я намагаюся уявити себе на їхньому місці.

40. Я думаю, що управління людьми має бути гнучким: підлеглим не потрібно демонструвати ні цілковиту непримиренність, ні панібратство.

41. Мене більше турбують мої власні проблеми, ніж моїх підлеглих.

42. Мені часто доводиться вирішувати поточні справи і це для мене – велике емоційне та інтелектуальне навантаження.

43. Мої батьки змушували мене слухатися, навіть коли я вважав, що це нерозумно.

44. Роботу з людьми я вважаю нудним заняттям.

45. Я намагаюся розвивати в колективі взаємодопомогу та співпрацю.

46. Я вдячний за пропозиції та поради моїх підлеглих.

47. Головне в управлінні – розподілити обов'язки.

48. Ефективності в управлінні досягають тоді, коли підлеглі є лише виконавцями волі керівника.

49. Підлегли – безвідповідальні люди, тому за ними потрібно постійно стежити.

50. Найкраще – надати повну незалежність колективу і ні в що не втручатися.

51. Для кращого керівництва необхідно заохочувати найбільш здібних підлеглих і суворо запитувати з недбайливих.

52. Я завжди визнаю свої помилки і вибираю найбільш правильне рішення.

53. Мені часто доводиться пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними обставинами.

54. Порушників дисципліни я суворо караю.

55. Критикуючи недоліки підлеглих, я жорсткий.

56. Іноді мені здається, що я зайва людина в команді.

57. Перш ніж дорікнути підлеглому, я намагаюся похвалити його.

58. Я добре взаємодію з колективом та враховую його думку.

59. Мені часто дорікають за те, що я занадто м'який з підлеглими.

60. Якби мої підлегли робили так, як я вимагав, я б досяг набагато більшого.

Обробка результатів. Підрахуйте кількість позитивних відгуків за кожну відповідь відповідно до ключа.

Авторитарний стиль: 1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60.

Ліберальний стиль: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

Демократичний стиль: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58.

Інтерпретація. Залежно від суми отриманих відповідей рівень вираженості стилю управління буде різним:

0 ... 7 балів – мінімальний;

8 ... 13 балів – середній;

14 ... 30 балів – високий.

Якщо бали мінімальні за всіма трьома показниками, стиль вважають нестабільним, невизначеним. У досвідченого керівника спостерігається поєднання стилів управління. Кращим є поєднання авторитарного і демократичного стилів

управління, коли керівник застосовує гнучкі методи роботи з людьми, щодня вдосконалює ефективність стилю управління.

Таблиця 5.40.1

Реєстраційний бланк самооцінки керівника

Питання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Відповідь																				
Питання	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Відповідь																				
Питання	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь																				

Для повнішого опису індивідуального стилю управління і подальшого його вдосконалення можна скористатися інформацією, наведеною у табл. 5.40.2.

Таблиця 5.40.2

Характеристики індивідуальних стилів управління

Бали	Рівень вираженості стилю управління
	Авторитарний
0 ... 7	<i>Мінімальний.</i> Виявляється у слабкому бажанні бути керівником, нестабільних управлінських навичках впевненості в собі, наполегливості, прагненні довести розпочату справу до кінця, критикувати підлеглих, не здатних виконати поставлені завдання

Продовження табл. 5.40.2

8 ... 13	<i>Середній.</i> Відображає хороші лідерські якості, вміння спрямовувати дії підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив через дотримання дисципліни і примусу, цілеспрямованість та егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання прислухатися до пропозицій заступників
14 ... 30	<i>Високий.</i> Відображає яскраво виражені лідерські якості і прагнення до одноосібної влади, непримиренність і рішучість у судженнях, енергійність і наполегливість у вимогах, невміння враховувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірно жорстку критику та упередженість в оцінках, честолюбство і низьку сумісність із заступниками, помічниками, зловживання покараннями, зневагу до колективної думки.
Ліберальний	
0 ... 7	<i>Мінімальний.</i> Нестійке бажання працювати з людьми, невміння ставити підлеглим завдання і вирішувати їх спільно, невпевненість і нечіткість у розподілі обов'язків, імпульсивність у критиці недоліків підлеглих, слабкі вимоги і низька відповідальність
8 ... 13	<i>Середній.</i> Намагання перекласти свої обов'язки на заступників (помічників), пасивність в управлінні людьми, невимогливість і довірливість, страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірна м'якість щодо порушників дисципліни, схильність до переконання
14 ... 30	<i>Високий.</i> Повна байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, невимогливість і самоусунення від управління, підвищена сугестивність та слабкість волі, недобросовісність та невміння відстоювати власну точку зору, відсутність мети і конкретних планів, потурання, флірт, панібратство
Демократичний	
0 ... 7	<i>Мінімальний.</i> Слабке бажання бути ближче до підлеглих, співпрацювати і прислухатися до порад заступників (помічників), спроби спрямовувати діяльність колективу через заступників та актив, деяка невпевненість у своїх виконавчих якостях
8 ... 13	<i>Середній.</i> Стійке бажання жити в інтересах колективу, піклуватися про підлеглих, довіряти заступникам і заохочувати їх ініціативу, використовувати переконання і примус, прислухатися до колективної думки

Закінчення табл. 5.40.2

14 ... 30	<i>Високий.</i> Вміння координувати і спрямовувати діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, всіляко розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати й надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, розвивати публічність і критику, запобігати конфліктам і створювати доброзичливу атмосферу
-----------	---

Методика 5.41. “Дослідження професійних якостей військового керівника” (В. Стасюк, В. Дикун). Дослідження професійних якостей керівника базується на експертному оцінюванні дев'яти характеристик, які мають бути притамані керівнику: визначеності, усвідомленості, цілеспрямованості, вибіркової, тактовності, дієвості, вимогливості, критичності, відповідальності.

Умови. Визначте групу експертів. Важливо, щоб експерти добре знали відповідного керівника та особливості його діяльності. При цьому необхідно дотримуватися однорідності групи експертів (експерти-підлеглі, експерти – керівники, рівні з оцінюваним за рангом, експерти – керівники вищого рангу).

Інструкція. Шановні експерти! Просимо Вас оцінити наведені у бланку для експертного оцінювання (табл. 5.41.1), психологічні характеристики, що мають бути притаманні керівнику (командиру, начальнику) за 5-бальною шкалою, де 1 – низький рівень виявлення ознаки, а 5 – високий рівень виявлення ознаки. Анкета анонімна, бланк підписувати не потрібно.

Обробка результатів. Обчисліть суму балів за кожною з дев'яти характеристик. Перенесіть отримані результати в таблицю узагальнених експертних оцінок і розрахуйте:

- 1) суму балів, виставлених кожним експертом за кожною з дев'яти ознак;
- 2) середній бал за результатами роботи кожного експерта;
- 3) суму балів, які надали всі експерти за кожною з дев'яти ознак;

4) середній бал за кожною з дев'яти ознак за результатами роботи всіх експертів;

5) загальний середній бал за результатами роботи всіх експертів.

Таблиця 5.41.1

Бланк для експертного оцінювання професійних якостей військового керівника

№ ознаки	Зміст ознаки	Оцінка експерта
Визначеність		
1.1	Виявляє інтерес до діяльності керівника (командира, начальника)	
1.2	Самостійно включається У процес керівництва	
1.3	Виявляє інтерес до планування діяльності колективу	
1.4	Виявляє інтерес до організаційної діяльності керівника	
1.5	Виявляє зацікавленість до врегулювання взаємовідносин між членами колективу	
1.6	Виявляє зацікавленість до стимулювання діяльності членів колективу	
1.7	Виявляє інтерес до контролю за діяльністю членів колективу	
Усвідомленість		
2.1	Вважає, що головне – результат І якість виконання завдань	
2.2	Вважає, що керівник персонально відповідає за результати діяльності колективу	
2.3	Вважає за необхідне підтримувати дисципліну	
2.4	Вважає, що в діяльності керівника однаково важливі як організаційні, так і виховні аспекти	
2.5	Вважає, що керівник повинен сприяти ініціативі та самостійному виконанню завдань членами колективу	
2.6	Вважає, що відносини з підлеглими не мають бути формальними	
2.7	Вважає, що робота керівника важлива для колективу (групи)	

Продовження табл. 5.41.1

Цілеспрямованість		
3.1	Прагне бути максимально корисним у спільній справі	
3.2	Прагне до колективного визнання	
3.3	Прагне повною мірою розкрити свої організаторські здібності	
3.4	Прагне діяти так, щоб уникнути претензій з боку колективу	
3.5	Прагне виконувати свої обов'язки з ініціативою та на випередження	
3.6	Прагне отримати задоволення від своєї організаційної діяльності	
3.7	Прагне до позитивних відносин із колективом	
Вибірковість		
4.1	Здатний точно характеризувати підлеглих	
4.2	Здатний швидко оцінювати стан та особливості інших людей	
4.3	Здатний уявити себе в ситуації, яку переживає інша людина	
4.4	Вміє аналізувати поведінку інших людей	
4.5	Здатний до співчуття та співпереживання	
4.6	Виявляє інтерес та увагу до товаришів (членів колективу)	
4.7	Вміє орієнтуватися у взаємовідносинах	
Тактовність		
5.1	Вміє знаходити потрібний тон під час спілкування	
5.2	Вміє знаходити індивідуальний підхід до людей	
5.3	Здатний проявити співчуття, прийти на допомогу	
5.4	Вміє знаходити спільну мову з різними людьми в різних обставинах	
5.5	Здатний до зважених та збалансованих оцінок	
5.6	Вміє спілкуватися з людьми без загравання	
5.7	Вміє спілкуватися з людьми без грубості і нахабства	
Дієвість		
6.1	Здатний переконливо та аргументовано впливати на підлеглих	
6.2	Здатний до вольового впливу	
6.3	Здатний до емоційного впливу	

Закінчення табл. 5.41.1

6.4	Здатний впливати на підлеглих особистим прикладом (дією)	
6.5	Здатний надавати впевненість в успіху	
6.6	Здатний словом спонукати членів колективу до дії (вчинку)	
6.7	Вміє вибрати необхідний момент для впливу	
Вимогливість		
7.1	Здатний сміливо висувати вимоги	
7.2	Здатний виявляти незалежність під час висування вимог	
7.3	Здатний бути гнучким під час висування вимог	
7.4	Здатний проявляти наполегливість під час висування вимог	
7.5	Здатний бути послідовним у висуванні вимог	
7.6	Вміє формулювати вимоги в різних формах (від жарту до наказу)	
7.7	Здатний висувати адекватні вимоги	
Критичність		
8.1	Здатний самотійно оцінювати інших людей	
8.2	Здатний до прямої, сміливої критики, без прискіпливості	
8.3	Здатний до доброзичливої критики	
8.4	Здатний логічно й аргументовано робити критичні зауваження	
8.5	Здатний глибоко і по суті висловлювати критичні зауваження	
8.6	Здатний точно диференціювати поведінку і вчинки людей	
8.7	Здатний самокритично оцінити свою поведінку	
Відповідальність		
9.1	Здатний об'єктивно оцінювати власні успіхи та невдачі	
9.2	Здатний працювати з повною віддачею	
9.3	Здатний завершити розпочате	
9.4	Здатний ставити інтереси справи вище за особисті інтереси	
9.5	Здатний бачити в помилках колективу насамперед свої особисті помилки як керівника	
9.6	Здатний визнати помилковість своїх рішень	
9.7	Здатний відповідально виконувати будь-яку справу	

Інтерпретація. Середній бал за кожною з дев'яти ознак за результатами роботи всіх експертів буде різним і вказуватиме на такий рівень виявлення ознаки:

1 ... 16 балів – низький;

17 ... 23 бали – середній;

24 ... 35 балів – високий рівень виявлення ознаки.

Загальний середній бал вказує:

156 і менше – на незрілість керівника, наявність значних проблем в його управлінській діяльності;

157 ... 201 – керівнику варто удосконалити методи управління, дещо переглянути ставлення до колективу та його членів;

220 ... 315 – на зрілість, сформованість керівника.

Методика 5.42. **“Дослідження компетентності військового керівника” (В. Стасюк, В. Дикун).** Дослідження проводять шляхом експертного оцінювання.

Умови. Визначте групу експертів. Важливо, щоб експерти добре знали відповідного керівника та особливості його діяльності.

Інструкція. Шановні експерти! За 5-бальною шкалою оцініть професійні якості керівника, про якого запитують. У бланку для опитування (табл. 5.42.1) обведіть бал (від 1 до 5), який, на Вашу думку, відповідає рівню підготовленості цього керівника:

1 – дуже низький;

2 – низький;

3 – задовільний (відповідає стандарту);

4 – хороший;

5 – високий.

Отриману за результатами експертного оцінювання інформацію можна опрацювати за допомогою статистичних методів, щоб з'ясувати показники як за окремим якостями, так і в цілому.

Таблиця 5.42.1

Бланк опитування експертів

1. Оцінювання професійних якостей керівника						
1.1. Рівень професійної підготовленості (чи має достатній рівень професійних знань та навичок за специфікою діяльності очолюваного колективу?)						
Рівень професійних знань, умінь та навичок не дає змогу правильно орієнтуватися у специфіці діяльності підрозділу	1	2	3	4	5	Прекрасно орієнтується у специфіці діяльності підрозділу, має високий рівень професійних знань, умінь та навичок
1.2. Рівень знань нормативних вимог, що регламентують діяльність підрозділу (чи має достатній рівень знань щодо вимог керівних документів?)						
Нормативні вимоги не знає	1	2	3	4	5	Демонструє відмінне знання нормативних вимог
2. Оцінювання управлінських якостей керівника						
2.1. Знання способів вирішення (з урахуванням специфіки) завдань, поставлених колективу (чи добре орієнтується, до чийої компетенції належить вирішення проблем, які можуть виникати під час виконання підрозділом завдань, до кого і з яких питань слід звертатися, де можна отримати необхідну інформацію?)						
Погано орієнтується, постійно потребує додаткових роз'яснень, часто звертається "не за адресою"	1	2	3	4	5	Прекрасно знає, в чийї компетенції вирішення проблем, добре орієнтується у способах їх вирішення
2.2. Уміння працювати з документами (чи знає вимоги до відпрацювання бойових документів, чи орієнтується, які документи необхідно проаналізувати та підготувати самому, а які – довірити підлеглим?)						
Вимоги до правил відпрацювання документів знає погано, не вміє організувати роботу підлеглих із документами	1	2	3	4	5	Досконало знає вимоги до правил відпрацювання документів, вміло організовує роботу підлеглих із документами

2.3. Уміння працювати з людьми (як управляє підлеглими, як контролює виконання завдань, наскільки керівник потенціал підлеглих?)						
Не в змозі доступно пояснити зміст завдань, контроль або відсутній, або занадто прискіпливий, потенціал підлеглих не враховує	1	2	3	4	5	Чітко і доступно пояснює зміст завдань, контролює їх виконання, з урахуванням можливостей підлеглих
2.4. Здатність до ділового спілкування (чи вміє чітко формулювати і висловлювати думки, вислуховувати і розуміти співрозмовників?)						
Складно формулює та висловлює власні думки, не вміє слухати співрозмовників, не прагне до взаєморозуміння	1	2	3	4	5	Цілком переконливий, вміє слухати співрозмовників, прагне досягти повного взаєморозуміння
2.5. Уміння організувати ефективну діяльність підрозділу (чи конкретно ставить завдання, наскільки раціонально розподіляє завдання, планує діяльність підрозділу?)						
Під час планування реальну обстановку не враховує, завдання підлеглим не пояснює, розподіляє їх неадекватно	1	2	3	4	5	Планування базується на результатах оцінювання обстановки, ретельно визначає завдання та розподіляє їх між підлеглими
3. Оцінювання особистісних якостей керівника						
3.1. Відповідальність (наскільки реально оцінює власні можливості, чи завжди виконує взяті на себе зобов'язання?)						
Переоцінює свої можливості, легко бере на себе будь-які зобов'язання, але безвідповідально ставиться до їх виконання	1	2	3	4	5	Завжди реально оцінює обстановку та власні можливості, ніколи не кидає слів на вітер
3.2. Уміння довести до кінця виконання розпочатого завдання (чи здатний довести до кінця виконання розпочатого завдання без нагадувань і постійного контролю з боку старшого (вищого) керівника?)						

Закінчення табл. 5.42.1

Потребує постійного контролю та нагадування від вищого керівництва	1	2	3	4	5	Завжди доводить справу до кінця, не потребує контролю та нагадувань
3.3. Уміння орієнтуватися у складній ситуації (як себе поводить у разі виникнення непередбачуваних, складних ситуацій, чи здатний правильно зорієнтуватися і прийняти оптимальне рішення?)						
У разі виникнення складних ситуацій губиться, не в змозі самостійно прийняти рішення	1	2	3	4	5	У складних ситуаціях орієнтується вільно і приймає адекватні, правильні рішення

5.3.3. Дослідження психічного здоров'я особового складу військ (сил)

Діяльність військовослужбовців у бойовій обстановці настільки насичена емоційними переживаннями, що емоційно-вольове напруження вважають однією з характерних її рис. На психіку людини під час війни впливають безліч чинників, проте найбільш характерним психологічним чинником у бойовій обстановці є постійна загроза життю, на яку особовий склад змушений об'єктивно реагувати через повторюване почуття страху, що за певних умов може зламати психічний опір організму, призвести до нервово-психологічного зриву, а це негативно впливатиме на морально-психологічний стан особового складу військ (сил).

