

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ПО ПРЕДМЕТУ ДОСЛІДЖЕННЯ	8
1.1. Психологічні підходи до проблеми професійного самовизначення та профвідбору.....	8
1.2. Психологічний аналіз структури професійної діяльності працівників торгової мережі.....	13
1.3. Профдіагностика як засіб оцінки професійних якостей працівників на професійну відповідність.....	15
Висновок до розділу I.....	18
РОЗДІЛ II. ДІАГНОСТИКА РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВОЇ МЕРЕЖІ	20
2.1. Організація дослідження профвідповідності касирів торгового залу мережі маркетів та обґрунтування профдіагностичного комплексу.....	20
2.2. Емпіричне дослідження профвідповідності касирів торгового залу мережі маркетів.....	25
Висновок до розділу II.....	31
РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФВІДПОВІДНОСТІ КАСИРІВ ТОРГОВОГО ЗАЛУ ПРОФВИМОГАМ	32
3.1. Корекційно-розвиткова програма для підвищення рівня професійно важливих якостей касира торгового залу.....	32
Висновок до розділу III.....	45
РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	47
4.1. Охорона праці.....	47
4.2. Безпека в надзвичайних ситуаціях.....	55
Висновок до розділу IV.....	58
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	60

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ.....	67

ВСТУП

Актуальність теми. Професійне самовизначення та відповідність обраній професії визначають не лише особистий успіх, але й суспільний прогрес. Прагнення знайти своє місце в суспільстві, здійснити вибір професійної діяльності відповідно до особистих особливостей та інтересів, завдання, яке стає все більш актуальним у світлі стрімкого розвитку технологій, економічних трансформацій та культурних змін.

Вибір професії – одне з найважливіших рішень у житті людини, що є комплексною проблемою. Неправильний вибір професії призводить до: низької продуктивності праці; помилок в роботі; незадоволення, пригніченого стану; економічних втрат; перенавчання та перекваліфікації [1].

Дослідженням професійного самовизначення у своїх працях займалися В. Бодров, Л. Вербицька, В. Вишньовський, Л. Карамушка, Г. Костюк, М. Левченко, Л. Долинська, С. Максименко, С. Миронець, Є. Мілерян, Н. Побірченко, М. Савчин, І. Чорна, Т. Щербан та інші.

Проблема мотивації у професійному самовизначенні особистості стала предметом дослідження таких вчених, як Б. Г. Ананьєв, М. І. Дьяченко, В. І. Ковальов, В. Є. Мільман та ін.

Серед українських психологів професійне самовизначення розглядають через суб'єктивність, що зумовлює формування ціннісної та смислової сфери майбутнього фахівця (О. Бондаренко, З. Карпенко, Т. Титаренко та ін.), а ще обґрунтовують процес розвитку особистості на різних етапах професійного розвитку [2].

У підлітковому та юнацькому періоді особистість відчуває труднощі у визначенні життєвих цілей та перспектив. У більшості підлітків ще не розвинені особисті якості для вибору професії, такі як готовність і відповідальність за нього, самостійність, наявність відповідних здібностей та знань. Також діти цього віку не мають достатньо знань для вибору навчання і професійного самовизначення. Крім того, у них не має необхідності заробляти

на власне життя, тому вони передовіряють вирішення професійного визначення своїм батькам [3].

Тому важливо проводити профдіагностику особистості. Це допоможе оптимально визначитися з вибором майбутньої професії. Адже кожна професія вимагає від оптанта наявність професійно важливих якостей.

Одним із дієвих засобів залучення людини до активних цілеспрямованих дій у сфері виробництва та економіки вважається підприємництво. Сьогодні підприємництво у світі знаходиться під пильною увагою вчених, практиків. У багатьох економічно розвинутих країнах підприємництво введене як спеціалізація в системі вищої освіти. Трактуювання підприємництва, з яким погоджується більшість дослідників, це розгляд даного феномена як процесу творчої діяльності, здатного змінити обличчя суспільства, сприяти його науково-технічному і економічному розвитку. Підприємництво передбачає вихід за межі буденних, персоналізованих проявів ділової активності людей, націлює їх на ініціативні перетворюючі дії у сфері предметної діяльності [31].

Якісна профдіагностика оптанта на профвідповідність дає змогу відібрати найкращі кадри для вакантних посад. Зважаючи на актуальність проблеми профвідбору, ми обрали темою дослідження профдіагностику професійно важливих якостей працівників торгових мереж.

Метою дослідження є встановлення рівня сформованості професійно важливих якостей працівників торгових мереж.

Завдання:

1. Теоретичний аналіз наукової літератури по проблемі професійного самовизначення.

2. Розробити психодіагностичний комплекс для діагностики рівня сформованості професійно важливих якостей касирів торгового залу.

3. Здійснити емпіричне дослідження рівня сформованості професійно важливих якостей касирів торгового залу.

4. Розробити методичні рекомендації щодо підвищення рівня профвідповідності працівників (касирів торгового залу) профвимогам.

Об'єктом дослідження є профдіагностика професійної відповідності як структурний компонент профорієнтації.

Предметом професійно важливі якості касирів торгового залу мережі маркетів.

Методи дослідження: теоретичний аналіз, спостереження, систематизація, узагальнення; метод експертної оцінки; методики: «Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1), «Увага», «Професійний стрес», «Оцінка конфліктності особистості», «Диференційно-діагностичний опитувальник ДДО»; методи математичної статистики.

Експериментальна база: мережа торгових маркетів. Обсяг вибірки 30 касирів торгового залу.

Теоретична та методологічна основа дослідження. За основу взято теоретичні положення про профорієнтацію Е.А. Клімова, А. Адлера, А. Маслоу та інших вчених.

Наукова новизна полягає в розробці профдіагностичного комплексу для діагностики профвідповідності касирів торгового залу мережі маркетів.

Теоретична значущість. В роботі проаналізовано основні теоретичні підходи до проблеми профвідбору. Обґрунтовано проблему профвідбору та його значення у забезпеченні якості роботи працівників мережі маркетів.

Практичне значення. Розроблений нами профдіагностичний комплекс можна застосовувати в роботі психологів профорієнтологів центру зайнятості, ІР компаній торгових мереж.

Апробація. Результати дослідження апробовано шляхом публікації в матеріалах міжнародної конференції [37].

Структура та обсяг роботи: Робота складається із вступу, чотирьох розділів та висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи 86с. Основний текст складає 64 с. без додатків.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ ПО ПРЕДМЕТУ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Психологічні підходи до проблеми професійного самовизначення та профвідбору

Перед тим як перейти до детального аналізу, важливо встановити визначення основних термінів, що стосуються професійного самовизначення та професійної відповідності.