Не випадково одним із важливих завдань у ході оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) згідно з практикою армій передових країн—членів НАТО є дослідження психічного здоров'я особового складу (Mental Health).

Методика 5.43. “Самооцінювання стану”. Методика спрямована на оцінювання суб'єктивного самопочуття і виявлення соматичних скарг у військовослужбовців на етапах бойової діяльності.

Інструкція. З урахуванням свого стану оцініть, як Ви відчуваєте себе на цей момент. На кожне твердження

запропоновані три варіанти відповіді. У тексті опитувальника (табл. 5.43.1), уважно прочитайте кожне із запропонованих тверджень і виберіть одну із запропонованих відповідей.

Таблиця 5.43.1

Опитувальник самооцінювання стану

Твердження	Бал
1. Працездатність	
Працездатність висока	3
Працездатність знижена	2
Непрацездатний	1
2. Загальне самопочуття	
Самопочуття добре	3
Самопочуття задовільне, так собі	2
Самопочуття погане	1
3. Настрій	
Настрій добрий	3
Настрій знижений	2
Настрій поганий	1
4. Бадьорість	
Бадьорий, повний сил	3
Відчуття втомленості	2
Відчуття розбитості	1
5. Спокій, врівноваженість	
Спокійний, врівноважений	3
Внутрішньо стурбований	2
Неврівноважений	1
6. Уважність, зібраність	
Уважність добра, зібраний	3
Уважність задовільна	2
Неуважний, розосереджений	1
7. Якість пам'яті	
Пам'ять добра	3
Пам'ять задовільна	2
Пам'ять знижена, забудькуватий	1
8. Якість психомоторики	
Реакція швидка, адекватна	3
Реакція дещо сповільнена, "загальмований"	2
Виражена сповільненість реакцій	1

Закінчення табл. 5.43.1

9. Професійні навички	
Професійні навички міцні	3
Професійні навички недостатньо міцні або частково втрачені	2
Професійні навички не сформовані або повністю втрачені	1
10. Інтерес до професійної діяльності	
Стійкий інтерес до діяльності	3
Інтерес до діяльності знижений	2
Повна відсутність інтересу до діяльності	1

За наявності скарг на стан здоров'я вкажіть це в окремому бланку, табл. 5.43.2.

Таблиця 5.43.2

Наявність скарг на стан здоров'я

№ п/п	Скарги	Так	Ні
1	Поганий сон з неприємними сновидіннями		
2	Сонливість вдень		
3	Запаморочення		
4	Головний біль, відчуття тяжкості в голові		
5	Прискорене серцебиття		
6	Біль (неприємні відчуття) в області серця		
7	Біль (неприємні відчуття) у грудях (за грудиною)		
8	Ускладнення дихання або задишка		
9	Нудота або відчуття, що злегка нудить		
10	Болі або неприємні відчуття в животі		
11	М'язова слабкість		
12	Інші скарги і неприємні відчуття		

Обробка результатів. Обчисліть суму “сирих” балів, яку потім переводять у шкалу нормального розподілу (стени) за допомогою табл. 5.43.3.

Таблиця 5.43.3

Переведення “сирих” значень суб’єктивного самопочуття у 10-бальну шкалу нормального розподілу (стени)

Стени									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	11...12	13...14	15...17	18...23	24...25	26...27	28	29	30
Незадовільне суб’єктивне самопочуття		Задовільне суб’єктивне самопочуття		Гарне суб’єктивне самопочуття					

Показник суб’єктивного самопочуття у межах 5...10 стенив за відсутності (або наявності одиничних) скарг вказує на гарне суб’єктивне самопочуття військовослужбовців, тому їх можна залучити до дій у бойовій обстановці в першу чергу.

Зниження показника суб’єктивного самопочуття до 3...4 стенив у поєднанні зі скаргами на стан здоров’я вказує на задовільне суб’єктивне самопочуття військовослужбовців. В цьому разі доцільно застосовувати методи психологічної і фармакологічної корекції. Рішення про залучення військовослужбовців до дій у бойовій обстановці потрібно ухвалювати індивідуально.

Зниження показника суб’єктивного самопочуття до 1...2 стенив у поєднанні з великою кількістю скарг на стан здоров’я вказує на незадовільний функціональний стан військовослужбовців, тому їм необхідні огляд психіатра (психоневролога), відпочинок, заходи психологічної і фармакологічної корекції. Використовувати таких військовослужбовців для дій у бойовій обстановці недоцільно.

Методика 5.44. “Дослідження емоційного вигорання” (В. Бойко)

Інструкція. Перевірте себе. Ви професіонал у взаємодії з людьми, Вам буде цікаво подивитися, якою мірою у Вас сформувався психологічний захист у вигляді емоційного вигорання. Прочитайте судження і дайте відповідь “Так” або “Ні”. Зверніть увагу, якщо формулювання анкети стосується партнерів, то ми маємо на увазі суб’єктів Вашої професійної

діяльності – військовослужбовців (підлеглих), з якими Ви працюєте щодня.

1. Організаційні недоліки на службі постійно змушують Вас нервувати, переживати, напружуватися.

2. Сьогодні я так само задоволений своєю професією, як і на початку кар'єри.

3. Я допустив помилку у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).

4. Я стурбований тим, що став гірше виконувати свої обов'язки (менш ефективно, менш якісно, повільніше).

5. Тепло́та взаємин з підлеглими дуже залежить від мого настрою – хорошого чи поганого.

6. Благополуччя підлеглих майже не залежить від мене як професіонала.

7. Коли я повертаюся зі служби додому, якийсь час (2...3 години) хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся якнайшвидше вирішити проблеми свого підлеглого (згорнути, завершити взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати своїм підлеглим те, чого потребує професійний обов'язок.

10. Моя службова діяльність притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на службі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з виконанням службових обов'язків.

13. Взаємодія з підлеглими потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми все менше мене задовольняє.

15. Я б змінив місце роботи, якби це було можливо.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу належно надати своїм підлеглим професійну підтримку, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на службові відносини (контакти).

18. Я дуже засмучуюся, якщо у відносинах з колегами по службі щось не йде добре.

19. Я настільки втомився на службі, що намагаюся якомога менше спілкуватися вдома (у позаслужбовий час).

20. Через брак часу, втому або напруження я часто приділяю своїм колегам менше уваги, ніж повинен.

21. Іноді найпоширеніші ситуації спілкування на службі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег.

23. Спілкування з колегами спонукало мене відсторонитися від людей.

24. Коли я згадую деяких своїх колег по службі або підлеглих, у мене погіршується настрій.

25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато енергії та емоцій.

26. Мені стає все важче встановлювати або підтримувати ділові відносини з колегами.

27. Ситуація на службі мені здається дуже складною.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані зі службовою діяльністю: щось має статися, як би не припуститися помилки, чи зможу я все зробити правильно, чи не скоротять посаду і т. ін.

29. Якщо колега по службі мені не подобається, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. Під час службового спілкування я дотримуюся принципу: "Не роби людям добра – не отримаєш зла".

31. Я охоче розповідаю членам своєї родини про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах службової діяльності (знижується якість, виникають конфлікти тощо).

33. Іноді я відчуваю, що мені потрібно проявити емоційну чуйність до свого колеги, але я не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Я приділяю своїм колегам по службі більше уваги і турботи, ніж отримую від них вдячність.

36. Коли я думаю про службу, мені зазвичай стає некомфортно, починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з моїм безпосереднім керівником.

38. Я часто радий бачити, що моя службова діяльність приносить користь людям, суспільству.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі у службовій діяльності.

40. Деякі аспекти (факти) моєї службової діяльності викликають глибоке розчарування, зневіру.

41. Бувають дні, коли відносини з колегами гірші, ніж зазвичай.

42. Я поділяю колег по службі на “хороших” і “поганих”.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся зменшити спілкування з друзями і знайомими.

44. Зазвичай я виявляю інтерес до своїх колег і поза справою.

45. Зазвичай я приходжу на службу відпочилим, зі свіжими силами, в гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на думці, що взаємодію з колегами автоматично, без душі.

47. На службі є настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними колегами по службі у мене спостерігається погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На службі я відчуваю постійні фізичні або психологічні перевантаження.

50. Службові успіхи надихають мене.

51. Ситуація, в якій я опинився на службі, здається безнадійною (майже безнадійною).

52. Я втратив спокій через службу (службову діяльність).

53. Протягом останнього року на мене надходили скарги (скарга) від колег по службі.

54. Мені вдається зберегти рівновагу завдяки тому, що я не беру близько до серця багато з того, що відбувається з моїми колегами.

55. Я часто після служби “приношу” додому негативні емоції.

56. Я часто виконую службові обов'язки через силу.

57. Раніше я був більш чуйним та уважним до колег (підлеглих), ніж зараз.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: “Не витрачайте нерви даремно, бережіть своє здоров'я”.

59. Іноді я іду на службу з важким почуттям – як все набридло, нікого б не бачив і не чув.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю втому.

61. Контингент підлеглих, з якими я працюю, дуже складний.

62. Іноді мені здається, що результати моєї діяльності не варті зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило зі службою, я був би щасливішим.

64. Я в розпачі, що маю серйозні проблеми на службі.

65. Іноді я вчиняю з підлеглими так, як би я не хотів, щоб вчиняли зі мною.

66. Я засуджую тих колег, які очікують на особливу увагу, поблажливе ставлення.

67. Зазвичай після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я випереджаю час, щоб швидше закінчився робочий день.

69. Стан, запити і потреби колег та підлеглих зазвичай мене щиро турбують.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ставлю "екран", який захищає мене від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми мене дуже розчарувала.

72. Щоб відновити сили, часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день триває спокійно і легко.

74. Мої службові вимоги вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя службова кар'єра склалась успішно.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано із виконанням службових обов'язків.

77. Декого зі своїх колег я б не хотів бачити і чути.

78. Підтримую колег, які повністю присвячують себе людям, забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай не впливає на спілкування з рідними та друзями.

80. Якщо трапляється можливість, я приділяю менше уваги колезі, але таким чином, щоб він цього не помічав.

81. Я часто нервую через спілкування з підлеглими по службі.

82. До всього (майже всього), що відбувається на службі, я втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано позначилася на мені як на професіоналові – озлобила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка результатів. Попередньо компетентні фахівці (експерти), опрацювали кожен із варіантів відповіді та визначили кількість балів, яку наведено у “ключі” поруч із номером судження в дужках.

Зроблено це тому, що ознаки, належні до симптому, мають різне значення залежно від ступеня вираженості. Максимальну оцінку 10 балів – отримала ознака, найбільш доказова для симптому. Згідно з “ключем” проводять такі розрахунки:

1) підраховують суму балів окремо за кожний із 12 симптомів “вигорання”;

2) підраховують суму симптомологічних показників за кожну із 3 фаз формування “вигорання”;

3) підраховують підсумковий показник синдрому “емоційного вигорання” як суму показників всіх 12 симптомів.

“НАПРУЖЕННЯ”

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61 (5), -73(5).

2. Невдоволення собою: -2 (3), +14 (2), +26 (2), -38 (10), - 50 (5), +62 (5), +74 (3).

3. “Загнаний у клітку”: +3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), -75(5).

4. Тривога і депресія: +4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3).

“РЕЗИСТЕНЦІЯ”

1. Неадекватне, вибіркоче емоційне реагування: +5 (5), -17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5).

2. Емоційно-мотиваційна дезорганізація: +6 (10). -18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), -78 (5).

3. Розширення сфери економії емоцій: +7 (2), +19 (10), +31 (2), +43 (5), +55 (3), +67 (3), -79 (5).

4. Редукція професійних обов'язків: +8 (5), +20 (5), +32 (2), -44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10).

“ВИСНАЖЕННЯ”

1. Емоційний дефіцит: +9 (3), +21 (2), +33 (5), -45 (5), +57 (3), -69 (10), +81 (2).

2. Емоційне відсторонення: +10 (2), +22 (3), -34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація): +11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60(2), +72(10), +84(5).

Інтерпретація результатів. Запропонована методика дає змогу детально оцінити наявність синдрому “емоційного вигорання”. Насамперед потрібно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається від 0 до 30 балів: 9 балів і менше – нерозвинений симптом, 10 ... 15 балів – виникає симптом, 16 і більше – встановлений. Симптоми з оцінками 20 і більше є домінуючими у фазі або всьому синдрому “вигорання”. Методика дає змогу побачити провідні симптоми “вигорання”. Важливо визначити, якій фазі формування стресу притаманні домінантні симптоми, у якій фазі їх найбільша кількість. Подальшим кроком в інтерпретації результатів обстеження є осмислення показників фаз розвитку стресу – “напруження”, “опору” і “виснаження”. На кожній з них можлива оцінка від 0 до 120 балів. Однак порівняння балів, отриманих для фаз, не вказує на їх відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно відрізняються: реакція на зовнішні і внутрішні чинники, методи психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки якась фаза сформувалася більшою чи меншою мірою: 36 балів і менше – фаза не сформувалася; 37...60 балів – фаза на етапі формування; 61 бал і більше – сформована фаза. Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, розрахованими для різних фаз формування синдрому “вигорання”, можна дати досить об’ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, окреслити окремі заходи профілактики і психокорекції. При цьому висвітлити такі питання: домінуючі симптоми; переважні і домінуючі симптоми “вигорання”; імовірність пояснення “вигорання” (якщо його виявлено) чинниками професійної діяльності або суб’єктивними чинниками; симптоми, що найбільше

погіршують емоційний стан особистості; напрямки впливу на колективне середовище для зниження нервового напруження; ознаки й аспекти поведінки особистості, які підлягають корекції, щоб емоційне “вигорання” не зашкодило їй, професійній діяльності і колегам.

Методика 5.45. “Скорочена анкета дослідження емоційного вигорання”

Інструкція. Вам запропоновано ряд тверджень, за кожним із них вкажіть свою думку. Якщо Ви згодні з твердженням, поставте знак “+” (“Так”) поруч із відповідним номером у бланку відповіді, якщо не згодні – знак “–” (“Ні”).

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.

2. Я допустив помилку у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).

3. Коли я відчуваю втому або напруження, намагаюся якнайшвидше “згорнути” діяльність (завершити роботу).

4. Моя діяльність притупляє емоції.

5. Я відверто втомився від проблем, з якими мені доводиться мати справу під час виконання службових обов'язків.

6. Службова діяльність все менше мене задовольняє.

7. Я б змінив роботу, якби була така можливість.

8. Через втому або напруження я приділяю своїм справам менше уваги, ніж повинен.

9. Я спокійно сприймаю претензії начальства і колег по службі до мене.

10. Спілкування з колегами призводить до того, що я цураюся людей.

11. Мені все складніше налагоджувати і підтримувати контакти з колегами.

12. Ситуація на службі мені здається дуже складною.

13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах службової діяльності.

14. Я дуже вболіваю (переживаю) за свою роботу.

15. Я приділяю своїм колегам по службі більше уваги, ніж отримую від них.

16. Я часто радий бачити, що моя діяльність приносить користь людям.

17. Останнім часом мене переслідують службові невдачі.
18. Зазвичай я виявляю інтерес до колег і за межами служби.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, не вкладаючи душу.
20. На службі трапляються такі люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Службові успіхи надихають мене.
22. Службова ситуація, в якій я опинився, здається майже безнадійною.
23. Я часто працюю через силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачайте нерви даремно, бережіть своє здоров'я.
25. Іноді я іду на службу з важким почуттям: як все набридло, краще нікого не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї діяльності не варті тих зусиль, які я витрачаю.
27. Якби мені пощастило з професією, я був би щасливішим.
28. Я зазвичай пришвидшую час: швидше б закінчився робочий день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ставлю "екран", який захищає мене від чужих страждань і негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконання завдань значно вищі, ніж те, чого я досягнув у силу обставин.
32. Моя кар'єра склалась успішно.
33. Якщо трапляється можливість, я приділяю менше уваги роботі, але так, щоб ніхто цього не помічав.
34. Я втратив інтерес до всього, що відбувається на службі.
35. Моя робота погано вплинула на мене, озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Обробка результатів. Нижче наведено "ключ" до методики – перераховані симптоми і відповідні їм номери тверджень (ознак). Знак перед номером вказує на відповідь "так" (+) або "ні" (–) ; бали, наведені за цю відповідь, показані в дужках. Відповідно до "ключа" визначають суму балів за кожен симптом "вигорання", а потім суму за всіма симптомами, тобто підсумковий показник.

Симптом “Невдоволення собою”: –1 (3), +6 (2), +11 (2), –16 (10), –21 (5), +26 (5), +31 (3).

Симптом “Загнаний у клітку”: +2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), –32 (5).

Симптом “Редукція професійних обов’язків”: +3 (5), +8 (5), +13 (2), –18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10).

Симптом “Емоційне відсторонення”: +4 (2), +9 (3), –14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10).

Симптом “Особистісна відстороненість (деперсоналізація)”: +5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10).

Висновки: сума балів за кожен симптом інтерпритується так: 9 і менше балів – симптом не склався; 10–15 балів – симптом в процесі складання; 16 і більше балів – симптом склався.

Відповідно, сума балів за всіма симптомами, що дорівнює 45 і менше, вказує на відсутність “вигорання”, від 50 до 75 – початок “вигорання”, 80 балів і вище – наявне “вигорання”.

Методика 5.46. “Дослідження професійного вигорання” (К. Маслач, С. Джексон). Методика призначена для вимірювання ступеня “вигорання” у професіях типу “людина – людина”.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані нижче. Для цього у бланку відповідей, табл. 5.46.1, просимо позначити за кожним пункта позицію, яка відповідає частоті Ваших думок і переживань: “ніколи”, “дуже рідко”, “іноді”, “часто”, “дуже часто”, “щодня”.

Таблиця 5.46.1

Діагностика професійного вигорання

№ п/п	Почуття	Ніколи	Дуже рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Щодня
1	Під кінець робочого тижня я відчуваю себе емоційно виснаженим (ою) і роздратованим (ою)						

Продовження табл. 5.46.1

2	Під кінець робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон						
3	Я почуваюся втомленим (ою), коли встаю вранці і маю йти на роботу						
4	Результати моєї діяльності відповідають зусиллям, які я витрачаю щодня						
5	Мене дратують (виводять із душевної рівноваги) люди, з якими мені доводиться працювати						
6	Я почуваюся енергійним (ою) та емоційно натхненим (ою)						
7	Я вмію знаходити правильне рішення у складних (екстремальних) ситуаціях						
8	Я відчуваю пригнічення й апатію						
9	Я позитивно впливаю на продуктивність діяльності підлеглих і колег						
10	Останнім часом я волію бути більш відстороненим і нечуйним до підлеглих і колег						
11	Люди, з якими мені доводиться працювати, нецікаві для мене. Вони радше дратують, ніж тішать мене						
12	У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх реалізацію						
13	Я все більше відчуваю життєвих розчарувань						
14	Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до того, що тішило мене раніше						
15	У службових відношеннях я віддаю перевагу формальному спілкуванню, без зайвих емоцій, при цьому спілкування з підлеглими і колегами прагну звести до мінімуму						
16	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього та всіх						
17	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці у колективі						

Закінчення табл. 5.46.1

18	Під час роботи я відчуваю приємне поживлення						
19	Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного						
20	Я відчуваю себе на межі можливостей						
21	Я багато чого ще зможу досягти у своєму житті						
22	Люди, з якими я працюю (колеги, начальство, підлеглі), люблять перекладати на мене свої проблеми, обов'язки, негаразди чи роздратування. Вони надто багато вимагають від мене.						

Обробка результатів. Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) та “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Отримані відповіді оцінюють: 0 балів – “ніколи”, 1 бал – “дуже рідко”, 3 бали – “іноді”, 4 бали – “часто”, 5 балів – “дуже часто”, 6 балів – “щодня”.

Ключ. Нижче наведено шкали та відповідні пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” за пунктами 1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). Знаком * помічено зворотне питання, яке обраховують у зворотному порядку, тобто відповідь “щодня” відповідає нульовому значенню.

“Деперсоналізація” – відповіді “так” за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Інтерпретація результатів. Шкала “емоційне виснаження”: низький рівень (L) – 0 ... 15 балів, середній рівень (M) – 16 ... 24 бали, високий рівень (H) – 25 та більше.

Шкала “деперсоналізація”: низький рівень (L) – 0 ... 5 балів, середній рівень (M) – 6 ... 10 балів, високий рівень (H) – 11 та більше.

Шкала “редукція особистих досягнень”: низький рівень (L) – 37 та більше, середній рівень (M) – 36 ... 31 бал, високий рівень (H) – 30 та менше. Відповідно до отриманих результатів за табл. 5.46.2 визначають фази вигорання

Таблиця 5.46.2

Фазова модель вигорання

Шкали вигорання	Фази вигорання							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Деперсоналізація	L	H	L	H	L	H	L	H
Редукція особистих досягнень	L	L	H	H	L	L	H	H
Емоційне виснаження	L	L	L	L	H	H	H	H

У фазі 1 люди спілкуються з іншими шанобливо, тактовно, вважають, що добре виконують свою роботу і розглядають як соціально значущу, мають достатньо емоційних ресурсів для подолання більшості стресорів, з якими зіштовхуються.

У фазі 8 можна бачити зворотну ситуацію: індивіди, що переживають вигорання, дистанціюються від людей, а отже, неспроможні отримати конструктивну інформацію (зокрема як зворотний зв'язок) і соціальну підтримку, робота не приносить їм психологічної винагороди (морального задоволення). На цій фазі людям притаманна низька самооцінка персональних досягнень, вони розглядають свою професію як непривабливу, а також мають нестачу емоційних ресурсів для подолання нових стресів.

Ця модель не передбачає, що розвиток вигорання відбувається поступово від однієї фази до іншої. Звичайним є такий варіант динаміки фаз вигорання: 1 – 2 – 4 – 8. Фаза, що відрізняється високим рівнем деперсоналізації (фаза 2), позбавляє людину важливої інформації, що через деякий час може перешкоджати виконанню завдань або затримувати цей процес (фаза 4). Потім ці дві умови поєднуються на такому рівні напруженості, що виходить за межі можливостей адекватного подолання та часто називається емоційним виснаженням (фаза 8). У разі гострого початку вигорання послідовність фаз має такий вигляд: 1–4, 2–4, 3–8 або 4–8.

Методика 5.47. “Торонтська алекситимічна шкала (TAS-26)”. Алекситимія – психічний стан особистості, при якому людина, втративши здатність розпізнавати і проявляти власні емоції, змушена намагатися, щоб навколишні люди сприймали її нормальною.

Інструкція. Вам запропоновано ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них, виберіть з п'яти можливих відповідей ту, яка, на Ваш погляд, найбільше стосується Вас. Для цього у бланку відповідей, табл. 5.47.1, поруч із номером твердження хрестиком (+) відмітьте вашу відповідь. Варіанти відповідей: 1) повністю не згоден; 2) швидше не згоден; 3) ні те, ні інше; 4) швидше згоден; 5) повністю згоден.

Таблиця 5.47.1

Бланк відповідей за торонтською алекситимічною шкалою TAS-26

№ п/п	Твердження	Повністю не згоден	Швидше не згоден	Ні те, ні інше	Швидше згоден	Повністю згоден
1	Коли я плачу, я завжди знаю, чому					
2	Мрії – марна трата часу					
3	Я хотів би бути не таким сором'язливим					
4	Мені часто важко визначитися, які почуття відчуваю					
5	Я часто мрію про майбутнє					
6	Я думаю, що я також здатний легко знаходити друзів, як і інші люди					
7	Знати, як вирішити проблему, важливіше, ніж розуміти причини їх вирішення					
8	Мені важко знайти правильні слова для моїх почуттів					
9	Мені подобається доводити людям до відома свою позицію з будь-яких питань					
10.	У мене бувають фізичні відчуття, не зрозумілі навіть лікарям					

Закінчення табл. 5.47.1

11	Мені недостатньо знати, що призвело до такого результату, мені потрібно знати, чому і як це відбувається					
12	Я можу легко описати свої почуття					
13	Я вважаю за краще аналізувати проблеми, а не просто описувати їх					
14	Коли я засмучений, то не знаю, чи мені сумно, чи страшно, чи я сердитий					
15	Я часто даю волю своїй уяві					
16	Я багато часу мрію, коли не зайнятий чимось іншим					
17	Мене часто турбують відчуття, які з'являються в моєму тілі					
18	Я рідко мрію					
19	Я вважаю за краще, щоб все відбувалося саме по собі, ніж з'ясовувати, чому все відбулося саме так					
20	У мене бувають почуття, яким я не можу дати точне визначення					
21	Дуже важливо вміти розуміти свої емоції.					
22	Мені важко описувати свої почуття до людей					
23	Люди мені кажуть, щоб я більше виражав свої почуття					
24	Слід шукати глибші пояснення тому, що відбувається					
25	Я не знаю, що відбувається всередині мене					
26	Я часто не знаю, чому я злий					

Обробка результатів. Кожне твердження має п'ять можливих відповідей. Твердженням 1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 21, 24 присвоюють такі бали: повністю згоден – 1 бал, швидше згоден – 2 бали, ні те, ні інше – 3 бали, швидше не згоден – 4 бали, повністю не згоден – 5 балів.

У твердженнях 2, 3, 4, 7, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, зворотне оцінювання: повністю згоден – 5 балів, швидше згоден – 4 бали, ні те ні інше – 3 бали, швидше не згоден – 2 бали, повністю не згоден – 1 бал.

Осіб, які набрали на TAS-26 74 бали і більше, вважаються алекситимічними. Відсутність алекситимії відповідає показнику менше 62 балів.

Теоретичний розподіл результатів можливий від 26 до 130 балів.

Алекситимія є чинником ризику розвитку професійного вигорання. Показники алекситимії від 55 балів і нижче можуть вказувати на такі особистісні особливості: високий рівень контролю у вираженні емоцій, переважання вольової регуляції поведінки, висока важливість зовнішніх оцінок, недостатня увага до тілесних проявів. На думку автора, низькі значення, так само як і високі, є сприятливим чинником для розвитку синдрому вигорання.

Методика 5.48. “Дослідження рівня нервово-психічної стійкості військовослужбовців – Прогноз – 2” (В. Рибніков). Методика призначена для визначення рівня нервово-психічної стійкості (НПС) у військовослужбовців і дає змогу оцінити ймовірність виникнення нервово-психічних зривів. За допомогою якісного аналізу відповідей можна уточнити окремі біографічні повідомлення, особливості поведінки і стану психічної діяльності людини в різних ситуаціях.

Методика містить 86 запитань, на кожне з яких респондент має дати відповідь “Так” чи “Ні”. Результати обстеження виражаються кількісним показником (у балах), на основі якого роблять висновок про рівень нервово-психічної стійкості та ймовірність нервово-психічних зривів.

Для проведення обстеження необхідно мати текст опитувальника та реєстраційні бланки, табл. 5.48.1. Обстеження триває близько 20 хв.

Інструкція. Вам запропоновано відповісти на 86 питань, спрямованих на виявлення деяких особливостей Вашої особистості. Будьте відвертими, довго не обмірковуйте зміст питань, давайте правдиву відповідь, яка першою прийде Вам на думку. Пам'ятайте, що немає “хороших” чи “поганих” відповідей. Якщо Ви відповідаєте “Так”, поставте у відповідній клітинці реєстраційного бланку знак “+”, якщо Ви вибрали відповідь “Ні”, поставте знак “–”. Уважно стежте щоб номер

запитання анкети і номер клітинки реєстраційного бланку збігалися.

Таблиця 5.48.1

**Реєстраційний бланк дослідження рівня
нервово-психічної стійкості військовослужбовців**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86				

Результати обробляють за допомогою спеціального “ключа”, табл. 5.48.2.

Обробку проводять за допомогою трьох “ключів”, виготовлених прозорої пластмаси (плівки). На пластмасу наносять сітку, яка збігається із сіткою реєстраційного бланку. Прорізи у кожному “ключі” мають відповідати номерам висловлень, згрупованим у шкали. Один “ключ” готують для підрахунку балів за шкалою відвертості, два – за шкалою нервово-психічної стійкості (для оцінювання позитивних та негативних вимов).

Обробку починають зі шкали відвертості, яку використовують для оцінювання достовірності відповідей. “Ключ” накладають на заповнений реєстраційний бланк, після чого підраховують кількість мінусів, видимих через прорізи у

“ключі”. Отримана кількість відповідає значенню шкали відвертості в балах. Якщо військовослужбовець отримав 10 і більше балів, використовувати дані анкети *не рекомендовано*, а причини невідвертості слід з'ясувати у процесі бесіди з респондентом.

Таблиця 5.48.2

“Ключ” для обробки даних за методикою

Найменування шкал	Відповіді	Порядкові номери виказувань
Шкала відвертості	Ні (–)	1, 6, 10, 12, 15, 19, 21, 26, 33, 38, 44, 49, 52, 58, 61.
Шкала нервово-психічної стійкості	Так (+)	2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 45, 47, 48, 51, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86.
	Ні (–)	4, 8, 17, 24, 30, 35, 41, 46, 50, 55, 64.

Далі підраховують кількість збігів із “ключем” за шкалою нервово-психічної стійкості. Кількість отриманих військовослужбовцем балів переводять у “стени” за табл. 5.48.3 та оцінюють за табл. 5.48.4.

Таблиця 5.48.3

Стенова шкала оцінки нервово-психічної стійкості за методикою “Прогноз-2”

Первинні показники за шкалою НПС	43 і більше	37... 42	33... 46	29... 32	23... 28	19... 22	15... 18	11... 14	9... 10	8 і менше
Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблиця 5.48.4

Рівні нервово-психічної стійкості

Стени	Рівень НПС	Заключення та рекомендації
1...3	низький	Висока ймовірність нервово-психічних зривів, необхідна консультація психоневролога (невропатолога, психіатра)
4...6	середній	Нервово-психічно стійкий, проте існує ймовірність нервово-психічних зривів у напружених, екстремальних ситуаціях.
7...10	високий	Нервово-психічні зриви мало ймовірні.

Текст опитувальника.

1. Бувало, що я кидав розпочату справу, тому що боявся, що не зможу її виконати.
2. Мене легко перемогти у суперечці.
3. Я не зважаю на людей, які висловлюють необґрунтовані твердження.
4. Люди проявляють до мене стільки співчуття і симпатії, наскільки я заслуговую.
5. Інколи я впевнений, що інші люди знають, про що я думаю.
6. Траплялося, що я не виконував своїх обіцянок.
7. Інколи я буваю впевнений у своїй нікчемності.
8. У мене ніколи не було проблем із законом.
9. Я часто запам'ятовую числа, які не мають для мене ніякого значення (наприклад, номери автомашин і т. ін.).
10. Інколи я говорю неправду.
11. Я вразливіший за більшість інших людей.
12. Мені приємно мати серед своїх знайомих впливових людей, це наче надає мені значущості.
13. Певно, доля не прихильна до мене.
14. Мені часто говорять, що я запальний.
15. Траплялося, що я говорив про речі, в яких не тямлю.
16. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
17. У мене немає ворогів, які по-справжньому бажали б спричинити мені зло.

18. Інколи мій слух настільки загострюється, що це мені навіть заважає.

19. Буває, що я відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.

20. Якщо б люди не були налаштовані проти мене, я досяг би у житті значно більшого.

21. Під час гри я волію бути у виграву.

22. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути зустрічі з людиною, яку не бажаю бачити.

23. Більшість часу у мене таке почуття, ніби я зробив щось не так чи навіть вчинив погано.

24. Якщо хто-небудь говорить дурниці чи як-небудь інакше проявляє своє неуцтво, я намагаюся роз'яснити йому помилку.

25. Інколи буває відчуття, що у мене накопичилося стільки труднощів, що здолати їх просто неможливо.

26. У гостях я поведжуся за столом краще, ніж вдома.

27. У моїй родині є дуже нервові люди.

28. Якщо в моїх невдачах хтось винен, я не залишу його без покарання.

29. Маю визнати, що часом я хвилююся через дурниці.

30. Коли мені пропонують розпочати дискусію чи висловити думку з питання, в якому я добре знаюся, я роблю це без страху.

31. Я часто жартую над друзями.

32. Протягом життя в мене кілька разів змінювалося ставлення до моєї професії.

33. Траплялося, що під час обговорення деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.

34. Я часто працював під керівництвом людей, які діяли так, що всі досягнення в роботі приписувалися їм, а винними в помилках виявлялися інші.

35. Я без будь-якого страху вхожу до кімнати, де інші вже зібрались і розмовляють.

36. Мені здається, що стосовно мене особливо часто вчиняють несправедливо.

37. Коли я перебуваю на висоті, в мене з'являється бажання стрибнути вниз.

38. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.

39. Мої плани часто здавалися мені настільки важко

виконуваними, що я відмовлявся від них.

40. Я часто буваю неуважним і забудькуватим.

41. Напади поганого настрою в мене бувають рідко.

42. Я б віддав перевагу роботі з жінками.

43. Найщасливішим я буваю тоді, коли я один.

44. Інколи, коли я не дуже добре почуваюся, я буваю дратівливим.

45. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розповідати.

46. Мої переконання і погляди непохитні.

47. Я людина нервова і легко збуджуюся.

48. Мене дуже дратує, коли я забуваю, куди кладу речі.

49. Буває, що я серджуся.

50. Робота, яка потребує зосередженості, мені подобається.

51. Інколи я буваю так збуджений, що не можу всидіти на місці.

52. Буває, що непристойний жарт викликає в мене сміх.

53. Інколи мені в голову приходять такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.

54. Інколи я приймаю валеріану, еленіум чи інші заспокійливі засоби.

55. Людина я рухлива.

56. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось досягну у житті.

57. Інколи я відчуваю, що близький до нервового зриву.

58. Траплялося, що я відповідав на листи не відразу після прочитання.

59. Раз на тиждень або частіше я буваю збудженим і схвильованим.

60. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи чи навчання. Перехід до нових умов життя, роботи чи навчання здається мені нестерпно важким.

61. Інколи траплялося так, що я запізнювався на роботу чи побачення.

62. Голова у мене болить часто.

63. Я вів неправильний спосіб життя.

64. Алкогольні напої я вживаю в помірних кількостях (чи не вживаю зовсім).