Професійне самовизначення – це процес вибору професії, який є складним і багатогранним. Він включає в себе пізнання себе, своїх здібностей, інтересів і цінностей, а також вивчення різних професій та умов їх реалізації.

За теорією А. Адлера – почуття неповноцінності та прагнення до переваги впливають на професійне визначення особистості, вони впливають на розвиток у неї артистичних, художніх та кулінарних здібностей. Вчений вважав, що враження з раннього дитинства найбільше впливають на стиль життя вже дорослої особистості, і якщо не виправити це почуття неповноцінності у ранніх роках, то людина застрягне у розвитку [4].

З позиції А. Маслоу синонімом до поняття самовизначення є поняття само актуалізації, тобто прагнення людини самовдосконалюватися та проявляти себе у важливій для неї справі. Тому самовизначення є важливою складовою соціально-психологічної зрілості людини [5].

На думку Є.А. Клімова поняття «самовизначення» є прояв психічного розвитку, тобто активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти «діячів» чогось корисного, спільноти професіоналів. Також він зауважив те, що цей процес може представлятися одноразовим, лише «миттєвістю» подій [6].

За С. Рубінштейном, самовизначення особистості – це самодетермінація. Саме активне самовизначення, що втілюється в реальних діях, веде до формування і розвитку тих внутрішніх умов, що створюють можливості для

розвитку особистості, формування передумов збільшення рівня професійної придатності, подальшого самовизначення[7].

З.Р. Максимова вважає що, професійне самовизначення – це процес і результат ціннісно-психологічного вrostання особистості у певну професійну роль, її самоідентифікація з цією роллю. Тому, його основним компонентом є психологічна установка, що включає позитивно-ціннісне ставлення особистості до професії та себе як до її представника [8].

В.В. Решетник розуміє професійне самовизначення як певний результат, як особистісне новоутворення, пов'язане з формуванням внутрішньої готовності самотійно та усвідомлено планувати, коригувати та реалізовувати перспективи свого розвитку, яке призводить до формуванню певного рівня професійного самовизначення, показниками якого є сформованість професійних намірів, їхня узгодженість із загальними інтересами суб'єкта та успішність професійного навчання» [9].

О. Музика вважає, що самовизначення у психології проявляється тривалий час на основі різних методологічних позицій та зауважив, що самовизначення не може відбутися без усвідомлення людиною оточуючого світу і себе в ньому, без виділення життєвих цілей, завдань і планів. Тобто, особистість усвідомлює, хто вона є тепер і ким хоче та може бути в майбутньому [10].

Р. Мотрук зауважила, що професійне самовизначення розпочинається в юнацькому віці та є наслідком особистісного самовизначення. Саме самовизначення є проявом потреби молодих людей знайти своє місце в житті, суспільстві та зайняти внутрішню позицію дорослої людини й усвідомити свої можливості [11].

Також Р. Мотрук зауважила та узагальнила зарубіжних вчених, які виділили психодинамічні детермінанти професійного самовизначення: А. Адлер - почуття неповноцінності та прагнення до переваги; З. Фройд виділив підсвідому структуру основних потреб; К. Хорні зауважив вплив соціально-культурних традицій [11].

Д.Сьюпер – автор популярної за кордоном теорії професійного розвитку – розглядає вибір професії як подію, а сам процес професійного самовизначення (побудови кар'єри) – як постійно змінюючи один одного вибори. Вибір професії він розуміє як процес, що є однією фазою професійного розвитку. В основі цього лежить “Я-концепція” особи як відносно цілісне утворення, яке постійно змінюється у світі дорослішання людини. На його думку, залежно від часу і досвіду змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку [12].

Та все ж психологічний аспект професійного самовизначення можна розглядати на різних етапах життя людини. Сучасні дослідження наголошують на тому, що цей процес може бути більш динамічним, ніж раніше припускалося.

Зокрема, з позицій особистісного підходу Пряжнікова Н.С. можна визначити такі етапи, як:

1. Дитинство та підлітковий вік: період, коли формуються перші ідеї про свої можливості та інтереси у сфері праці;
2. Молодь та студентські роки: етап активного вибору навчального шляху та перші спроби самостійного визначення у професійному полі;
3. Початкова кар'єра: момент вибору першої роботи та визначення себе в обраній професійній ролі;
4. Середні роки: етап переосмислення та можливого переорієнтування у професійній сфері, враховуючи зміни у житті та особистісному розвитку[13].

Літературний аналіз дозволяє виділити кілька основних теоретичних моделей професійного самовизначення. Серед них можна визначити соціально-когнітивні моделі, які враховують вплив соціального середовища та когнітивних факторів на процес вибору професії, а також особистісно-орієнтовані моделі, які акцентують увагу на ролі особистісних якостей та цінностей у професійному самовизначенні.

Наприклад, Ю. П. Поваренков описує такі рівні професійного самовизначення як операційний, ціннісно-мотиваційний, особистісний та

поведінковий. Зміст кожного визначає особливість професійного самовизначення:

- на операційному рівні розкривається основа поняття «професіоналізація», аналізуються та формуються професійні цілі та завдання;

- на ціннісно-мотиваційному – розкриваються механізми, які включають в основу професійного самовизначення соціальні стимули та мотиваційні основи, що виступають як професійні та кар'єрні цінності, установки та мотиви;

- особистісний рівень включає в себе професійно важливі якості, навички, здібності, які забезпечують процес та ефективність професійного самовизначення.

- поведінковий рівень включає у себе готовність до вибору професії та процес вибору, до самовдосконалення та розвитку в обраній професії, а також готовність до змін, тобто, наявність професійно-поведінкових установок, що характеризує реальну професійну поведінку суб'єкта [14].

Соціально-когнітивні моделі професійного самовизначення розглядають процес вибору професії як результат взаємодії соціальних факторів та когнітивних механізмів.

Однією з сучасних адаптацій соціально-когнітивних моделей є врахування впливу Інтернету та соціальних мереж на процес професійного самовизначення. Віртуальне спілкування, доступ до інформації та можливість спільної діяльності в мережі стають факторами, які впливають на формування індивідуальних уподобань у виборі професії.

Особистісно-орієнтовані моделі акцентують увагу на внутрішніх факторах, які впливають на процес вибору професії. Це може включати особистісні якості, цінності та індивідуальні особливості, що визначаються вродженими або сформованими протягом життя характеристиками особистості.

На думку О. Вітківської професійне самовизначення – це певний, цілісний процес, в якому конкретизуються та реалізуються важливі життєві цінності людини, а також аспекти її соціального та особистісного

самовизначення. Саме професійне самовизначення зумовлює вибір людиною засобів і сфер соціального середовища для реалізації її індивідуальних якостей, здібностей та моральних цінностей, а також для досягнення професійної мети[15].