65. Я часто думаю про сумне.

66. Порівняно з іншими родинами у моїй дуже мало любові і тепла.

67. У мене часто бувають підйоми та спади настрою.

68. Коли я перебуваю серед людей, я чую дуже дивні речі.

69. Я вважаю, що мене дуже часто карали несправедливо.

70. Мені страшно дивитися вниз з великої висоти.

71. Траплялося, що я цілодобово чи навіть тижнями нічого не міг зробити, тому що ніяк не міг примусити себе взятися за роботу.

72. Я кожного дня випиваю дуже багато води.

73. В мене бували періоди, коли я щось робив, а потім не знав, що саме я зробив.

74. Коли я намагаюся щось зробити, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.

75. Вважаю, що я людина приречена.

76. У мене бувають періоди такої сильної стурбованості, що я не можу всидіти на місці.

77. Інколи мені здається, що моя голова працює повільніше.

78. Мені здається, що я все відчуваю гостріше, ніж інші.

79. Інколи зовсім без причини у мене раптом настає період незвичайної веселості.

80. Деякі речі настільки мене хвилюють, що мені навіть говорити про них важко.

81. Інколи мене підводять нерви.

82. Часто у мене буває таке відчуття, ніби все навколо нереально.

83. Коли я чую про успіхи близького знайомого, то починаю відчувати, що я невдаха.

84. Трапляється, що мені в голову приходять недобрі, часто навіть жахливі слова, і я ніяк не можу від них відчепитися.

85. Інколи я намагаюся триматися подалі від якоїсь людини, щоб не зробити чи не сказати чогось такого, про що потом пошкодую.

86. Часто, навіть коли все складається для мене добре, я відчуваю, що мені байдуже.

Методика 5.49. “Дослідження психічних станів” (Г. Айзенк). Методика дає змогу оцінити деякі неадаптивні стани (тривогу, фрустрацію, агресію) і властивості особистості (тривожність, фрустрованість, агресивність і ригідність).

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. У бланку, табл. 5.49.1 поставте “+” навпроти кожної відповіді, яка найбільше відповідає Вашому стану.

Таблиця 5.49.1

Опис психічних станів за методикою Г. Айзенка

№ п/п	Психічні стани	Відповідає	Не зовсім відповідає	Не відповідає
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через уявні неприємності			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переносити час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваюся себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість, коли виникають труднощами			

Продовження табл. 5.49.1

19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся, як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невинними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто у ході розмови перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для інших			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	Із пересторогами ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровують навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

Методика оцінювання. “Відповідає” оцінюють у 2 бали, “не зовсім відповідає” – в 1 бал, “не відповідає” – 0 балів.

Кількість балів підраховують за кожну з чотирьох груп питань:

I. 1 ... 10 питання – *тривожність*;

II. 11 ... 20 питання – *фрустрація* (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

III. 21 ... 30 питання – *агресивність*;

IV. 31 ... 40 питання – *ригідність* (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

Інтерпретація результатів. Для шкали “*тривожності*” визначають так:

0 ... 7 балів – низька тривожність;

8 ... 14 балів – тривожність середня, допустимого рівня;

15 ... 20 балів – висока тривожність.

Для шкали “*фрустрації*” трактують так:

0 ... 7 балів – висока самооцінка, стійкість до невдач, Ви не боїтеся труднощів;

8 ... 14 балів – середній рівень самооцінки, наявна фрустрація;

15 ... 20 балів – низька самооцінка, Ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Для шкали “*агресивності*” отримані результати розуміють так:

0 ... 7 балів – ви спокійні, стримані;

8 ... 14 балів – середній рівень агресії;

15 ... 20 балів – ви агресивні, нестримані, маєте труднощі у відносинах з людьми.

Для шкали “*ригідності*” результати трактують так:

0 ... 7 балів – ригідності нема;

8 ... 14 балів – середній рівень;

15 ... 20 балів – сильно виражена ригідність, Вам протипоказані зміна місця діяльності, зміни в сім'ї.

Методика 5.50. ***“Дослідження депресивних станів” (В. Жмуров).*** Методика дає змогу виявити такі форми психічних станів, як апатія, гіпотимія, дисфорія, розгубленість, тривога, страх.

Інструкція. Виберіть найбільш прийнятний варіант відповіді (0, 1, 2 або 3) в кожній з 44 груп суджень про психічний стан. Обраний варіант відповіді обведіть кружечком у реєстраційному бланку, табл. 5.50.1, навпроти номера відповідної групи.

Текст опитувальника

1. 0. Мій настрій зараз не більш пригнічений (сумний), ніж зазвичай.

1. Мабуť, він більш пригнічений (сумний), ніж зазвичай.

2. Так, він більш пригнічений (сумний), ніж зазвичай.

3. Мій настрій набагато більше пригнічений (сумний), ніж зазвичай.

2. 0. Я відчуваю, що у мене немає засмученого (сумного) настрою.
 1. У мене іноді буває такий настрій.
 2. У мене часто буває такий настрій.
 3. Такий настрій буває у мене постійно.
3. 0. Я не почуваюся себе так, ніби залишився(лась) без чогось дуже важливого для мене.
 1. У мене іноді буває таке відчуття.
 2. У мене часто буває таке відчуття.
 3. Я постійно почуваюся так, ніби залишився(лась) без чогось дуже важливого для мене.
4. 0. У мене не буває відчуття, ніби моє життя зайшло у глухий кут.
 1. У мене іноді буває таке відчуття.
 2. У мене часто буває таке відчуття.
 3. Я постійно почуваюся так, ніби моє життя зайшло у глухий кут.
5. 0. У мене не буває відчуття, ніби я постарів(ла).
 1. У мене іноді буває таке відчуття.
 2. У мене часто буває таке відчуття.
 3. Я постійно відчуваю, ніби я постарів(ла).
6. 0. У мене не буває станів, коли на душі дуже важко.
 1. У мене іноді буває такий стан.
 2. У мене часто буває такий стан.
 3. Я постійно перебуваю в такому стані.
7. 0. Я почуваюся спокійним за своє майбутнє, як звичайно.
 1. Мабуть, майбутнє турбує мене дещо більше, ніж зазвичай.
 2. Майбутнє турбує мене значно більше, ніж зазвичай.
 3. Майбутнє турбує мене набагато більше, ніж зазвичай.
8. 0. У своєму минулому я бачу поганого не більше, ніж зазвичай.
 1. У своєму минулому я бачу поганого дещо більше, ніж зазвичай.
 2. У своєму минулому я бачу поганого значно більше, ніж зазвичай.
 3. У своєму минулому я бачу набагато більше поганого, ніж зазвичай.
9. 0. Надій на краще в мене не менше, ніж зазвичай.
 1. Таких надій у мене трохи менше, ніж зазвичай.

2. Таких надій у мене значно менше, ніж зазвичай.
3. Надій на краще в мене набагато менше, ніж зазвичай.
10. 0. Я боязкий(ка) не більше, ніж зазвичай.
 1. Я боязкий(ка) дещо більше, ніж зазвичай.
 2. Я боязкий(ка) значно більше, ніж зазвичай.
 3. Я боязкий(ка) набагато більше, ніж зазвичай.
11. 0. Хороше мене радує, як і раніше.
 1. Я відчуваю, що хороше радує мене дещо менше, ніж раніше.
 2. Хороше радує мене значно менше, ніж раніше.
 3. Я відчуваю, що хороше радує мене набагато менше, ніж раніше.
12. 0. У мене немає відчуття, що моє життя не має сенсу.
 1. У мене іноді буває таке відчуття.
 2. У мене часто буває таке відчуття.
 3. Я постійно відчуваю себе так, ніби моє життя не має сенсу.
13. 0. Я образливий(а) не більше, ніж зазвичай.
 1. Мабуть, я трохи більш образливий(а), ніж зазвичай.
 2. Я образливий(а) значно більше, ніж зазвичай.
 3. Я образливий(а) набагато більше, ніж зазвичай.
14. 0. Я отримую задоволення від приємного, як і раніше.
 1. Я отримую такого задоволення дещо менше, ніж раніше.
 2. Я отримую такого задоволення значно менше, ніж раніше.
 3. Я не отримую тепер задоволення від приємного.
15. 0. Зазвичай я не відчуваю провини, якщо немає на це причини.
 1. Іноді я почуваю себе так, ніби в чомусь винен(на)
 2. Я часто почуваю себе так, ніби в чомусь винен(на).
 3. Я постійно почуваю себе так, ніби в чомусь винен(на).
16. 0. Якщо щось у мене не так, я звинувачую себе не більше, ніж зазвичай.
 1. Я звинувачую себе за це дещо більше, ніж зазвичай.
 2. Я звинувачую себе за це значно більше, ніж зазвичай.
 3. Якщо щось у мене не так, я звинувачую себе набагато більше, ніж зазвичай.
17. 0. Зазвичай у мене не буває ненависті до себе.
 1. Іноді буває, що я ненавиджу себе.

2. Часто буває так, що я ненавиджу себе.
3. Я постійно відчуваю, що я ненавиджу себе.
18. 0. У мене не буває почуття, ніби я загруз(ла) у гріхах.
 1. У мене іноді тепер буває це почуття.
 2. У мене часто буває тепер це почуття.
 3. Це почуття в мене тепер не минає.
19. 0. Я звинувачую себе за проступки інших не більше, ніж зазвичай.
 1. Я звинувачую себе за них дещо більше, ніж зазвичай.
 2. Я звинувачую себе за них значно більше, ніж зазвичай.
 3. За проступки інших я звинувачую себе набагато більше, ніж зазвичай.
20. 0. Стану, коли все здається безглуздим, у мене зазвичай не буває.
 1. Іноді в мене буває такий стан.
 2. У мене часто буває тепер такий стан.
 3. Цей стан у мене тепер не проходить.
21. 0. Почуття, що я заслужив(ла) на кару, в мене не буває.
 1. Тепер іноді буває.
 2. Воно часто буває в мене.
 3. Це почуття в мене тепер практично не минає.
22. 0. Я бачу в собі не менше хорошого, ніж раніше.
 1. Я бачу в собі дещо менше хорошого, ніж раніше.
 2. Я бачу в собі значно менше хорошого, ніж раніше.
 3. Я бачу в собі набагато менше хорошого, ніж раніше.
23. 0. Зазвичай я думаю, що в мені поганого не більше, ніж в інших.
 1. Іноді я думаю, що в мені поганого більше, ніж в інших.
 2. Я часто так думаю.
 3. Я постійно думаю, що поганого в мені більше, ніж в інших.
24. 0. Бажання померти в мене не буває.
 1. Це бажання в мене іноді буває.
 2. Це бажання в мене буває тепер часто.
 3. Це тепер постійне моє бажання.
25. 0. Я не плачу.
 1. Я іноді плачу.
 2. Я плачу часто.
 3. Я хочу плакати, але сліз у мене вже немає.
26. 0. Я не відчуваю, що я дратівливий(ва).

1. Я дратівливий(ва) дещо більше, ніж зазвичай.
2. Я дратівливий(ва) значно більше, ніж зазвичай.
3. Я дратівливий(ва) набагато більше, ніж зазвичай.
27. 0. У мене не буває станів, коли я не відчуваю своїх емоцій.
 1. Іноді в мене буває такий стан.
 2. У мене часто буває такий стан.
 3. Цей стан у мене тепер не минає.
28. 0. Моя розумова активність ніяк не змінилася.
 1. Я відчуваю тепер якусь “неясність” у своїх думках.
 2. Я відчуваю тепер, що я сильно “отупів (ла)”, (“у голові мало думок”).
 3. Я зовсім ні про що тепер не думаю (“голова пуста”).
29. 0. Я не втратив(ла) інтерес до інших людей.
 1. Я відчуваю, що колишній інтерес до людей дещо зменшився.
 2. Я відчуваю, що мій інтерес до людей набагато зменшився.
 3. У мене зовсім зник інтерес до людей (“я нікого не хочу бачити”).
30. 0. Я приймаю рішення, як і зазвичай.
 1. Мені важче приймати рішення, ніж зазвичай.
 2. Мені набагато важче приймати рішення, ніж зазвичай.
 3. Я вже не можу сам(а) ухвалити ніяких рішень.
31. 0. Я не менш привабливий(а), ніж зазвичай.
 1. Мабуть, я дещо менш привабливий(а), ніж зазвичай.
 2. Я значно менш привабливий(а), ніж зазвичай.
 3. Я відчуваю, що мій вигляд тепер просто потворний.
32. 0. Я можу працювати, як зазвичай.
 1. Мені дещо важче працювати, ніж зазвичай
 2. Мені значно важче працювати, ніж зазвичай.
 3. Я зовсім не можу тепер працювати (“все випадає з рук”).
33. 0. Я сплю не гірше, ніж зазвичай.
 1. Я сплю дещо гірше, ніж зазвичай.
 2. Я сплю значно гірше, ніж зазвичай.
 3. Тепер я майже зовсім не сплю.
34. 0. Я втомлююся не більше, ніж зазвичай.
 1. Я втомлююся дещо більше, ніж зазвичай.
 2. Я втомлююся значно більше, ніж зазвичай.
 3. У мене вже немає ніяких сил щось робити.
35. 0. Мій апетит не гірший, ніж зазвичай.

1. Мій апетит дещо гірший, ніж зазвичай.
2. Мій апетит значно гірше, ніж зазвичай.
3. Апетиту в мене тепер зовсім немає.
36. 0. Моя вага залишається незмінною.
 1. Я трохи схуд(ла) останнім часом.
 2. Я помітно схуд(ла) останнім часом.
 3. Останнім часом я дуже схуд(ла).
37. 0. Я піклуюся про своє здоров'я, як і зазвичай.
 1. Я піклуюся про своє здоров'я менше, ніж зазвичай
 2. Я піклуюся про своє здоров'я значно менше, ніж зазвичай.
 3. Я зовсім не піклуюся тепер про своє здоров'я.
38. 0. Я цікавлюся сексом, як і раніше.
 1. Я дещо менше цікавлюся сексом, ніж раніше.
 2. Я цікавлюся сексом значно менше, ніж раніше.
 3. Я повністю втратив(ла) інтерес до сексу.
39. 0. Я не відчуваю, що моє "Я" якимось змінилося.
 1. Тепер я відчуваю, що моє "Я" дещо змінилося.
 2. Тепер я відчуваю, що моє "Я" значно змінилося.
 3. Моє "Я" так змінилося, що тепер я не впізнаю себе сам(а).
40. 0. Я відчуваю біль, як і зазвичай.
 1. Я відчуваю біль сильніше, ніж зазвичай.
 2. Я відчуваю біль слабше, ніж зазвичай.
 3. Я майже не відчуваю тепер болю.
41. 0. Деякі розлади (сухість у роті, серцебиття, запори, задуха) в мене бувають не частіше, ніж зазвичай.
 1. Ці розлади бувають у мене дещо частіше, ніж звичайно.
 2. Деякі з цих розладів бувають у мене значно частіше, ніж зазвичай.
 3. Ці розлади бувають у мене набагато частіше, ніж зазвичай.
42. 0. Вранці мій настрій зазвичай не гірше, ніж ближче до ночі.
 1. Вранці настрої у мене трохи гірший, ніж ближче до ночі.
 2. Вранці настрої у мене значно гірший, ніж ближче до ночі.
 3. Вранці мій настрій набагато гірший, ніж ближче до ночі.

43. 0. У мене не буває спадів настрою навесні (восени).
1. Таке яось зі мною було.
 2. Зі мною таке було двічі або тричі.
 3. Зі мною було таке багато разів.
44. 0. Поганий настрій у мене буває, але це триває недовго.
1. Пригнічений настрій у мене може тривати від тижня, до місяця.
 2. Пригнічений настрій у мене може тривати місяцями.
 3. Пригнічений настрій у мене може тривати до року й більше.

Таблиця 5.50.1

Реєстраційний бланк дослідження депресивних станів

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Посада _____
 Підрозділ _____ Спеціальність _____
 Військове звання _____

№ групи	Варіанти відповіді			
1	0	1	2	3
2	0	1	2	3
3	0	1	2	3
4	0	1	2	3
5	0	1	2	3
...	0	1	2	3
44	0	1	2	3

Обробка результатів. Визначають суму відмічених номерів відповідей, що одночасно є балами.

Інтерпретація результатів:

- 1 ... 9 – депресія відсутня або незначна;
- 10 ... 24 – депресія мінімальна;
- 25 ... 44 – легка депресія;
- 45 ... 67 – помірна депресія;
- 68 ... 87 – виражена депресія;
- 88 і більше – глибока депресія.

Методика 5.51. **“Дослідження ситуативної тривожності”** (Ч. Спілбергер, Ю. Ханін). Методика призначена для визначення емоційної реакції військовослужбовця в умовах очікування неприємностей.

Інструкція. Використовуючи інформацію наведену у бланку, табл. 5.51.1 оцініть свій емоційний стан на цей час. Кожне твердження потрібно оцінити таким чином: “1” – ні; “2” – швидше ні, ніж так; “3” – швидше так, ніж ні; “4” – так.

Таблиця 5.51.1

Бланк оцінювання ситуативної тривожності військовослужбовця

1. Я спокійний			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
2. Мені нічого не загрожує			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
3. Я перебуваю в напруженні:			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
4. Я відчуваю жаль			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
5. Я почуваюся вільно			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
6. Я стурбований			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
7. Мене хвилюють можливі невдачі:			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
8. Я відчуваю себе таким, що відпочив			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
9. Я відчуваю тривогу			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так

Закінчення табл. 5.51.1

10. Я відчуваю внутрішнє задоволення			
а) ні	б) швидше ні, чим так	в) швидше так, чим ні	г) так.
11. Я вірю в себе			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так.
12. Я нервую			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
13. Я не знаходжу собі місця			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
14. Я заведений			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
15. Я не відчуваю напруги			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
16. Я задоволений			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
17. Я стурбований			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
18. Я надмірно збуджений і мені не по собі:			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
19. Мені радісно			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так
20. Мені приємно			
а) ні	б) швидше ні, ніж так	в) швидше так, ніж ні	г) так

Аналіз та інтерпретація результатів. Для визначення результатів обчислюють суму умовних одиниць за твердженнями: 3; 4; 6; 7; 9; 12; 13; 14; 17; 18 і окремо – за твердженнями: 1; 2; 5; 8; 10; 11; 15; 16; 19; 20. Від першої суми віднімають другу. До отриманої різниці додають 50. Отримані показники означають:

менший за 30 – низький рівень стану тривожності. Якщо тривожність військовослужбовця менша за оптимальний

рівень, то він надмірно розслаблений, пасивний, тому своєчасно й адекватно не відреагує на ситуацію;

від 30 до 45 – середній рівень стану тривожності;

від 45 і вище – високий рівень стану тривожності. Якщо тривожність військовослужбовця більша за оптимальний рівень, то він проявляє високий рівень збудження, нервує, відчуває внутрішнє напруження, що негативно впливає на поведінку і діяльність.

Методика 5.52. “Дослідження депресивних станів” (В. Зунґ). Методика розроблена для диференціальної діагностики депресивних станів і станів, близьких до депресії (ступеня вираженості зниженого настрою – субдепресії).

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з наведених у табл. 5.52.1 тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч залежно від того, як Ви почуваєтеся останнім часом. Над твердженнями довго не замислюйтесь, оскільки правильних або неправильних відповідей немає. Варіанти відповіді: 1 – ніколи або інколи; 2 – іноді; 3 – часто; 4 – майже завжди або постійно. Час заповнення – 20 хв.

Таблиця 5.52.1

Бланк диференціальної діагностики депресивних станів

№ п/п	Твердження	Ніколи або інколи	Іноді	Часто	Майже завжди або постійно
1	Я відчуваю пригніченість, сум	1	2	3	4
2	Вранці я почуваюся найкраще	1	2	3	4
3	У мене бувають періоди, коли я плачу або на очі навертаються сльози	1	2	3	4
4	У мене поганий нічний сон	1	2	3	4
5	Апетит у мене не гірше, ніж зазвичай	1	2	3	4

Закінчення табл. 5.52.1

6	Мені приємно дивитись на привабливих жінок/чоловіків, спілкуватися з ними, бути поруч	1	2	3	4
7	Я помічаю, що втрачаю вагу	1	2	3	4
8	Мене турбують закрепи	1	2	3	4
9	Серце б'ється швидше, ніж зазвичай	1	2	3	4
10	Я втомлююся без будь-яких причин	1	2	3	4
11	Я мислю так само ясно, як завжди	1	2	3	4
12	Мені легко виконувати те, що я вмію	1	2	3	4
13	Відчуваю неспокій і не можу всидіти на місці	1	2	3	4
14	У мене є надії на майбутнє	1	2	3	4
15	Я більш дратівливий, ніж раніше	1	2	3	4
16	Мені легко приймати рішення	1	2	3	4
17	Я відчуваю, що корисний і потрібний людям	1	2	3	4
18	Я живу досить повним життям	1	2	3	4
19	Я відчуваю, що іншим людям стане краще, якщо я помру	1	2	3	4
20	Я і досі радію від того, від чого радів завжди	1	2	3	4

Обробка та інтерпретація результатів. “Сирі” бали, набрані респондентом за “прямими” і “зворотними” відповідями, підсумовують, і “сиру” оцінку переводять у шкальну O' за такою формулою:

$$O' = \Sigma_{\text{пр}} + \Sigma_{\text{зв}}/80 \cdot 100,$$

де $\Sigma_{\text{пр}}$. – сума закреслених цифр до прямих тверджень 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 19;

$\Sigma_{\text{зв}}$. – сума закреслених цифр до зворотних тверджень 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20.

Наприклад, для твердження номер 2 закреслена цифра 1 – ми ставимо 4 бали; для твердження номер 5 закреслено відповідь 2 – ставимо 3 бали; для твердження номер 6 закреслено відповідь 3 – ставимо 2 бали; для твердження

номер 11 закреслено відповідь 4 – ставимо 1 бал і т. д. (табл. 5.52.2).

Таблиця 5.52.2

Таблиця оцінки прямих і зворотних тверджень

Твердження	Оцінка (бал) тверджень			
Прямі: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 19	1	2	3	4
Зворотні: 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20	4	3	2	1

Нормативні дані, отримані на 200 здорових респондентах, вказують, що середній індекс зниження настрою дорівнює $40,25 \pm 5,99$ бала. Весь обсяг шкальних оцінок поділяють на чотири діапазони: діапазон 1 – нижче 50 балів – особи, які не мають у момент дослідження зниженого настрою, діапазон 2 – від 51 до 59 балів – незначне, але чітко виражене зниження настрою; діапазон 3 – від 60 до 69 балів – значне зниження настрою; діапазон 4 – вище 70 балів – глибоке зниження настрою (субдепресія або депресія). Результати кожного респондента відповідають одному з чотирьох діапазонів зниження настрою.

Методика 5.53. “Дослідження схильності до суїцидальних реакцій”. Методика призначена для виявлення схильності до суїцидальних реакцій.

Питання в ній є адекватними суїцидальним проявам. Використання цих питань і тверджень як додаткової інформації дає змогу під час обстеження виявляти осіб, які мають суїцидальні схильності, і формувати з них “групу посиленої психологічної уваги”.

Інструкція. Вам запропоновано ряд тверджень і питань, що стосуються Вашого здоров'я та характеру (табл. 5.53.1). Якщо Ви згодні з твердженням або бажаєте позитивно відповісти на питання, поставте знак “+” у графі “Так”, якщо ні – поставте знак “–” у графі “Ні”. Над відповідями намагайтеся довго не замислюватися, правильних або неправильних відповідей немає.

Таблиця 5.53.1

Дослідження схильності до суїцидальних реакцій

№ п/п	Питання і твердження	Так	Ні
1	Як Ви вважаєте, чи може життя втратити цінність для людини в певній ситуації?		
2	Життя іноді гірше смерті		
3	У минулому у мене була спроба піти з життя		
4	Мене багато хто любить, розуміє та цінує		
5	Можна виправдати безнадійно хворих, що вибрали добровільну смерть		
6	Я не думаю, що сам можу опинитися в безнадійному становищі		
7	Сенс життя не завжди буває ясний, його можна іноді втратити або не знайти		
8	Як Ви вважаєте, опинившись у ситуації, коли Вас зрадять близькі та рідні, Ви зможете жити далі?		
9	Я іноді думаю про свою добровільну смерть		
10	У будь-якій ситуації я буду боротися за своє життя, чого б мені це не вартувало		
11	Завжди і скрізь намагаюся бути абсолютно чесною людиною		
12	У мене в принципі немає недоліків		
13	Можливо, далі я жити не зможу		
14	Дивно, що деякі люди, опинившись у безвихідному становищі, не хочуть покінчити з собою		
15	Почуття приреченості зрештою призводить до добровільного позбавлення себе життя		
16	Якщо буде потрібно, то можна буде виправдати позбавлення себе життя		
17	Мені не подобається грати зі смертю наодинці		
18	Часто перше враження про людину є визначальним		
19	Я пробував різні способи позбавлення себе життя		
20	У критичний момент я завжди можу впоратися з собою		

Продовження табл. 5.53.1

21	У школі в мене завжди була тільки гарна поведінка		
22	Можу обманювати оточення, щоб погіршити своє становище		
23	Навколо мене досить багато нечесних людей		
24	Одного разу я обирав кілька способів покінчити з собою		
25	Досить часто мене намагаються обдурити або ввести в оману		
26	Я б не хотів моментальної смерті після важких переживань		
27	Я продовжив би жити далі, якби трапилася світова ядерна війна		
28	Людина вільна чинити зі своїм життям так, як їй хочеться, навіть якщо вона обирає смерть		
29	Якщо людина не вміє подати себе у вигідному ракурсі перед керівництвом, то вона багато чого втрачає		
30	Нікому і ніколи не писав передсмертну записку		
31	Одного разу намагався покінчити з собою		
32	Ніколи не буває безвихідних ситуацій		
33	Пробував покінчити з собою таким чином, щоб не відчувати сильного болю		
34	Треба вміти приховувати свої думки від інших, навіть якщо їм немає до мене діла		
35	Душа людини, напевно, відчуває полегшення, якщо сама залишає цей світ		
36	Можу виправдати будь-який свій вчинок		
37	Якщо я щось роблю, а мені починають заважати, то я все одно буду робити те, що задумав		
38	Щоб людині позбутися невиліковної хвороби і перестати мучитися, вона напевно має сама припинити свої муки і піти з цього життя добровільно		
39	Буває, сумніваюся в психічному здоров'ї деяких моїх знайомих		
40	Одного разу наважувався покінчити з собою		
41	Мене турбує відсутність почуття щастя		
42	Я ніколи не порушую закон навіть у дрібницях		
43	Іноді мені хочеться заснути і не прокинутися		
44	Одного разу мені було дуже соромно через те, що хотілося піти з життя		
45	Навіть у найважчій ситуації я буду боротися за своє життя, чого б мені це не вартувало		

Ключ для опрацювання результатів: табл. 5.53.2 та 5.53.3.

Таблиця 5.53.2

Шкала “неправди” (L)

“Так” (+)	“Ні” (–)
11, 12, 18, 21, 23, 25, 29, 34, 39	42

Таблиця 5.53.3

Шкала оцінювання схильності до суїцидальних реакцій (Sr)

“Так” (+)	“Ні” (–)
1, 2, 3, 5, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 19, 22, 24, 28, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 44	4, 6, 8, 10, 17, 20, 26, 27, 30, 32, 45

Обробка результатів. Підраховують кількість збігів відповідей із “ключем”.

Оцінний коефіцієнт (L) виражають відношенням кількості відповідей, що збігаються, із максимально можливою кількістю збігів (10):

$$L = n/10 \pm 0,16,$$

де n – кількість відповідей, що збіглися з “ключем”.

Показники, отримані за шкалою “неправди”, можуть варіюватися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, вказують на високе прагнення показати себе з вигідного боку та неадекватність відповідей; близькі до нуля – про низький рівень і відносно надійну (за умови $L < 0,6 \pm 0,16$) достовірність результатів обстеження.

Оцінний коефіцієнт (Sr) виражають відношенням кількості відповідей, що збіглися із максимально можливою кількістю збігів (35).

$$Sr = n/35 \pm 0,07,$$

де n – кількість відповідей, що збігаються з “ключем”.

Отримані показники можуть варіюватися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, вказують на високий рівень схильності до суїцидальних реакцій, близькі до нуля – про низький рівень (табл. 5.53.4).

Таблиця 5.53.4

Шкала оцінок схильності до суїцидальних реакцій (Sr)

Рівень оцінки Sr	Рівень прояву	Оцінка
0,01...0,23	Низький	5
0,24...0,38	Нижче середнього	4
0,39...0,59	Середній	3
0,60...0,74	Вище середнього	2
0,75...1,00	Високий	1

Інтерпретація результатів. У ході інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що методика констатує лише початковий рівень розвитку схильності особистості до суїциду в період її обстеження.

В обстежуваних, які отримали оцінку “4”, може виникнути суїцидальна реакція тільки на тлі тривалої психічної травматизації і в разі розвитку реактивних станів психіки.

Для обстежуваних, які отримали оцінку “3”, схильність до суїцидальних реакцій не стійка.

Обстежувані, що отримали оцінку “2”, належать до групи суїцидального ризику з високим рівнем прояву схильності до суїцидальних реакцій. Вони можуть відчувати труднощі у військово-професійній адаптації, вчинити спробу суїциду або реалізувати саморуйнівну поведінку.

Обстежувані, що отримали оцінку “1”, мають дуже високий рівень прояву схильності до суїцидальних реакцій.

Методика 5.54. “Дослідження впливу травмівної події (IES-R)”. В опитувальнику табл. 5.54.1 описано переживання людей, які мали важкі стресові ситуації. Оцініть, наскільки Ви відчували такі ж почуття стосовно подібної ситуації, що трапилася з Вами. Для цього виберіть та обведіть кружечком цифру, що відповідає тому, як часто Ви

переживали подібні події протягом останніх семи днів (сьогодні також).

Таблиця 5.54.1

Оцінювання впливу травмівної події

№ п/п	Твердження	Ніколи	Рідко	Інколи	Часто
1	Будь-яке нагадування про цю подію (ситуацію) змушує мене знову пережити все, що трапилося	0	1	2	5
2	Я не міг(могла) спокійно спати ночами	0	1	2	5
3	Деякі речі змушували мене весь час думати про те, що зі мною сталося	0	1	2	5
4	Я відчував(ла) постійне роздратування і гнів	0	1	2	5
5	Я не дозволяв(ла) собі засмучуватися, коли думав(ла) про цю подію або щось нагадувало мені про неї	0	1	2	5
6	Я думав(ла) про те, що трапилося, проти своєї волі	0	1	2	5
7	Мені здавалося, що всього того, що сталося зі мною, ніби й не було насправді, або все, що тоді відбувалося, було нереальним	0	1	2	5
8	Я намагався(лася) уникати всього, що могло б мені нагадати про те, що трапилося	0	1	2	5
9	Окремі картини того, що сталося, раптово виникали у свідомості	0	1	2	5
10	Я був(ла) весь час напруженим(ною) і сильно здригався(лась), якщо щось раптово лякало мене	0	1	2	5
11	Я намагався(лася) не думати про те, що трапилося	0	1	2	5
12	Я розумів(ла), що мене і досі буквально переповнюють важкі переживання з приводу того, що трапилося, але нічого не робив(ла), щоб їх уникнути	0	1	2	5
13	Я відчував (ла) щось на зразок заціпеніння і всі мої переживання з приводу того, що сталося, були наче “паралізовані”	0	1	2	5
14	Я раптом помітив(ла), що дію або почуваюся так, ніби все ще перебуваю в тій ситуації	0	1	2	5
15	Мені було важко заснути	0	1	2	5
16	Мене буквально переповнювали нестерпно важкі переживання, пов’язані з тією ситуацією	0	1	2	5

Закінчення табл. 5.54.1

17	Я намагався(лася) витіснити з пам'яті те, що трапилося	0	1	2	5
18	Мені було важко зосередити увагу на чому-небудь	0	1	2	5
19	Коли щось нагадувало мені про те, що трапилося, я відчував(ла) неприємні фізичні ознаки: пітнів(ла), дихання збивалося, починало нудити, частішав пульс тощо	0	1	2	5
20	Мені снилися важкі сни про те, що зі мною сталося	0	1	2	5
21	Я постійно остерігався(лась) і весь час чекав(ла), що трапиться щось погане	0	1	2	5
22	Я намагався(лася) ні з ким не говорити про те, що трапилося	0	1	2	5

Обробка результатів. Для субшкали “вторгнення” обчислюють суму балів за пунктами 1, 2, 3, 6, 9, 16, 20.

Для субшкали “уникнення” обчислюють суму балів за пунктами 5, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 22.

Для субшкали “фізіологічна збудливість” обчислюють суму балів за пунктами 4, 10, 14, 15, 18, 19, 21.

Загальну оцінку реакції на стресову ситуацію визначають за сумою балів усіх субшкал. Реакцію на стресову ситуацію (травму) вважають слабкою при сумі балів менше 30, помірною – від 30 до 50, вираженою – при більш ніж 50 балах.

Методика 5.55. “Дослідження стрес-чинників”. Методика дає змогу виявити негативний вплив стресогенних чинників на військовослужбовців у районі ведення бойових дій.

Інструкція. У табл. 5.55.1 Вам запропоновано перелік значущих стрес-чинників, які найчастіше можуть негативно впливати на Ваш психоемоційний стан. Оцініть їх за ступенем важливості для Вас, присвоївши кожному чиннику ранг від 1 до 30, враховуючи, що чиннику, який для Вас є найбільш значущим, присвоюють ранг 30, найменш значущому – ранг 1.