О. Вітковська виділила, що внутрішніми умовами ефективного професійного самовизначення є інтегративні ціннісно-мотиваційні чинники, а саме:

- спрямування на розвиток власної індивідуальності;
- цінність власної індивідуальності та незалежності у прийнятті рішень;
- отримання духовного задоволення від майбутньої професійної діяльності;
- орієнтація на пошук гармонійного соціального оточення;
- особистісна значущість сфери захоплень, сфер суспільного та сімейного життя;
- високий рівень розвитку цінностей самоактуалізації [15].

Однією з ключових концепцій цих моделей є роль внутрішнього конфлікту у процесі вибору професії. Індивіди можуть стикатися з дилемою між суспільними очікуваннями та власними інтересами. Також важливо враховувати динаміку розвитку особистості та її можливі зміни на різних етапах життя.

К. Горішня зауважила (спираючись на дослідження В. Лозовецької), що особистість, яка визначилася з професійним життям, не попадає під вплив суспільства, який стосується її професійного розвитку, а самостійно формує себе його об'єктом, зважаючи на власні потреби [16].

В. Войтко визначає «професійне самовизначення як процес прийняття рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності, зміст якого полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності (самооцінка людиною індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професій до спеціаліста, усвідомлення своєї ролі в певній системі соціальних відносин і своєї

відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей, саморегуляція поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети)» [17].

3. Становських розглядає професійне самовизначення особистості по-перше, як процес орієнтування у видах діяльностях, а по-друге – як вибір професій з подальшим формуванням плану дії [18].

Отже, провівши аналіз літератури, можна підсумувати, що дослідженням професійного самовизначення займалися багато вчених у різні роки. Одні визначали мотивацію до праці, інші – аналізувати вплив дитячих років на вибір майбутньої професії. Деякі вчені вважають, що професійне самовизначення – це довготривалий процес, а деякі – миттєвий вибір. Але усі вважають, що професійне самовизначення є важливим вибором у житті людини, адже це впливає на її життєвий шлях, якщо його було зроблено правильно він принесе розвиток та успіх, неправильний – призведе до низької продуктивності праці; пригніченого стану; перенавчання та перекваліфікації.

1.2. Психологічний аналіз структури професійної діяльності працівників торгової мережі

Впровадження та розвиток торгових мереж є важливою складовою сучасного економічного середовища, а їх працівники відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності підприємств. У цьому розділі зверну увагу на специфіку роботи працівників торгових мереж, звертаючи особливу увагу на обов'язки, які ставлять перед ними керівництво. У наступному розділі додатково, розглянемо важливість професійної діагностики як засобу оцінки та розвитку професійних якостей цих працівників.

Однією з ключових аспектів специфіки роботи працівників торгових мереж є розмаїття обов'язків, які їм доручають. Залежно від рівня посади та функціональності, працівники можуть мати різноманітні обов'язки, починаючи від обслуговування клієнтів та завантаження товарів на полиці, і закінчуючи веденням обліку та плануванням продажів. Крім того, їм часто доручається

забезпечення належного збереження товарів та дотримання правил щодо термінів придатності.

Працівники торгових мереж повинні бути здатні ефективно орієнтуватися в широкому асортименті товарів, надавати клієнтам інформацію про характеристики та властивості товарів.

Ще однією важливою складовою роботи працівників торгових мереж є взаємодія з клієнтами. Вони виступають в ролі представників бренду та повинні забезпечувати високий рівень обслуговування, вирішувати конфліктні ситуації та сприяти позитивному враженню покупців від візиту в магазин. Це вимагає від працівників не лише комунікативних навичок, але й вміння ефективно працювати в стресових ситуаціях.

Керівництво торгових мереж часто встановлює чіткі очікування від своїх працівників. Це може включати в себе досягнення конкретних продажів, забезпечення високого рівня обслуговування клієнтів та дотримання внутрішніх політик та процедур. Розуміння цих очікувань є ключовим для успіху працівників та для підтримання сприятливого робочого середовища.

Багато завдань у торгових мережах вимагають взаємодії в команді та здатності приймати лідерські рішення в окремих ситуаціях.

Торгові мережі часто стикаються з різноманітними проблемами, вирішення яких вимагає швидкого та ефективного прийняття рішень.

Сучасні торгові мережі активно використовують інформаційні технології та програми для обслуговування клієнтів, ведення обліку товарів і т. д., тому важливо мати початкові навички роботи з ПК.

У світі торгових мереж часті зміни вимагають від працівників швидкої адаптації до нових умов.

У сучасному світі технології та вимоги ринку швидко змінюються. Для працівників торгових мереж важливо постійно підтримувати та розвивати свої професійні навички.

Вивчення різноманітних освітніх та тренінгових програм, що надаються працівникам торгових мереж, дозволить з'ясувати, наскільки вони відповідають

потребам ринку праці та сприяють підвищенню професійного рівня працівників.

Самостійне навчання стає все важливішою складовою успішної кар'єри.

Керівництво також активно використовує стратегії стимулювання та мотивації для забезпечення високої продуктивності. Це може включати в себе програми бонусів, конкурси, апеляції до особистих та колективних цілей працівників.

Отже, керівництво торгової мережі ставить різноманітні обов'язки перед своїми працівниками: від викладки товарів, контролю їх якості до обслуговування людей та вирішення різних дрібних проблем. За якісне виконання обов'язків, звичайно ж, воно різними способами мотивує та винагороджує своїх працівників, а також проводить навчання та тренінги для розвитку та підвищення професійного рівня. Адже задоволеність роботою залежить від різних факторів, таких як робочий колектив, розвиток кар'єри, атмосфера в колективі.

1.3. Профдіагностика як засіб оцінки професійних якостей працівників на професійну відповідність

Якісний науково-обґрунтований професійний відбір оптантів є важливим фактором у процесі укомплектування штату фаховими працівниками. Процедуру профвідбору та профвідбору на сучасних підприємствах, в приватних компаніях здійснюють психологи-профорієнтологи, HR-менеджери.

Компетенції HR-менеджера: знання: психології, профорієнтації, профдіагностики, основ соціології, трудового законодавства, методик HR-аналітики; технологій управління виконанням: планування, делегування та організація. Дуже важлива компетенція для HR-фахівця - орієнтація на внутрішнього клієнта (керівника, лінійного менеджера, рядового співробітника) і прагнення якомога якісніше реагувати на його потреби [19].

Першим етапом формування будь-якої команди, для ефективної її роботи, є підбір перспективних кандидатів на посаду. Основним та важливим

завданням HR-служби в компанії є створення умов для адаптації та самореалізації нових працівників. Для того, щоб максимально залучити новеньких до усієї роботи та всіх процесів, потрібно дізнатися їхні переваги, сильні сторони, а також підтримувати, допомагати з новими справами та обмінюватися досвідом. Кожному новому працівнику потрібно дати можливість проявити себе, свій внутрішній потенціал. Будь-яка робота має приносити відчуття задоволення та прогресу, заохочувати та стимулювати бажання розвиватися, а цілеспрямовані працівники завжди мають можливість кар'єрного зростання[20].