Таблиця 5.55.1

Перелік стрес-чинників

Чинники	Ранг
Ситуації, які загрожують життю і фізичній цілісності	
Події, внаслідок яких постраждали честь і гідність	
Фізичне знищення вогорів, бойовиків (особливо вперше)	
Побоювання, страх власної загибелі	
Поранення, контузії, каліцтва	
Погані гігієнічні умови	
Страхітливі картини смерті, людські втрати і муки	
Помилки командування	
Стресори сімейного життя	
Морально-етичні стресори (докори сумління, відповідальність за життя невинних людей, необхідність застосування зброї та інших засобів ураження)	
Сексуальна дисгармонія	
Незадоволеність у біологічних і соціальних потребах	
Незадоволеність у матеріальних потребах	
Страх полону	
Захоплення у полон бойових побратимів, товаришів	
Необхідність опрацювання великого обсягу інформації та прийняття рішень.	
Досвід невдалих дій (прорахунок в оцінюванні обстановки, помилка в техніці рухів та ін.)	
Довготривалі навантаження, які спричиняють втому	
Монотонність навколишніх умов	
Необхідність постійно виконувати вимоги командирів (начальників)	
Випадки загибелі мирних громадян, побратимів	
Контакт зі значною кількістю поранених	
Вигляд трупів, крові	
Руйнування будівель, техніки, споруд, ландшафту	
Вибухи, гудіння, ревіння, гуркіт, стрілянина	
Запахи газів, трупів та ін.	
Довготривале виконання роботи, яка потребує напруження, підвищена відповідальність за свої дії	
Різкі, неочікувані зміни умов служби	
Неможливість змінити умови свого існування	
Інтенсивні міжособистісні конфлікти	

Інші чинники (напишіть свій варіант) _____

За результатами заповнення таблиці обробляють дані відповідно до правил ранжування, щоб визначити значущі стрес-чинники.

Методика 5.56. “Дослідження депресивних розладів” (А. Бек). Методика дає змогу виявити наявність депресії і ступінь тяжкості депресивних розладів.

Інструкція. Прочитайте кожне твердження, розміщене проти порядкових цифр, і виберіть те, що найточніше визначає Ваше самопочуття в цей момент. У межах пронумерованих позицій можна вибрати кілька тверджень. Отже, спочатку ознайомтеся зі всіма буквеними пунктами розділу, а потім вирішіть, які правильні стосовно Вас.

Текст опитувальника

1. а) я почуваюся добре;
б) мені погано;
в) мені весь час сумно, і я нічого не можу з собою вдіяти;
г) мені так сумно, що я не в силах більше терпіти.
2. а) майбутнє не лякає мене;
б) я боюся майбутнього;
в) мене ніщо не радує;
г) моє майбутнє безпросвітне.
3. а) в житті мені переважно щастило;
б) невдач і провалів було у мене більше, ніж у кого-небудь іншого;
в) я нічого не досягнув у житті;
г) я зазнав повного фіаско – як батько, партнер, дитина, на професійному рівні, словом, усюди.
4. а) не можу сказати, що я незадоволений;
б) як правило, я сумую;
в) що б я не робив, ніщо мене не радує, я як заведена машина;
г) мене не задовольняє абсолютно все.
5. а) у мене немає відчуття, ніби я когось образив;
б) може, я і образив когось, сам того не бажаючи, але мені про це нічого не відомо;
в) у мене таке відчуття, ніби я всім приношу тільки нещастя;
г) я погана людина, дуже часто я кривдив інших людей.

6. а) Я задоволений собою;
б) іноді я відчуваю себе нестерпним;
в) іноді я відчуваю комплекс неповноцінності;
г) я абсолютно нікчемна людина.
7. а) У мене не складається враження, ніби я вчинив щось таке, що заслуговує на покарання;
б) я відчуваю, що покараний або буду покараний за щось таке, в чому винен;
в) я знаю, що заслуговую на покарання;
г) я хочу, щоб життя мене покарало.
8. а) я ніколи не розчаровувався в собі;
б) я багато разів відчував розчарування в самому собі;
в) я не люблю себе;
г) я себе ненавиджу.
9. а) я нічим не гірший за інших;
б) деколи я припускаюся помилки;
в) просто жахливо, як мені не щастить;
г) я сію навколо себе одні нещастя.
10. а) я люблю себе і не ображаю себе;
б) іноді я відчуваю бажання зробити рішучий крок, але не наважуюся;
в) було б краще зовсім не жити;
г) я іноді думаю про те, щоб покінчити життя самогубством.
11. а) у мене немає причин плакати;
б) буває, що я і плачу;
в) я плачу тепер постійно, але не можу виплакати;
г) раніше я плакав, а зараз якось не виходить, навіть коли хочеться.
12. а) я спокійний;
б) я легко дратуюся;
в) я постійно напружений, готовий вибухнути, як паровий котел;
г) мені тепер все байдуже: те, що раніше дратувало мене, зараз ніби мене і не стосується.
13. а) Прийняття рішення не є для мене особливою проблемою;
б) іноді я відкладаю рішення на потім;
в) приймати рішення для мене проблематично;
г) я взагалі ніколи нічого не вирішую.

14. а) мені не здається, ніби я маю вигляд поганий або гірший, ніж раніше;
б) мене хвилює, що я маю не дуже добрий вигляд;
в) справи йдуть дедалі гірше – я маю поганий вигляд;
г) я бридкий, у мене просто потворна зовнішність.
15. а) зробити вчинок – для мене не проблема;
б) мені доводиться змушувати себе, щоб зробити який-небудь важливий життєвий крок;
в) щоб зважитися на що-небудь, я маю дуже багато попрацювати над собою;
г) я взагалі не здатний що-небудь реалізувати.
16. а) я сплю спокійно і добре почуваюся;
б) вранці я прокидаюся більш стомленим, ніж був до того, як заснув;
в) я прокидаюся рано і відчуваю себе так, ніби не виспався;
г) іноді я страждаю від безсоння, іноді прокидаюся по кілька разів за ніч, у цілому сплю не більше п'яти годин на добу.
17. а) у мене збереглася колишня працездатність;
б) я швидко втомлююся;
в) я відчуваю себе стомленим, навіть якщо майже нічого не роблю;
г) я настільки втомився, що нічого не можу робити.
18. а) апетит у мене такий же, яким він був завжди.
б) у мене зник апетит;
в) апетит у мене набагато гірший, ніж раніше;
г) у мене взагалі немає апетиту.
19. а) бувати на людях для мене так само приємно, як і раніше;
б) мені доводиться примушувати себе зустрічатися з людьми;
в) у мене немає ніякого бажання бувати в суспільстві;
г) я ніде не буваю, люди не цікавлять мене, мене взагалі не хвилює ніщо стороннє.
20. а) мої еротико-сексуальні інтереси збереглися на колишньому рівні;
б) секс вже не цікавить мене так, як раніше;
в) зараз я міг би спокійно обійтися без сексу;
г) секс взагалі не цікавить мене, я абсолютно втратив до нього потяг.

21. а) я відчуваю себе цілком здоровим і піклуюся про своє здоров'я так само, як і раніше;
 б) у мене постійно щось болить;
 в) із здоров'ям справи кепські, я весь час про це думаю;
 г) моє фізичне самопочуття жахливе, болячки просто вимотують мене.

Обробка результатів. За відповіді нараховують: “а” – 0 балів, “б” – 1 бал, “в” – 3 бали, “г” – 4 бали.

Обраховують загальну суму набраних балів (якщо за окремими позиціями респондент обирає не одне, а кілька тверджень, рахують їх теж).

Інтерпретація результатів. Відповідно до отриманих балів визначають ступінь депресії:

- 0 ... 4 бали – депресії немає;
- 5 ... 7 балів – легкий ступінь депресії;
- 8 ... 15 балів – середній ступінь депресії;
- 16 і більше балів – високий рівень депресії.

Методика 5.57. “Дослідження травматичного стресу” (І. Котеньов). Методика призначена для оцінювання вираженості симптомів постстресових порушень.

Інструкція. Уважно читаючи кожне твердження, (табл. 5.57.1), виберіть варіант, який найбільше відповідає Вашому стану або поглядам на цей час.

У кожній колонці на бланку відповідей під номером твердження обведіть цифру, що означає Вашу відповідь: 5 – “абсолютно правильно”; 4 – “швидше правильно”; 3 – “частково правильно, почасти неправильно”; 2 – “швидше не правильно”; 1 – “абсолютно неправильно”.

Таблиця 5.57.1

Оцінювання вираженості симптомів постстресових порушень

№ п/п	Твердження	Ваші відповіді				
1	Вранці я прокидаюся відпочилим	5	4	3	2	1
2	Я добре координую свої рухи	5	4	3	2	1

Продовження табл. 5.57.1

3	Я відчуваю втому	5	4	3	2	1
4	Мені необхідно докладати зусиль, щоб втямити, про що говорять люди навколо	5	4	3	2	1
5	Раптово у мене буває сильне серцебиття	5	4	3	2	1
6	Я приймаю їжу машинально, не відчуючи задоволення	5	4	3	2	1
7	Світ, який мене оточує, здається нереальним	5	4	3	2	1
8	Я здригаюся від раптового шуму	5	4	3	2	1
9	Я настільки живо згадую окремі події, що ніби знову переживаю їх	5	4	3	2	1
10	Я абсолютно здоровий фізично	5	4	3	2	1
11	Для мене задоволення перебувати серед людей	5	4	3	2	1
12	Часто я дію так, ніби мені загрожує небезпека	5	4	3	2	1
13	Мене не можна звинуватити в тому, що я розосереджений	5	4	3	2	1
14	Я часто бачу один і той же страшний сон	5	4	3	2	1
15	Безумовно, я винен перед людьми	5	4	3	2	1
16	Дурниці дратують мене	5	4	3	2	1
17	Я намагаюся не дивитися телевізор, якщо показують хроніку драматичних подій	5	4	3	2	1
18	Мені подобається моя робота	5	4	3	2	1
19	Я пережив серйозну втрату	5	4	3	2	1
20	Я добре сплю ночами	5	4	3	2	1
21	Я ніколи не бачу страшних снів	5	4	3	2	1
22	Іноді мені хочеться напиться	5	4	3	2	1
23	Мої близькі сильно турбуються через мою роботу	5	4	3	2	1
24	У мене буває відчуття, що час тече ніби уповільнено	5	4	3	2	1
25	Іноді я звертаюся до лікаря тільки тому, що хочу трохи відпочити	5	4	3	2	1
26	Багато речей стали для мене нецікавими	5	4	3	2	1
27	Без жодного приводу я можу сильно роздратовуватися	5	4	3	2	1
28	Мені слід було б дотримуватися дієти	5	4	3	2	1
29	Я намагаюся уникати розмов на неприємні теми	5	4	3	2	1
30	Трапляється, що я забуваю речі	5	4	3	2	1

Продовження табл. 5.57.1

31	Іноді мені здається, що навіть близькі люди не розуміють мене	5	4	3	2	1
32	Мені необхідно краще контролювати емоції	5	4	3	2	1
33	Минулі події я згадую яскравіше, ніж те, що відбувається зараз	5	4	3	2	1
34	Мені іноді здається, що світ навколо мене втрачає фарби	5	4	3	2	1
35	Я прокидаюся від раптового страху	5	4	3	2	1
36	Мені доводиться докладати значних зусиль, щоб працювати в колишньому ритмі	5	4	3	2	1
37	Часом я відчуваю озноб	5	4	3	2	1
38	Я хочу допомагати людям, які потрапили в біду	5	4	3	2	1
39	Нещодавно мені довелося зіштовхнутися з дуже небезпечними обставинами	5	4	3	2	1
40	Я відчуваю себе більш досвідченим ніж багато хто з моїх однолітків	5	4	3	2	1
41	Мені важко заснути	5	4	3	2	1
42	Я відчуваю самотність	5	4	3	2	1
43	Мені буває важко згадувати те, що відбувалося зовсім недавно	5	4	3	2	1
44	Я відчуваю, що стаю іншою людиною	5	4	3	2	1
45	Часом я радію найнезначнішим речам	5	4	3	2	1
46	Я відчуваю приплив сил	5	4	3	2	1
47	Вранці я дуже важко прокидаюся	5	4	3	2	1
48	Мої думки постійно повертаються до того, про що не хочеться думати	5	4	3	2	1
49	Я відчуваю сором	5	4	3	2	1
50	Зазвичай я не звертаюся до лікаря, навіть якщо відчуваю, що не зовсім здоровий	5	4	3	2	1
51	Я настільки міцно сплю, що гучні звуки або яскраве світло не можуть мені перешкодити	5	4	3	2	1
52	Мені кажуть, що я скрикую уві сні	5	4	3	2	1
53	Я часто думаю про майбутнє	5	4	3	2	1
54	Іноді я серджуся	5	4	3	2	1
55	Я боюся, що можу накоїти щось всупереч своїм намірам	5	4	3	2	1
56	Буває, що я забуваю те, що хотів сказати або зробити	5	4	3	2	1

Продовження табл. 5.57.1

57	Останнім часом мій настрій погіршився	5	4	3	2	1
58	Мені немає на кого покластися	5	4	3	2	1
59	Хотілося б, щоб моя сім'я приділяла мені більше уваги	5	4	3	2	1
60	Безумовно, я люблю ризикувати	5	4	3	2	1
61	Мені подобається "чорний гумор"	5	4	3	2	1
62	Я в усьому покладаюся на самого себе	5	4	3	2	1
63	Я постійно відчуваю потребу що-небудь їсти, навіть не відчуючи голоду	5	4	3	2	1
64	Іноді мені здається, що я заплутався в житті	5	4	3	2	1
65	Мені здається, що я не зумів зробити те, що від мене вимагали	5	4	3	2	1
66	Я відчуваю інтерес і смак до життя	5	4	3	2	1
67	Мені весело та легко в компанії друзів	5	4	3	2	1
68	Я багато і плідно працюю	5	4	3	2	1
69	Часто я забуваю, куди поклав якусь річ	5	4	3	2	1
70	Я намагаюся ні з ким не обговорювати свої проблеми	5	4	3	2	1
71	Я ніколи не відчував страху	5	4	3	2	1
72	Мені було б корисно побути на самоті	5	4	3	2	1
73	Роблячи яку-небудь справу, я часто думаю зовсім про інше	5	4	3	2	1
74	Моє життя різноманітне і насичене подіями	5	4	3	2	1
75	Я ніколи не вчиняв так, щоб потім було соромно	5	4	3	2	1
76	Чужі труднощі мало кого хвилюють	5	4	3	2	1
77	Я відчуваю себе набагато старшим за свої роки	5	4	3	2	1
78	Мені здається, що мене чекає щасливе майбутнє	5	4	3	2	1
79	У житті мені довелося пережити таке, що краще не згадувати	5	4	3	2	1
80	Я гостро сприймаю чужий біль	5	4	3	2	1
81	Мені здається, що я втратив здатність радіти життю	5	4	3	2	1
82	Мене турбують головні болі	5	4	3	2	1
83	Легкі заробітки зазвичай пов'язані з порушенням закону	5	4	3	2	1
84	Я не проти додаткового заробітку	5	4	3	2	1
85	Сторонні звуки відвертають мою увагу	5	4	3	2	1

Закінчення табл. 5.57.1

86	Я намагаюся не вступати в бійку, якщо справа мене не стосується	5	4	3	2	1
87	Я вірю, що справедливість перемагає	5	4	3	2	1
88	Моє серце працює, як звичайно	5	4	3	2	1
89	Іноді я приймаю пігулки	5	4	3	2	1
90	Є речі, які я не можу собі пробачити	5	4	3	2	1
91	Безумовно, мені потрібен час, щоб опанувати себе	5	4	3	2	1
92	Алкоголь добре знімає будь-який стрес	5	4	3	2	1
93	Я не схильний скаржитися на здоров'я	5	4	3	2	1
94	Мені хочеться все троцтити на своєму шляху	5	4	3	2	1
95	Більшість людей турбуються лише про власне благополуччя	5	4	3	2	1
96	Мені важко стримувати свій гнів	5	4	3	2	1
97	Я не вважаю, що правий той, хто сильніший	5	4	3	2	1
98	Я ніколи не неприємний	5	4	3	2	1
99	Мені слід було б навчитися уникати конфліктів	5	4	3	2	1
100	Я маю хороших друзів	5	4	3	2	1
101	Мене вважають врівноваженою людиною	5	4	3	2	1
102	Нервові напруження добре знімає сауна	5	4	3	2	1
103	Я відчуваю розгубленість	5	4	3	2	1
104	Часто мені здається, що мене підстерігає небезпека	5	4	3	2	1
105	Я працюю, не відчуваючи втоми	5	4	3	2	1
106	Я відчуваю сильне внутрішнє збудження	5	4	3	2	1
107	Часто я мимовільно дію у відповідь на несподіваний звук або рух	5	4	3	2	1
108	Мені важко зосередитися одночасно на кількох справах	5	4	3	2	1
109	Я відчуваю цілком впевненість	5	4	3	2	1
110	Мені є за що дякувати долі	5	4	3	2	1

Ключ для оцінювання вираженості симптомів постстресових порушень наведено у табл. 5.57.2. “Прямі” твердження позначені номерами без дужок, “зворотні” – в дужках.