Та перш ніж проводити діагностичне дослідження професійно важливих якостей працівників торгових мереж, важливо проаналізувати його в теоретичному аспекті, для чого воно використовується та його доцільність, а також дати теоретичне визнання певним якостям.

Посилаючись на вище сказане, можу ще раз зауважити, що це є важливий момент при прийомі нового працівника, адже таким чином можна оцінити чи підходить оптант для даної посади.

Одна з важливих вимог до працівника торгової мережі пов'язана з вивченням, розпізнаванням та класифікацією товарів. Для якісного її виконання у претендента великою перевагою буде зорова та довготривала пам'ять, а також увага та зосередженість.

За одним із визначень «пам'ять полягає в закріпленні, збереженні, наступному відтворенні та забуванні минулого досвіду, дає можливість його повторного застосування в життєдіяльності людини». Дослідженням пам'яті у своїх працях займалися Л. С. Виготський, П.І. Зінченко, О.Р. Лурій, Ж. Піаже [21].

Увага виявляється в спрямованості і зосередженості свідомості особистості на певних об'єктах, які мають постійне або ситуативне значення. І. М. Сеченов, І. П. Павлов, К. Д. Ушинський, А. А. Ухтомський – зробили великий внесок у дослідження уваги [22].

Важливою якістю є комунікабельність, адже обізнаний, відкритий і з чіткою вимовою працівник завжди привабливий для відвідувача. Саме такий працівник буде підтримкою створеного бренду мережею.

Комунікабельність передбачає використання набору засобів, орієнтованих на розвиток особистісних сторін спілкування. Джерелом комунікабельності є життєвий досвід, загальна ерудиція, наукові методи навчання спілкуванню.

Комунікабельність є предметом розгляду у наукових працях Г.О. Балла, І.А. Зимні, С.Д. Максименка, М.М. Забродського, Л.А. Петровського, Є.В. Руденського, Ю.М. Ємельянова та ін.. Деякі з них вважають комунікабельність, як кінцевий результат професійної підготовки спеціаліста[23].

Аналіз ступеня розвиненості навичок роботи в команді та лідерства дозволить визначити, як ці аспекти впливають на професійні якості працівників. Тому важливо дослідити психологічний клімат колективу, щоб визначити чи вміють працівники співпрацювати. Найвідомішим методом дослідження відносин у колективі є «Соціометрія» Дж. Морено. За її допомогою можна визначити зв'язки у колективі, лідерів та прихованих лідерів, а також дізнатися про певні проблеми між працівниками [24].

Визначення основних факторів, які впливають на мотивацію працівників торгових мереж, є важливою складовою діагностики професійно важливих якостей. Вивчення рівня задоволеності роботою працівників дозволить з'ясувати, наскільки вони задоволені своєю трудовою діяльністю. Розуміння того, що саме мотивує працівників, є важливим аспектом професійної діагностики та планування розвитку кадрів.

Мотивація – це стимулювання людини до виконання конкретних дій. Вона може бути зовнішньою та внутрішньою і змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки. Питанням ефективної мотивації праці займалися такі вчені як В. Абрамов, А. Грішнова, Г. Дмитренко, І. Завадський,

А. Колот, О. Віханський, О. Кузьмін, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо та ін. [25].

Торгові мережі можуть створювати стресові умови через великий потік клієнтів, тиск від керівництва та інші фактори. Професійна діагностика повинна визначати, наскільки працівник може ефективно управляти стресом та зберігати високий рівень професійної ефективності.

Саме у працівників, які працюють з потоком людей спостерігається високі показники стресу, а стресостійкість характеризує здатність людини, яка є емоційно збудженою, зберігати певний контроль своїх дій та емоцій, а також планувати, аналізувати, вирішувати складні завдання у напружених ситуаціях та умовах діяльності; завчасно застосовувати адекватні способи дії.

Дослідженням стресу та стресостійкості своїх роботах займалися С. Лазарус, С. Фолкман, Г.С. Нікіфоров, Я.Рейковський, К.Д. Роман, Ю.В. Шаран, Ю.В. Щербатих [26].

Окрім дослідження стресостійкості є також важливим діагностика конфліктності, як було вже зауважено, робота пов'язана з потоком людей та різними не передбачуваними ситуаціями. Часто у цих ситуаціях можуть виникати суперечки, тому важливо вміти правильно вирішувати конфлікти. Це допоможе отримати повагу серед керівництва.

Важливий внесок у вирішення конфліктів зробили Шарон і Гордон Боуер, Г.Зіммель, К.Левін, Г.Келман, Т.Крум, Дж.Скотт, Л.Томпсон, Р.Рубін та ін.[27].

Отже, професійна діагностика психологічних якостей є важливою умовою прийому нового працівника, адже це дозволить визначити провідні психічні процеси, а також правильно розподілити обов'язки між майбутніми працівниками.

Висновок до розділу I. У результаті аналізу наукової літератури, встановлено, що дослідженням професійного самовизначення займалося багато вчених у різні роки. Одні визначали мотивацію до праці, інші – аналізувати вплив різних факторів на вибір майбутньої професії. Деякі вчені вважають, що

професійне самовизначення – це довготривалий процес, інколи часто змінний. Але усі вважають, що професійне самовизначення є важливим вибором у житті людини, адже це впливає на її життєвий шлях, якщо його було зроблено правильно він принесе розвиток та успіх, неправильний – призведе до низької продуктивності праці; пригніченого стану; перенавчання та перекваліфікації.

В процесі профвідбору професійна відповідність, у свою чергу, визначається ступенем відповідності між особистісними характеристиками, рівнем сформованості професійно важливих якостей і вимогами конкретної професії до оптанта. Перелік професійно важливих якостей оптанта визначається психограмою,- частиною професіограми. Профвідповідність характеризується успішністю виконання професійних обов'язків, задоволенням від роботи та низьким ступенем ймовірності професійного вигорання.

Структуру професійної діяльності працівників торгової мережі складають обов'язки від викладки товарів, контролю їх якості до обслуговування людей та вирішення різних дрібних проблем. Структуру професійної діяльності касирів торгового залу складають: спілкування із покупцем, робота з касовим апаратом, обчислення вартості придбаного товару, підтримка порядку у залі, дотримання термінів придатності, що, відповідно, вимагає вміння керувати своїм емоційним станом, не конфліктності, ввічливості, стресостійкості, інш..