Таблиця 5.57.2

Ключ для оцінювання вираженості симптомів постстресових порушень

ПТСР (посттравматичний стресовий розлад)	ГСР (гострий стресовий розлад)
A (1): подія травми – 19, 39, 79	A (1): подія травми – 19, 39, 79
B: повторне переживання травми ("вторгнення"):	b: дисоціативні симптоми:
B (1) – 33, 48	b (1) – 6, (109)
B (2) – 14, 35, 52, (21)	b (2) – 4, 103
B (3) – 9	b (3) – 7, 34
B (4) – 49, 90	b (4) – 44
B (5) – 5	b (5) – 43
C: симптоми "уникнення":	c: повторне переживання травми ("вторгнення"):
C (1) – 29, 79	c (1) – 33, 48
C (2) – 17	c (2) – 14, 35, 52, (21)
C (3) – 43	c (3) – 9
C (4) – 26, (66, 74)	c (4) – 49, 90
C (5) – 31, 42	d: симптоми "уникнення":
C (6) – 81	d (1) – 29, 79
C (7) – (53, 78)	d (2) – 17
D: симптоми гіперактивації:	e: симптоми гіперактивації:
D (1) – 41, (20, 51)	e (1) – 41, (20, 51)
D (2) – 16, 27, 32, 96	e (2) – 16, 27, 32, 96
D (3) – 85, 108, (13)	e (3) – 85, 108, (13)
D (4) – 8, 104	e (4) – 8, 104
D (5) – 12, 107	e (5) – 12, 107
	e (6) – 105, (46)
F: дистрес і дезадаптація:	f: дистрес і дезадаптація:
3, 36, 57, 91 (11, 68)	3, 36, 57, 70, 91
L ("неправда") – 71, (30, 54, 84, 89); Ag ("агравация") – 25, 28, (93); Di ("дисимуляція") – 50, 93, (28); Depres ("депресія") – (1), 6, 15, 24, 26, 36, 42, (46), 57, (66), (67), (78), 81, 90, (109).	

Обробка результатів. Простим підсумовуванням підраховують значення контрольних та основних субшкал ПТСР і ГСР:

L (неправда), Ag (агравация), Di (дисимуляція), depres (депресія);

ПТСР: A (1) (подія травми), B (повторне переживання травми – “вторгнення”), C (симптоми “уникнення”), D (симптоми гіперактивації), F (дистрес і дезадаптація);

ГСР: A (1) (подія травми), b (дисоціативні симптоми), c (повторне переживання травми – “вторгнення”), d (симптоми “уникнення”), e (симптоми гіперактивації), f (дистрес і дезадаптація).

Обчислюють суму відповідей за кожною із шкал (сумують відповіді респондента за “прямими” твердженнями і перекодовані відповіді за “зворотними” твердженнями (відповіді респондента – 1, 2, 3, 4, 5, перекодовані відповіді – 5, 4, 3, 2, 1).

Підсумкові показники ПТСР і ГСР отримують за результатами підсумовування значень основних субшкал:

ПТСР = A (1) + B + C + D + F;

ГСР = A (1) + b + c + d + e + f.

Отримані “сирі” значення переводять у Т-бали за табл. 5.57.3–5.57.6 окремо для чоловіків і жінок.

Таблиця 5.57.3

Таблиця переведення “сирих” балів за шкалами в Т-бали (для чоловіків)

Т-бал	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	B	C	d	e	f	Т-бал
98	30														98
96	29														96
94	28	15													94
92	28				44	48									92
90	27	14			43	47		26			40			23	90
88	26				42	46	58	26		28	39		64	23	88
86	25	13			41	45	57	25		28	38	15	62	22	86
84	25	13			39	44	55	24		27	36		61	21	84
82	24				38	43	54	24		26	35	14	59	21	82
80	23	12			37	42	52	23		25	34	14	58	20	80
78	23				36	41	51	22		25	33		56	20	78
76	22	11			35	39	49	22		24	32	13	55	19	76
74	21	11			34	38	48	21	15	23	31		53	18	74
72	21	10		15	33	37	46	20	15	22	30	12	52	18	72
70	20	10	16	14	32	36	45	20	14	21	29	12	50	17	70
68	19		15	13	31	35	43	19	13	21	28	11	49	17	68

Закінчення табл. 5.57.3

66	19	9	15	13	30	34	42	18	13	20	27	11	48	16	66
64	18		14	12	28	33	40	17	12	19	26		46	15	64
62	17	8	14	11	27	32	39	17	11	18	25	10	45	15	62
60	17	8	13	11	26	30	38	16	11	18	24		43	14	60
58	16		13	10	25	29	36	15	10	17	23	9	42	14	58
56	15	7	13	10	24	28	35	15	10	16	22	9	40	13	56
54	14		12	9	23	27	33	14	9	15	21	8	39	12	54
52	14	6	12	8	22	26	32	13	8	15	20	8	37	12	52
50	13	6	11	8	21	25	30	13	8	14	19	7	36	11	50
48	12	5	11	7	20	24	29	12	7	13	18	7	34	11	48
46	12	5		7	19	23	27	11	7	12	17		33	10	46
44	11		10	6	17	22	26	10	6	12	16	6	31	9	44
42	10	4		5	16	20	24	10	5	11	15	6	30	9	42
40	10		9	5	15	19	23	9	5	10	14	5	28	8	40
38	9	3	9	4	14	18	22	8	4	9	13	5	27	7	38
36	8	3	8	3	13	17	20	8	3	8	12		25	7	36
34	8		8	3	12	16	19	7	3	8	11	4	24	6	34
32	7		7		11	15	17	6			10		23	6	32
30	6		7		10	14	16				9	3	21	5	30
28	6					13	14						20		28
26	5		6			11							18		26
24													17		24
22			5										15		22
T- бал	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	C	d	e	f	T-бал

Підсумкові показники, що вказують на наявність/відсутність ПТСР, ГСР і депресії для чоловіків
табл. 5.57.4

Таблиця 5.57.4

**Підсумкові показники наявності/відсутності ПТСР,
ГСР і депресії для чоловіків**

T-бал	ПТСР	ГСР	depres
98			
96			
94		178	
92	181	175	
90	177	171	
88	173	167	60
86	169	163	59
84	165	159	57
82	161	156	55

80	157	152	54
78	152	148	52
76	148	144	51
74	144	140	49
72	140	137	48
70	136	133	46
68	132	129	45
66	128	125	43
64	124	121	42
62	120	118	40
60	116	114	38
58	112	110	37
56	108	106	35
54	104	103	34
52	100	99	32
50	96	95	31
48	92	91	29
46	88	87	28
44	84	84	26
42	80	80	25
40	76	76	23
38	72	72	21
36	68	68	20
34	64	65	18
32	60	61	17
30	56	57	15
28	52	53	
26		49	
24			
22			
Т-бал	ПТСР	ГСР	depres

Таблиця переведення “сирих” балів за шкалами в Т-бали (для жінок)

[illegible]

Закінчення табл. 5.57.5

92	26														92
90	26														90
88	25				44						40				88
86	24	15			43					30	39			24	86
84	24				42	48		26		29	38			23	84
82	23	14			41	47	58	25		29	37			23	82
80	22				39	46	56	24		28	36	15	63	22	80
78	22	13			38	44	55	24		27	35		61	21	78
76	21	13			37	43	53	23		26	34	14	59	21	76
74	20	12		15	36	42	52	22	15	25	33	14	58	20	74
72	19	12		14	35	41	50	22	14	24	32	13	56	19	72
70	19	11	15	14	34	40	49	21	14	24	31	13	55	19	70
68	18	11		13	32	38	47	20	13	23	30	12	53	18	68
66	17		14	12	31	37	45	19	12	22	29	12	51	17	66
64	17	10	14	12	30	36	44	19	12	21	28	11	50	17	64
62	16		13	11	29	35	42	18	11	20	27	11	48	16	62
60	15	9	13	11	28	34	41	17	11	20	26	10	47	15	60
58	15	9	12	10	27	32	39	17	10	19	24	10	45	15	58
56	14	8	12	9	26	31	38	16	9	18	23		43	14	56
54	13	8	11	9	24	30	36	15	9	17	22	9	42	13	54
52	13	7	11	8	23	29	35	14	8	16	21		40	13	52
50	12	7	10	7	22	27	33	14	7	15	20	8	39	12	50
48	11		10	7	21	26	32	13	7	15	19	8	37	11	48
46	11	6		6	20	25	30	12	6	14	18	7	35	11	46
44	10		9	6	19	24	29	12	6	13	17	7	34	10	44
42	9	5		5	17	23	27	11	5	12	16	6	32	9	42
40	9	5	8	4	16	21	25	10	4	11	15	6	31	9	40
38	8	4	8	4	15	20	24	9	4	10	14	5	29	8	38
36	7	4	7	3	14	19	22	9	3	10	13	5	28	7	36
34	7	3	7		13	18	21	8		9	12	4	26	7	34
32	6		6		12	17	19	7		8	11	4	24	6	32
30	5		6		10	15	18	7			9		23		30
28			5			14	16	6				3	21	5	28
26			5			13	15						20		26
24						12							18		24
22			4										16		22
Т- бал	L	Ag	Di	A(1)	B	C	D	F	A(1)	b	c	d	e	f	Т- бал

Підсумкові показники, що вказують на наявність/відсутність ПТСР, ГСР і депресії для жінок табл. 5.57.6

Таблиця 5.57.6

**Підсумкові показники наявності/відсутності ПТСР,
ГСР і депресії для жінок**

Т-бал	ПТСР	ГСР	depres
98			
96			
94			
92			
90			
88		180	
86	180	176	
84	176	172	60
82	172	168	59
80	168	164	57
78	163	160	56
76	159	156	54
74	155	151	53
72	151	147	51
70	146	143	49
68	142	139	48
66	138	135	46
64	134	131	45
62	129	127	43
60	125	122	42
58	121	118	40
56	117	114	38
54	112	110	37
52	108	106	35
50	104	102	34
48	100	98	32
46	95	93	31
44	91	89	29
42	87	85	27
40	83	81	26
38	78	77	24
36	74	73	23
34	70	69	21
32	66	64	20
30	61	60	18
28	57	56	16

Закінчення табл. 5.57.6

26	53	52	15
24	49	48	
22			
T-бал	ПТСР	ГСР	depres

Інтерпретація результатів. Проводять на основі підсумкових показників ПТСР і ГСР та показників за субшкалами опитувальника, що дає змогу робити висновок про відносну вираженість окремих груп симптомів.

При значеннях шкал *нижче 50 T-балів* симптоматики, як правило, немає. У діапазоні *від 50 до 65 T-балів* можуть проявлятися окремі симптоми постстресових станів, причому незначно виражені. *65-70 T-балів* ПТСР або ГСР зазвичай відповідають діагнозу “часткового” ПТСР або ГСР. При значеннях *вище 70 T-балів* імовірність клінічно виражених розладів помітно зростає, а у випадках перевищення рівня *80 T-балів* необхідно уточнити клінічний діагноз “повного” ПТСР або ГСР.

Наведені “критичні” значення у T-балах, безумовно, є тільки орієнтовними як для оцінювання загальних показників ПТСР і ГСР, так і стосовно окремих субшкал і шкали депресії. Однак, як показує досвід застосування опитувальника, інтервали 50 – 65 – 70 – 80 і більше T-балів досить добре “працюють” як операціональні критерії оцінювання ступеня вираженості постстресових станів.

Методика 5.58. “Коротка шкала дослідження тривоги, депресії та ПТСР”. Методика призначена для первинного скринінгу перерахованих симптомів в осіб, що пережили різні види психічних травм.

Інструкція. З часу пережитого критичного інциденту (надзвичайних обставин) або психічної травми чи відчуваєте Ви більшою мірою, ніж зазвичай, вказані стани? У бланку відповідей табл. 5.58.1 оберіть тільки один варіант (“так” або “ні”) та зробіть позначку у відповідній клітинці.

Таблиця 5.58.1

**Реєстраційний бланк для дослідження тривоги,
депресії та ПТСР**

Симптом	Так	Ні
Нездатність “розслабитися” (напруженість)		
Роздратування та поганий настрій		
Вторгнення у свідомість неприємних образів або спогадів про інцидент		
Неуважність, погане зосередження уваги		
Сильний смуток, печаль		
Сильна втома, нестача енергії		
Потрясіння або паніка		
Прагнення уникати всього, що нагадує про інцидент або травмуючу подію		
Труднощі із засинанням, погіршення сну		
Зниження інтересу до життя, звичної діяльності, у тому числі професійної		

Обробка та інтерпретація результатів. Підраховують кількість позитивних відповідей: чим більше відповідей “так”, тим більше у респондента виражені негативні психологічні наслідки травматизації – тривога і депресія, найбільш специфічні прояви ПТСР.

“Пороговим” значенням для визначення наявності порушень психічного стану є більше 4 відповідей “так”.

Методика 5.59. “Дослідження тривоги і депресії” (А. Зігмунд, Р. Снайт). Методика призначена для скринінгового виявлення тривоги і депресії у пацієнтів соматичного стаціонару.

Під час розроблення госпітальної шкали тривоги та депресії (HADS) автори виключали симптоми тривоги і депресії, які можуть бути інтерпретовані як прояв соматичного захворювання (наприклад, запаморочення, головні болі та інше). Пункти субшкали депресії відібрані зі списку скарг і симптомів, що трапляються найчастіше і відображають переважно ангедонічний компонент депресивного розладу.

Пункти субшкали тривоги складені на основі відповідної секції стандартизованого клінічного інтерв'ю.

Інструкція. Прочитайте уважно кожне твердження і обведіть кружечком відповідну цифру зліва біля варіанта відповіді, яка найбільшою мірою відповідає тому, як Ви себе почували минулого тижня.

Не роздумуйте занадто довго над кожним твердженням. Відповідь, яка першою приходить Вам у голову, завжди буде більш правильно. Час заповнення – 20 ... 30 хв”.

1. Я відчуваю напруженість, мені не по собі:

3 весь час;

2 часто;

1 час від часу, іноді;

0 зовсім не відчуваю.

2. Те, що раніше приносило мені велике задоволення, і зараз викликає у мене такі ж почуття:

0 безумовно це так;

1 напевно, це так;

2 лише в дуже малому ступені це так;

3 це зовсім не так.

3. Я відчуваю страх, здається, ніби щось жахливе може ось-ось статися:

3 безумовно, це так, і страх дуже сильний;

2 це так, але страх не дуже сильний;

1 іноді, але це мене не турбує;

0 зовсім не відчуваю.

4. Я здатний розсміятися і побачити в певній події щось смішне:

0 безумовно, це так;

1 напевно, це так;

2 лише в дуже малому ступені це так;

3 зовсім не здатний.

5. Неспокійні думки крутяться у мене в голові:

3 постійно;

2 значний час;

1 час від часу і не дуже часто;

0 тільки іноді.

6. Я відчуваю бадьорість:

3 зовсім не відчуваю;

2 дуже рідко;

1 іноді;

0 практично весь час.

7. Я легко можу сісти і розслабитися:

0 безумовно, це так;

1 напевно, це так;

2 лише зрідка це так;

3 зовсім не можу.

8. Мені здається, що я почав все робити дуже повільно:

3 практично весь час;

2 часто;

1 іноді;

0 зовсім ні.

9. Я відчуваю внутрішнє напруження або тремтіння:

0 зовсім не відчуваю;

1 іноді;

2 часто;

3 дуже часто.

10. Я не стежу за своєю зовнішністю:

3 безумовно, це так;

2 я не приділяю цьому стільки часу, скільки потрібно;

1 може бути, я став менше приділяти цьому уваги;

0 я стежу за собою так само, як і раніше.

11. Я відчуваю непосидючість, немов мені постійно потрібно рухатися:

3 безумовно, це так;

2 напевно, це так;

1 лише деякою мірою це так;

0 зовсім не відчуваю.

12. Я вважаю, що мої справи (заняття, захоплення) можуть дати мені почуття задоволення:

0 так само, як і зазвичай;

1 так, але не тією мірою, як раніше;

2 значно менше, ніж зазвичай;

3 зовсім так не вважаю.

13. У мене буває раптове відчуття паніки:

3 дуже часто;

2 досить часто;

1 не так уже й часто;

0 зовсім не буває.

14. Я можу отримати задоволення від гарної книги, радіо- чи телепрограми:

0 часто;

1 іноді;

2 рідко;

3 дуже рідко.

Ключ: субшкала “тривога” – непарні пункти 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13; субшкала “депресія” – парні пункти 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14.

Обробка результатів.

Якщо пацієнт пропустив окремі пункти, перервав заповнення шкали на значний термін (кілька годин) або не вклався у відведений час, рекомендовано провести повторне тестування з використанням нового бланку.

Шкала складається з 14 тверджень, які поділяються на дві шкали: “тривога” (непарні пункти – 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13) і “депресія” (парні пункти – 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14). Кожному твердженню відповідають чотири варіанти відповіді, що відображають градації вираженості ознаки і за кодовані за наростанням тяжкості симптому від 0 (відсутність) до 3 (максимальна вираженість).

Обробка результатів полягає в підрахунку сумарного показника за кожною шкалою.

Інтерпретація результатів:

0 ... 7 – норма (відсутність достовірно виражених симптомів тривоги і депресії);

8 ... 10 – субклінічно виражена тривога/депресія;

11 і вище – клінічно виражена тривога/депресія.

5.4. Комплексне дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил)

Методика 5.60. “Оцінювання морально-психологічного стану особового складу військового підрозділу у воєнний час” (М. Варій). Методика передбачає проведення опитування особового складу взводу, роти та їм рівних за науково обґрунтованою вибіркою. Відповіді респондентів ранжують таким чином:

так – 3 бали;

думаю, що так – 2 бали;
не можу визначитися – 1 бал;
ні – 0 балів.