Професійна діагностика психологічних якостей є важливою умовою прийому нового працівника, адже це дозволить визначити провідні психічні процеси, а також правильно розподілити обов'язки між майбутніми працівниками.

РОЗДІЛ II. ДІАГНОСТИКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВОЇ МЕРЕЖІ

2.1. Організація дослідження профвідповідності касирів торгового залу мережі маркетів та обґрунтування профдіагностичного комплексу

Якісний науково-обґрунтований професійний відбір оптантів є важливим фактором у процесі укомплектування штату фаховими працівниками. Процедуру профвідбору та профвідбору на сучасних підприємствах, в приватних компаніях здійснюють психологи-профорієнтологи, HR-менеджери.

Термін HR-менеджер розшифровується як Human Resources і означає професію менеджера по роботі з персоналом. Такий менеджер є ланкою між лінійним персоналом та керівництвом й відстоює інтереси обох сторін. Ця професія охоплює в собі широкий спектр роботи з працівниками: підбір персоналу; адаптацію; мотивацію; оцінку компетенцій; розвиток персоналу; звільнення; побудову кадрового резерву; оформлення документації; розвиток корпоративної культури; забезпечення працівників всім необхідним для роботи.

Компетенції Hr-менеджера: знання: психології, профорієнтації, профдіагностики, основ соціології, трудового законодавства, методик HR-аналітики; технологій управління виконанням: планування, делегування та організація. Дуже важлива компетенція для HR-фахівця - орієнтація на внутрішнього клієнта (керівника, лінійного менеджера, рядового співробітника) і прагнення якомога якісніше реагувати на його потреби [19].

Пошук перспективних кандидатів та їх залучення до роботи є лише першим етапом формування ефективної команди. Адаптація нових працівників та створення умов для самореалізації – важливе завдання HR-служби компанії. Необхідно краще пізнати людину, виявити її сильні сторони, максимально залучити до всіх процесів, забезпечити постійну підтримку та обмін досвідом. Кожний новий робітник повинен мати шанс проявити себе, кожному потрібно створити умови для розкриття свого внутрішнього потенціалу. Робота повинна приносити задоволення, відчуття прогресу. Необхідно стимулювати бажання

розвиватися, заохочувати до творчості та захопленості працею. Здібним і цілеспрямованим працівникам варто надавати можливість кар'єрного зростання. В кожному з нас криється величезна сила, кожний може позитивно впливати на навколишній світ [20].

Автор теорії професійного розвитку Д.Сьюпер розглядає вибір професії як подію, а сам процес професійного самовизначення (побудови кар'єри) – як постійно змінюючи один одного вибори. Вибір професії він розуміє як процес, що є однією фазою професійного розвитку. В основі цього лежить “Я-концепція” особи як відносно цілісне утворення, яке постійно змінюється у світі дорослішання людини. На його думку, залежно від часу і досвіду змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку [12].

Одним із дієвих засобів залучення людини до активних цілеспрямованих дій у сфері виробництва та економіки вважається підприємництво. Сьогодні підприємництво у світі знаходиться під пильною увагою вчених, практиків. У багатьох економічно розвинутих країнах підприємництво введене як спеціалізація в системі вищої освіти.

Трактування підприємництва, з яким погоджується більшість дослідників, це розгляд даного феномена як процесу творчої діяльності, здатного змінити обличчя суспільства, сприяти його науково-технічному і економічному розвитку. Підприємництво передбачає вихід за межі буденних, персоналізованих проявів ділової активності людей, націлює їх на ініціативні перетворюючі дії у сфері предметної діяльності [31].

Важливим фактором успішної підприємницької діяльності є підбір персоналу, який забезпечить ефективність реалізації бізнес проекту. Вирішальна роль у цьому процесі належить психологу профорієнтологу підприємства, HR-менеджеру.

Одним із завдань нашого дослідження стала розробка профдіагностичного комплексу для дослідження рівня профвідповідності оптантів на посаду касира торгового залу.

На посаду касира торгового залу приймають, зазвичай, без відповідної освіти та підготовки, досвіду роботи. Це створює відповідні труднощі у подальшому і для працівника і для роботодавця. Для того, щоб опанувати навчальні матеріали для роботи, потрібно їх вивчити, запам'ятати і використовувати в роботі, зробивши це в оптимально короткі терміни.

Оскільки касир працює з людьми, то в нього на високому рівні мають бути розвинені комунікабельність та привітність, адже це сприяє створенню позитивного іміджу магазину, бажанню і надалі робити покупки саме в цьому магазині. А отже сприятиме росту доходів підприємця.

Стиль спілкування касира, швидкість обслуговування, інше, запам'ятовуються покупцем і в подальшому асоціюються з конкретною торговою точкою, в яку хочеться повернутись ще раз, або ж ні. Обізнаний, ввічливий, натхненний касир завжди привабливий для відвідувача і налаштовує на придбання товару, а також, як наслідок, ймовірно на хорошу рекомендацію,- безкоштовну рекламу. Для того, щоб опанувати цю професію, потрібно володіти відповідними професійно важливими якостями.

Ми здійснили дослідження методом експертної оцінки за участі керівників однієї мережі маркетів на предмет визначення професійно важливих якостей касирів торгового залу. Домінуючими у рейтингу визначених професійно важливих якостей стали: комунікативність, уважність, стресостійкість, не конфліктність, схильність до роботи з людьми.

У відповідності до структури професійної діяльності касира торгового залу та професійно важливих якостей, визначених методом експертної оцінки, основу, сформованого нами, профдіагностичного комплексу склали профдіагностичні методики, для діагностики рівня сформованості відповідних професійно важливих якостей оптантів на посаду касира торгового залу (Табл.2.1).

Таблиця 2.1

**Профдіагностичний комплекс для діагностики профвідповідності
касира торгового залу мережі маркетів**

№	Професійно важливі якості	Діагностичні методики
1	Комунікативність	«Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1)» [32] (Дод. А).
2	Уважність	«Увага» П'єрона-Рузера [33] (Дод. Б).
3	Стресостійкість	«Професійний стрес» [34] (Дод. В).
4	Не конфліктність	«Оцінка конфліктності особистості» [35] (Дод. Г).
5	Схильність до роботи з людьми	Людина-Людина ми визначали за допомогою методики «Диференційно-діагностичний опитувальник ДДО» Є. Клімов [36] (Дод. Д).

Розроблено систему уніфікації результатів за усіма методиками для встановлення рівня сформованості професійно важливих якостей та впорядкування рейтингу профвідповідності оптантів на посаду касира торговельного залу [37].

1. Рівень комунікативності ми визначали за методикою «Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1)». Дана методика дає змогу виявити рівень сформованості комунікативних та організаторських схильностей. У відповідності до предмету нашого дослідження, ми виявляли рівень сформованості комунікативних схильностей [32] (Дод. А).