Показники оцінювання морально-психологічного стану особового складу підрозділу наведено у бланку опитування табл. 5.60.1

Таблиця 5.60.1

**Оцінювання морально-психологічного стану
особового складу військового підрозділу у воєнний час
(за методикою М. Варія)**

№ п/п	Характеристики	Так	Думаю, що так (переважно так)	Не можу визначитися	Ні
1	Ви підготовлені до бойових дій?				
2	Ви воюєте за свою Вітчизну, свій народ?				
3	Ви налаштовані на рішучу боротьбу з ворогом?				
4	Ви відчуваєте ненависть до противника?				
5	Ви вірите керівництву держави?				
6	Ви вірите командуванню Збройних Сил?				
7	Ви довіряєте командирі військової частини, своєму безпосередньому командирі?				
8	Вас задовольняють бойова техніка і зброя, які є на озброєнні?				
9	Вас задовольняє рівень забезпечення Вашого підрозділу зброєю, боєприпасами, іншими необхідними для якісного ведення бою матеріальними засобами?				
10	У цьому підрозділі Ви відчуваєтеся добре і впевнено?				
11	У Вашому підрозділі низький рівень військової дисципліни і статутного порядку?				
12	У Вашому підрозділі багато боягузів, можливих дезертирів?				
13	У Вашому підрозділі переважна більшість особового складу не вірять у можливу перемогу над противником?				

Продовження табл. 5.60.1

14	Ви не хочете воювати?				
15	Ви не знаєте, навіщо Вам треба вбивати солдатів противника?				
16	У Вас часто виникають думки, що війну нав'язали ті, хто керує державою?				
17	Вас постійно мучить страх, що Ви будете вбиті?				
18	Ви проклинаєте тих, хто послав Вас на війну?				
19	Ви не впевнені у можливості здобуття перемоги над противником?				
20	Ви не вірите, що воюєте за свою сім'ю, своїх рідних, свою землю, свій народ?				
21	Ваш підрозділ дуже згуртований?				
22	У Вашому підрозділі завжди високий рівень виконавчої дисципліни?				
23	Чи відчуваєте Ви, що воїни Вашого підрозділу діють за принципом: "Один за всіх, всі за одного!"				
24	Якщо в бою виникає ситуація, що Ви можете врятувати життя своїм бойовим товаришам, то чи будете Ви це робити, не зважаючи на ризик бути вбитим?				
25	Україна є для Вас священною землею?				
26	Ви вірите у заклики командирів, якщо потрібно в бою виконати поставлене завдання, то це слід зробити навіть ціною життя?				
27	На Вашу думку, народ позитивно ставиться до мети цієї війни?				
28	Вам знайоме почуття обов'язку за долю Батьківщини?				
29	Незалежність і свобода України для Вас – найвища цінність?				
30	Ви здатні знищити ворога?				
31	Між офіцерами і солдатами Вашого підрозділу часто стаються конфлікти?				
32	Ви не вірите, що у разі Вашої загибелі Ваша сім'я буде соціально захищеною?				
33	Ви постійно відчуваєте якусь внутрішню тривогу?				

Закінчення табл. 5.60.1

34	Стан справ у районі дислокації підрозділу викликає у Вас почуття безвихідності і розпачу?				
35	Ви ні за кого не хочете воювати?				
36	У Вас з'являється бажання здатися в полон?				
37	У Вас часто з'являється бажання самовільно втекти у тил?				
38	Ви хочете уникнути участі у спеціальних діях?				
39	Ви прийшли б на допомогу товаришам у критичну хвилину?				
40	Чи є для Вас цінністю те, за що Ви воюєте?				

Після опитування підраховують загальну суму балів кожного опитаного респондента за такою формулою:

$$Q1 = \Sigma(1...10, 21...30) - \Sigma(1...20, 31...40),$$

після чого визначають середньоарифметичне значення:

$$Q_{сер} = \frac{Q1 + Q2 + Q_{n-1} + Q_n}{n}$$

де $Q_{сер}$ – середньоарифметичне значення; $Q1, Q2, Q_{n-1}, Q_n$ – кількість балів, набраних кожним респондентом; n – загальна кількість респондентів.

Залежно від середньоарифметичного значення визначають полярність:

позитивна – при $Q_{сер} = 60 \div 37$;

значно позитивна – при $Q_{сер} = 36 \div 13$;

невизначена – при $Q_{сер} = 12 \div (-11)$;

значно негативна – при $Q_{сер} = (-12) \div (-11)$;

негативна – при $Q_{сер} = (-37) \div (-60)$.

Відповідно до такої полярності можна визначити коефіцієнт морально-психологічної рівноваги R за формулою.

$$R = \frac{Q_{сер}}{60}$$

Морально-психологічний стан особового складу визначають так:

здоровий – при $1 \geq R \geq 0,61$;

задовільний – при $0,6 \geq R \geq 0,21$;

критичний – при $0,2 \geq R \geq (-0,2)$;

деструктивний – при $(-0,21) \geq R \geq (-0,6)$;

нездоровий – при $(-0,61) \geq R \geq (-1)$.

Здоровий морально-психологічний стан вказує на цілковиту і повну готовність особового складу до виконання завдань за призначенням; характеризується високою впевненістю у зброї, товаришах, командирах, самому собі і загалом в успіху справи; високими інтелектуальними якостями військовослужбовців (мобільністю, винахідливістю, ініціативністю, оперативністю мислення); змобілізованістю його всіх психічних функцій, що забезпечують повне застосування знань, досвіду, майстерності; швидкістю перебігу психічних процесів; найвищою стійкістю, на яку не можуть вплинути будь-які ситуаційні психологічні впливи; високою бойовою активністю. Таким чином, моральна та психологічна готовність перебуває на максимально можливому рівні.

Задовільний морально-психологічний стан є середнім рівнем морально-психологічної готовності, стійкості і надійності. Особовий склад характеризується здатністю виконувати поставлені командуванням завдання лише на основі чіткого усвідомлення і правильного розуміння політики держави та її керівництва, відданості народові. У певної частини особового складу можуть бути сумніви на рівні підсвідомості, які більш чітко і виразно можуть виявитися у небезпечних ситуаціях, особливо пов'язаних із загрозою для життя. У цілому особовий склад зберігає морально-психологічну стійкість, зібраність, організованість, що виражено у бойовій активності, емоційному піднесенні, інтелектуальних, фізичних і психологічних зусиллях, опосередкованих соціальною, моральною сутністю військовослужбовців, що залежать від їх моральної зрілості, ціннісних орієнтацій і громадянської свідомості. Задовільний морально-психологічний стан у цілому вказує на готовність особового складу до виконання завдань.

Критичний морально-психологічний стан особового складу відображає його низьку соціальну зрілість, неналежну

ефективність військової діяльності, а також низький рівень сформованості морально-бойових якостей.

Критичний морально-психологічний стан вказує на дуже низьку готовність особового складу до виконання завдань, проте має тенденцію до зміни на краще. Такий стан, як правило, не задовольняє командування.

Деструктивний морально-психологічний стан особового складу характеризує його як соціально неоднорідний, малоефективний у військовій діяльності. Соціальна зрілість особового складу дуже низька, а морально-психологічні параметри мають нестійку, негативну полярність, що призводить до парних, групових та міжгрупових конфліктів, які виникають внаслідок розбіжностей у поглядах, ідеях, переконаннях. Фактично такий особовий склад не готовий до бойових дій.

Нездоровий морально-психологічний стан характеризує соціально незрілий особовий склад, зовсім неефективний у військовій діяльності, асоціальну людську спільноту з глибокими суперечностями, що призводять до тривалих парних, групових та загальних конфліктів з високим і помірним емоційним напруженням, афективною нестриманістю і потрясіннями. Нездоровий морально-психологічний стан не забезпечує готовності особового складу до виконання завдань за призначенням.

ПІСЛЯМОВА

Шановні читачі!

Ви перегорнули останню сторінку нашого посібника. Ми намагалися розкрити методологію дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) відповідно до практики збройних сил провідних країн–членів НАТО.

Крім теоретичної частини, посібник містить певний діагностичний інструментарій. Вашій увазі запропоновано ефективні зарубіжні та дієві вітчизняні методики оцінювання ключових компонентів морально-психологічного стану особового складу, які можуть бути доповнені та розширені.

Автори посібника не претендують на вичерпність поданої інформації, це лише спроба розширити уявлення фахівців про практику оцінювання морально-психологічного стану особового складу військ (сил) з урахуванням досвіду збройних сил провідних країн–членів НАТО. Детальніше з усіма висвітленими у посібнику аспектами Ви можете ознайомитися у запропонованій Вам літературі. Якщо цей посібник стане порадником у Вашій роботі, а запропоновані методики будуть успішно використані на практиці, автори вважатимуть своє завдання виконаним.

Успіхів Вам! З повагою Володимир Дикун, Василь Стасюк!

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Агаєв Н. А., Дикун В. Г., Стасюк В. В. Особливості організації морально-психологічного супроводу в арміях зарубіжних країн : навч. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 134 с.

2. Варій М. Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні : монографія. Львів : ВВП ДУ "ЛП", 1996. 311 с.

3. Вказівки щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців в зоні застосування військ (сил) та під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів) : розпорядження начальника Генерального штабу Збройних Сил України № 959/НВГШ від 02.04.2018. Київ : Українська військово-медична академія МО України, 2018. 108 с.

4. Дикун В. Г., Мороз В. М., Стасюк В. В. Діяльність посадових осіб відділення морально-психологічного забезпечення бригади під час планування тактичних операцій за стандартами НАТО : навч.-метод. посіб. Київ : ФОП Маслаков, 2021. 157 с.

5. Дикун В. Г., Українець В. М. Стандарти НАТО щодо морального компонента бойової потужності військ Альянсу // Сучасна наука : проблеми і перспективи : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 2020. С. 11–12.

6. Динамічне психологічне вивчення особового складу : метод. посіб. / Баношенко В. О., Копаниця Н. І., Литвиненко Е. С., Солодовніков В. Є. Київ : Соціально-психологічний центр Збройних Сил України, 2009. 60 с.

7. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : метод. посіб. / О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

8. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : метод. посіб. / Н. А. Агаєв та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.

9. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб. / О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

10. Злишков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях : навч. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.

11. Кириченко А. Модель психологічної готовності військослужбовця Десантно-штурмових військ до діяльності в бойових

умовах // Науковий журнал “Габітус”. Одеса : Видавничий дім “Гельветика”. 2022. Вип. 38. С.59–63.

12. Кириченко А. Особливості психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням // Вісник НУОУ : зб. наук. ст. Київ, 2020. Вип. 1 (54). С. 114–121.

13. Кириченко А. Структура психологічної готовності військовослужбовців Десантно-штурмових військ Збройних Сил України до ведення бойових дій // Вісник НУОУ : зб. наук. ст. Київ, 2020. Вип. 5 (58). С. 80–89.

14. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини : навч. посіб. Луцьк : Волинський національний університет ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

15. Лисенко Д. П. Довіра до командира як фактор психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології: зб. тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 22–23 червня 2018 року). Львів: ГО “Львівська педагогічна спільнота”, 2018. С. 112–114.

16. Лисенко Д. П. Командир як суб'єкт розвитку довіри в бойових умовах: зарубіжний досвід // Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали III Всеукр. наук.-практ. круглого столу (6 березня 2018 року); за заг. ред. О. Г. Льовкіної, Р. А. Калениченка. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2018. С. 72–74.

17. Лисенко Д. П. Психологічні особливості розвитку довіри в системі взаємин “командир–підлеглий” у бойових умовах : дис. ... д-ра філософії з соціально-поведінкових наук : 053. Національний університет оборони України ім. Івана Черняховського. Київ, 2021, 251 с.

18. Лисенко Д. П. Роль довіри в міжособистісних відносинах військовослужбовців у бойових умовах // Психологія та педагогіка сучасності: проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні : Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 23–24 серпня 2019 року). Львів: ГО “Львівська педагогічна спільнота”, 2019. С.74–75.

19. Морально-психологічна готовність військовослужбовців Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням : соціологічний вимір та прогнозування : метод. посіб. / Н. А. Агаєв та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2018. 72 с.

20. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України : підручник : у 2 ч. Ч. І. Вид. 2-ге, перероб., зі змінами та доп. / Н. А. Агаєв, В. Г. Дикун, В. С. Чорний та ін. ; за заг. ред. В. В. Стасюка. Бровари : ТОВ “7БЦ”, 2020. 754 с.

21. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України : підручник: у 2 ч. Ч. 2 / В. М. Вилко, В. Г. Дикун, С. Є. Талаур та ін. ; за заг. ред. В. В. Стасюка. Київ : НУОУ ім. Івана Черняховського, 2017. 306 с.

22. Неурова А. Б., Капінус О. С., Грицевич Т. Л. Діагностика індивідуально-психологічних властивостей особистості : навч.-метод. посіб. Львів : НАСВ, 2016. 181 с.

23. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій : метод. посіб. / Кокун О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.

24. Осьодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць. Київ : 2007. № 2. С. 142–151.

25. Охорона психічного здоров'я в умовах війни: у 2 т. / пер. з англ. Т. Семигіної, І. Павленко, Є. Овсяннікової та ін. Київ : Наш формат, 2017. Т. 1. 1068 с.

26. Павлушенко С. М. Прогнозування поведінки військовослужбовців Сил спеціальних операцій в екстремальних умовах виконання завдань : навч.-метод. посіб. Київ : НУОУ імені Івана Черняховського, 2022. 54 с.

27. Павлушенко С. М. Структура фрустраційної толерантності в контексті професійної діяльності оператора Сил спеціальних операцій // зб. наук.-практ. конф. "Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки військового професіонала у глобалізованому світі". Київ : НУОУ, 2021. С. 181–184.

28. Павлушенко С. М. Фрустраційна толерантність як професійно важлива якість військовослужбовців Сил спеціальних операцій // зб. XVII між нар. наук.-практ. конф. "Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє". Київ : ВІ КНУ ім. Т. Шевченка, 2021. С. 197–198.

29. Пенькова Н. Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі проведення антитерористичної операції : дис. канд. психол. наук : 19.00.09 / Держ. служба України з надзвичайних ситуацій, Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків, 2015. 245 с.

30. Про затвердження Настанови з морально-психологічного забезпечення підготовки та застосування ЗС України : наказ Генерального штабу ЗС України від 27.04.2018. № 173.

31. Про затвердження Інструкції з оцінювання морально-психологічного стану особового складу ЗС України : наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017. № 153.

32. Про затвердження Положення про структури морально-психологічного забезпечення у ЗС України : наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 22.05.2017. № 183.

33. Профілактика відхильної поведінки у військовослужбовців : навч.-метод. посіб. / А. М. Романишин та ін. Львів : НАСВ, 2017. 322 с.

34. Психічне здоров'я на перехідному етапі : результати оцінювання та рекомендації для інтеграції охорони психічного здоров'я в систему первинної медичної допомоги та громадські платформи в Україні. Київ : міжнародний Медичний корпус за підтримки групи світового банку, 2017. 146 с.

35. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова. Харків : НА НГУ, 2016. 335 с.

36. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України : метод. посіб. / О. М. Кокун та ін. Київ : ФОП Маслаков, 2019. 288 с.

37. Рекомендації військовому психологу щодо прийомів, методів та методик дослідження соціально-психологічного клімату у військових колективах : метод. посіб. Київ : Соціально-психологічний центр Збройних Сил України, 2009. с. 25.

38. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 219 с.

39. STANAG 2437 : 2017. AJP-01(E)(1) Allied Joint Doctrine for Operations. 2017 (NATO STANDARDIZATION OFFICE (NSO)). URL: https://www.coemed.org/files/stanags/01_AJP/AJP-01_EDE_V1_E_2437.pdf. (дата звернення: 27.08.2022).

40. STANAG 2490 : 2019. AJP-3(C) Allied Joint Doctrine for the Conduct of Operations. 2019 (NATO STANDARDIZATION OFFICE (NSO)). URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/797323/doctrine_nato_conduct_of_ops_ajp_3.pdf. (дата звернення: 27.08.2022).

41. STANAG 2526 : 2019. AJP-5 Allied Joint Doctrine for the Planning of Operations. 2019 (NATO STANDARDIZATION OFFICE (NSO)). URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/837082/dcdc_doctrine_nato_planning_of_ops_ajp_5.pdf. (дата звернення: 27.08.2022).

42. STANAG 2565 : 2019. AmedP-8.10A Psychological Guide for Leaders Across the Deployment Cycle. 2019 (NATO STANDARDIZATION OFFICE (NSO)). URL: https://www.coemed.org/files/stanags/03_AMEDP/A_MedP-8.10_EDA_V1_E_2565.pdf. (дата звернення: 27.08.2021).

43. STANAG 6005 : MC 216/4 (AAP-16(D)) Manpower Policy and Procedures. 2007 (COMITE MILITAIRE DE L'ATLANTIQUE NORD). URL: https://www.coemed.org/files/stanags/16_AAP/AAP-16_EDE_1_2437.pdf. (дата звернення: 27.08.2022).

Навчально-методичний посібник

Володимир Григорович Дикун
Володимир Миколайович Мороз
Василь Васильович Стасюк

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ
морально-психологічного стану
особового складу військ (сил)

Підписано до друку 14.12.2022 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний
Шрифт Georgia. Ум. друк. Арк. 22,26
Наклад 200 прим. Зам. 2612-22

Видавець і виготовлювач «7БЦ»
03067, м. Київ, вул. Олекси Тихого, 84
e-mail: 7bc@ukr.net, тел.: (044) 592-00-80
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017 р.