2. Методика «Увага» дозволяє визначити рівень концентрації уваги за допомогою бланка тесту П'єрона-Рузера, де досліджуваному пропонується за одну хвилину потрібно розставити певні символи у відповідні фігури. Під час обробки результатів враховується кількість заповнених фігур та кількість допущених помилок [33] (Дод. Б).

3. Методика «Професійний стрес» дозволить визначити рівень стресостійкості особистості. Досліджуваному пропонується 22 запитання, у деяких потрібно вибрати одну із запропонованих відповідей, в інших – відповісти «так» чи «ні». За кожну відповідь бали нараховуються за відповідним ключем. Чим менша сума балів, тим вища стресостійкість особистості [34] (Дод. В).

4. Методика «Оцінка конфліктності особистості» допоможе з'ясувати рівень особистої конфліктності, для того, щоб краще зрозуміти, які властивості характеру вам притаманні та як поводитися у конфліктних ситуаціях і чому саме так, а не інакше. Бали за кожну відповідь нараховуються за певною шкалою, тоді сумуються і визначається рівень конфліктності особистості [35] (Дод. Г).

5. За допомогою Диференційовано-діагностичного опитувальника інтересів – ДДО (за Є. Клімовим) можна визначити інтереси до різного роду діяльностей. Під час проведення методики досліджуваному потрібно вибрати один з двох запропонованих видів діяльності. Відповіді записуються у відповідний бланк, де виділяється 5 типів професій:

- професії типу «людина – техніка», тракторист, комбайнер, водій, станочник, крановик, інш.;
- професії типу «людина – природа»: лісник, садівник, ветеринар, еколог, дослідник флори і фауни, геологи, інш.;
- професії типу «людина – людина» вчитель, викладач, психолог, лікар, продавець, касир торгового залу, інш.;
- професії типу «людина – художній образ»: дизайнер, художник, композитор, письменник, режисер, музикант, актор, майстер розпису, інші;

професії типу «людина – знакова система»: програміст, бухгалтер, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, математик, інші [36]. (Дод. Д).

2.2. Емпіричне дослідження профвідповідності касирів торгового залу мережі маркетів

Дослідження здійснювалось в одній із торгових мереж. Респонденти - касири торговельного залу. Обсяг вибірки 30 осіб.

Для уніфікації результатів за п'ятьма методиками, нами було розроблено систему уніфікації результатів, шляхом переведення їх у трирівневу систему відповідності.

1. Аналіз результатів профдіагностики за методикою «Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1)» [32] (Дод. А) представлений у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Рівень сформованості комунікативних схильностей у касирів торгового залу

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	15	50,00
Середній	10	33,33
Низький	5	16,67
Всього	30	100

В результаті дослідження встановлено, що у 50% респондентів високий рівень сформованості комунікативних схильностей, у 33,33%- середній, у 16,67% – низький рівень комунікативних схильностей.

Відповідно, прийняті на роботу працівники із низьким та середнім рівнем комунікативних схильностей потребують підвищення рівня сформованості даної професійної якості.

2. Аналіз результатів профдіагностики за методикою «Увага» за допомогою бланка тесту П'єрона-Рузера [33] (Дод. Б) представлений у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень сформованості концентрації уваги у касирів торгового залу

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	20	66,67
Середній	8	26,66
Низький	2	6,67
Всього	30	100

В результаті дослідження встановлено, що у 66,67% респондентів високий рівень концентрації уваги, у 26,66% - середній, у 6,67% – низький рівень.

Відповідно, третині прийнятих на роботу працівникам потрібно розвивати свою концентрацію уваги, за допомогою відповідних вправ.

3. Аналіз результатів профдіагностики за методикою «Професійний стрес» [34] (Дод. В) представлений у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Рівень стресостійкості у касирів торгового залу

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	11	36,67
Середній	13	43,33
Низький	6	20
Всього	30	100

В результаті дослідження встановлено, що у 36,67% респондентів високий рівень стресостійкості, у 43,33%- середній, у 20% – низький рівень.

Відповідно, більшій частині опитаних касирів потрібно підвищувати свій рівень стресостійкості, адже це може передувати високому рівню конфліктності.

4. Аналіз результатів профдіагностики за методикою «Оцінка конфліктності особистості» [35] (Дод. В) представлений у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Рівень конфліктності
у касирів торгового залу**

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	6	20
Середній	17	56,67
Низький	7	23,33
Всього	30	100

В результаті дослідження встановлено, що у 20% респондентів високий рівень конфліктності, у 56,67%- середній, у 23,33% – низький рівень.

Від загальної кількості прийнятих працівників 20% це не є високий відсоток, але все ж потреба корекцій цієї риси присутня, тому що 56,67% мають середній рівень конфліктності.

5. Аналіз результатів профдіагностики за методикою «Диференційно-діагностичний опитувальник ДДО» [36] (Дод. Д). представлений в таблиці 2.6.

П'ять типів професій також було уніфіковано у три рівні схильності до відповідної професії. Оскільки касир торгового залу працює із людьми, спілкується, об'єктом діяльності касира є людина, покупець, то схильність до типу професій із категорії «Людина-людина» ми відносимо до високого рівня профвідповідності. Також касир працює із касовим апаратом, тому відповідність типу «Людина-знакова система» – середній рівень профвідповідності і «Людина-природа», «Людина-техніка», «Людина-художній образ» – низький рівень профвідповідності.

Таблиця 2.6

**Рівень схильності
до роботи людьми**

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	16	53,34
Середній	7	23,33
Низький	7	23,33
Всього	30	100

В результаті дослідження встановлено, що у 53,34% респондентів відносяться до типу професій «Людина-людина», що відповідає високому рівню, тобто їм підходить обрана професія у плані спілкування та обслуговування покупців, у 23,33% - середній, тобто у них схильність більше до професій типу «Людина-знакова система», що допомагає швидко розраховувати, але спілкування не є їхньою перевагою, також у 23,33% – низький рівень профвідповідності до цієї професійної діяльності.

Зведені кількісні результати описано у діагностичній матриці (Табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Рівень сформованості профвідповідності вимогам професії.

	Комунікативність	Уважність	Стресостійкість	Конфліктність	Схильність до типу професій «Людина-людина»	Загальний рівень профвідповідності
Респондент 1	вис.	вис.	сер.	вис.	вис.	високий
Респондент 2	вис.	сер.	низ.	сер.	вис.	середній

	Комунікативність	Уважність	Стресостійкість	Конфліктність	Схильність до типу професій «Людина-людина»	Загальний рівень профвідповідності
Респондент 3	сер.	вис.	вис.	сер.	сер.	середній
Респондент 4	сер.	вис.	вис.	низ.	сер.	середній
Респондент 5	вис.	сер.	сер.	сер.	вис.	середній
Респондент 6	сер.	вис.	вис.	низ.	низ.	середній
Респондент 7	сер.	вис.	вис.	низ.	низ.	середній
Респондент 8	вис.	сер.	вис.	низ.	вис.	середній
Респондент 9	вис.	вис.	низ.	сер.	вис.	середній
Респондент 10	вис.	вис.	сер.	сер.	вис.	високий
Респондент 11	вис.	низ.	сер.	сер.	вис.	середній
Респондент 12	низ.	вис.	низ.	низ.	низ.	низький
Респондент 13	вис.	сер.	сер.	сер.	низ.	середній
Респондент 14	вис.	вис.	вис.	низ.	вис.	високий
Респондент 15	вис.	вис.	сер.	сер.	вис.	високий
Респондент 16	сер.	вис.	низ.	вис.	сер.	середній
Респондент 17	вис.	низ.	сер.	сер.	вис.	середній
Респондент 18	вис.	сер.	вис.	сер.	вис.	високий
Респондент 19	вис.	вис.	низ.	сер.	низ.	середній
Респондент 20	вис.	вис.	сер.	сер.	вис.	високий
Респондент 21	низ.	вис.	вис.	вис.	сер.	середній
Респондент 22	низ.	вис.	сер.	вис.	сер.	середній
Респондент 23	вис.	вис.	сер.	сер.	вис.	високий

	Комунікативність	Уважність	Стресостійкість	Конфліктність	Схильність до типу професій «Людина-людина»	Загальний рівень профвідповідності
Респондент 24	вис.	сер.	низ.	низ.	низ.	низький
Респондент 25	сер.	вис.	вис.	сер.	сер.	середній
Респондент 26	низ.	вис.	сер.	вис.	сер.	середній
Респондент 27	сер.	сер.	сер.	сер.	низ.	середній
Респондент 28	вис.	сер.	вис.	сер.	вис.	високий
Респондент 29	вис.	вис.	вис.	сер.	вис.	високий
Респондент 30	вис.	вис.	сер.	вис.	вис.	високий

Проаналізувавши результати профдіагностики, ми отримали наступні результати (Табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Рівень сформованості профвідповідності у касирів торгового залу

Рівні	Абсолютна кількість	У %
Високий	10	33,33
Середній	18	60
Низький	2	6,67
Всього	30	100

Високий рівень відповідності професійних рис встановлено у 33,33% респондентів, середній рівень – 60% та низький рівень профвідповідності

встановлено у 6,67%. Таким чином, 66,67%, у абсолютній кількості це 20 респондентів, рекомендовано підвищити рівень профвідповідності.

Висновок до розділу II

Отже, підсумовуючи матеріали розділу та результати емпіричного дослідження, можна зробити наступні висновки:

- якісний науково-обґрунтований професійний відбір оптантів є важливим фактором у процесі укомплектування штату фаховими працівниками. Процедуру профвідбору та профвідбору на сучасних підприємствах, в приватних компаніях здійснюють психологи-профорієнтологи, HR-менеджери;
- перш ніж проводити діагностику оптантів, потрібно визначити структуру діяльності, якості, які є професійно важливими для роботи та розробити профдіагностичний комплекс для їх дослідження.

Як показали результати дослідження для 53,34% опитаних респондентів, дійсно підходить посада касира торгівельного залу, оскільки у них є схильність до типу професій з групи «Людина-людина»; у 20% - високий рівень конфліктності, що може призвести до різних непорозумінь з покупцями і тільки у 23,33% - низький, такі люди краще зможуть вирішити конфлікт, без його загострення. За результатами було також визначено, що від цієї риси залежить така риса, як стресостійкість: високий рівень конфліктності відповідає низькому рівню стресостійкості – 20%; низький рівень конфліктності – високому стресостійкості – 36,67%. Рівень концентрації уваги групи також є на високому рівні – 66,67%; також у 50% респондентів високий рівень комунікативних здібностей, що є однією з основних вимог до оптанта та працівника в загальному, адже основна робота полягає саме у спілкуванні з людьми.

Високому рівню профвідповідності відповідають лише 33,33%, , проте середньому рівню – 60%, а низькому лише 6,67%. Це дає підстави зробити висновок, що для 20 працівників (66,67%) необхідно підвищення рівня сформованості професійно важливих якостей.

РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФВІДПОВІДНОСТІ КАСИРІВ ТОРГОВОГО ЗАЛУ ПРОФВИМОГАМ

3.1. Корекційно-розвиткова програма для підвищення рівня професійно важливих якостей касира торгового залу

Завдяки розробленому нами психодігностичним комплексом можна здійснювати відбір опитантів на посаду касир торгового залу, а також, як було використано у дослідженні, для діагностики рівня професійно важливих якостей уже прийнятих працівників.

Загальний рівень сформованості професійно важливих якостей дорівнює середньому – це 60% опитаних працівників. Це дозволяє зробити висновок, що для цих працівників потрібно розробити або тренінг, або корекційно-розвиткову програму, щоб підвищити рівень їх професійних якостей.

На основі тренінгів «Профілактика та подолання стресових ситуацій» Л. Лозняк[40], «Тренінг комунікативності» Н. Тимошенко[39], «Як підвищити концентрацію уваги дорослого» А. Цуканової [38], нами впорядковано корекційно-розвиткову програму для підвищення рівня професійно важливих якостей касира торгового залу.

Її метою є покращення обраних якостей. Оскільки досліджувані нами якості є взаємопов'язаними, то корекційно-розвиткову програму було розділено на три блоки. Перший присвячений покращенню концентрації уваги, другий – покращенню комунікації, та третій – стресостійкості.

Загально програма має три техніки та шість вправ, які спрямовані на підвищення рівня сформованості професійно важливих якостей.

Тож перша якість, на яку спрямовані техніки покращення – це концентрація уваги. Ці три прості техніки не обов'язково виконувати у групі під контролем, вони також підходять для самостійного виконання.

1. **Спостереження за предметом.** Потрібно на декілька хвилин сконцентрувати свою увагу на певному предметі, а також за цей час описати його зовнішній вигляд, його властивості тощо.

2. **Анаграми.** Для виконання цієї техніки потрібно лише переставляти букви в одних словах, так щоб з них утворилися інші.

3. **Перелік думок.** Під час виконання цієї вправи вам потрібно записати перелік речей на яких концентрували увагу протягом дня, у цьому списку ви побачите речі, які дійсно варті вашої уваги [38].

Зниження концентрації уваги може бути не тільки через особистісні якості працівника, а також через зовнішнє оточення, через перевтому чи поганий сон, тому важливо провидити вправи для її підвищення, адже низький рівень впливає не лише на низьку продуктивність, а й на особисте життя.

Наступна якість, яку можна покращити за допомогою простих вправ – це комунікативність. Першою вправою є “Плітка”. Її мета – показати, як змінюється інформація від одного учасника комунікації до іншого, а також вправа висвітлює ефект вибіркості сприйняття інформації. Час виконання приблизно 25 хв.

Хід вправи: У групі обирається вісім учасників, семеро виходить за двері, а один залишається в кімнаті, якщо залишаються ще учасники, то вони просто спостерігають, без зайвих слів та підказок. Учаснику, який залишився у кімнаті пропонується картинка з багатьма різними дрібними деталями. За декілька хвилин він має розглянути та запам’ятати усе зображене, щоб детально описати першому учаснику, який зайде до кімнати та, звичайно ж, не буде бачити картинку. Той, хто першим зайде та отримає усю інформацію про зображене на картинці має передати її другому учаснику. Таким способом інформація про зображення має дійти до сьомого учасника. Усі попередні учасники не мають права говорити, поки останній не скаже, що зображено на картинці. Після чого ведучий показує всім, який було зображено малюнок. Після того розпочинається обговорення вправи та усіх її етапів:

- Чи змінилася інформація під час її передачі, якщо так, то чому?

- Що зникло у першу чергу?
- Що зробити, щоб інформація передавалась точно?
- Чи заслуговує довіри інформація «з третіх рук»? (наприклад: «Катя мені сказала, що їй розповіла Галя – що Петро обізвав тебе!»)[39].

Наступна вправа «Вислухай – поверни». Метою є тренування активного слухання та взаємодії. Час виконання приблизно 15 хв.

Хід вправи: учасники сидять у колі та утворюють пари, де є два партнери. Перший розповідає другому деякі факти про себе з дитинства, років у школі чи юності. Це займає біля 2 хв. Партнер слухає і, коли закінчується час переповідає все, що почув, починаючи своє речення з «Я почув, що ти ...». На своєрідне “повернення” інформації так само дається приблизно 2 хв., після чого учасники в парі міняються місцями. Після закінчення вправи ведучий задає запитання для обговорення:

- Які у вас виникли почуття під час завдання?
- Чи вистачило часу на розповідь про себе?
- Що було складніше: слухати інформацію чи відтворювати її?
- Які були ваші відчуття коли ви слухали, а які, коли переказували?
- Чи була інформація повністю переказана? [39].

Остання вправа з цього блоку – «Пожежник». Її мета: демонстрування особливостей сприйняття різними людьми однієї інформації залежно від віку, професії або індивідуальних особливостей. Час виконання приблизно 40 хв.

Хід вправи: кожному учаснику роздають картку, де зазначено професію або соціальний статус, звичайно, що її не можна нікому показувати. Усім учасникам задають однакове завдання, де потрібно описати кімнату або вид з вікна так, як це зробив би представник професії, зазначеної на картці. На підготовку опису дається 10 хвилин.

Після кожен учасник озвучує цей опис перед аудиторією, не називаючи свою професію чи статус. Група намагається здогадатись, що зазначено на картці. Після останнього учасника розпочинається обговорення вправи:

- На вашу думку, для чого потрібна ця вправа?

- Чи бувають такі ситуації у реальності?

- Чи часто аналізуються причини, через які погляди на одну ситуацію можуть бути різними?

Завдяки мозковому штурму ведучий разом з групою визначає найбільш поширені причини різного сприйняття, різними людьми одних й тих самих слів, подій, ситуацій:

- вік;

- професія;

- темперамент;

- соціальний статус, роль;

- попередній досвід (негативний, позитивний або ж нейтральний).

Отже, спілкуючись з іншою людиною потрібно враховувати вищезгадані особливості[39].

Комунікабельність передбачає використання набору засобів, орієнтованих на розвиток особистісних сторін спілкування.

Підвищення рівня комунікативності також допоможе покращити результати у роботі, оскільки основні обов'язки касира пов'язані з обслуговуванням покупців, що вимагає постійного спілкування, адже відкритий і з чіткою вимовою працівник завжди привабливий для відвідувача. Саме такий працівник буде підтримкою створеного бренду мережею.

Наступний блок вправ спрямований на підвищення стресостійкості. Першою вправою є «Вчимося розслаблятися, справлятися зі стресовими ситуаціями».

Метою є оволодіння способами релаксації та зняття напруги. Виплеснути накопичену напругу можна за допомогою декількох способів релаксації.

Перший спосіб – «Вгору по веселці». Вам потрібно встати, закрити очі, зробити глибокий вдих та уявити, що разом з ним ви піднімаєтеся по веселці нагору, а з видихом спускаєтеся з неї.

Для другого способу вам потрібно зручно сісти, розслабити спину, руки покласти на коліна, закрити очі, зробимо глибокий вдих і повільно видихнути.

І для останньому способу можна дати назву «Чарівне слово». Наприклад, під час хвилювання, можна вимовити про себе «чарівне слово» і відчуті спокій та впевненість. Це може бути будь-яке слово, але основне, щоб воно вам допомогло [40].

Другу вправу можна назвати «Виставка малюнків». Вам потрібно намалювати малюнок на тему «Я і стрес». Стрес можна зобразити у вигляді живої істоти або не живого предмету, це може бути абстрактна фігура або реальна тварина чи навіть людина, все, що спадає на думку. Після того коли усі закінчать свої малюнки провадиться обговорення:

- Як у вас зображено стрес?

- Чи можете ви відзначити свої сильні сторони у стресових ситуаціях, якщо так, то які?

- Що допомагає ефективно діяти в ситуації стресу? Що заважає?

Також під час цієї вправи пропонуються поради психолога, які допоможуть боротися зі стресовою ситуацією:

- не потрібно панікувати, опускає руки, потрібно намагатися бути активними в різних ситуаціях, і навіть тих, що провокують напругу чи стрес;

- потрібно зрозуміти і прийняти те, що зміни, навіть негативні – це частина життя;

- зі стресом краще справиться той, хто вміє релаксувати;

- активний спосіб життя – це проти стресу.

- негативний вплив стресу можуть допомогти подолати близькі люди, які можуть підтримати морально у будь-яких ситуаціях[40].

І остання вправа «Стаканчик», метою якої є вироблення психотехнік видозміни, а також послаблення стресових переживань.

Хід вправи: ведучий тримає м'який стаканчик та звертається до учасників: «Уявіть собі, що ця склянка посудина для ваших некомфортних почуттів. У неї можна покласти те, що приносить вам занепокоєння». Декілька секунд в кімнаті стоїть тиша. Після чого ведучий м'який стаканчик. Це

допоможе звільнитися від усіх неприємних переживань, які непокоять людину. Які у вас виникли відчуття? Коли саме вони виникли? Що ви відчули після того, коли стаканчик зім'яли?[40].

Високий рівень конфліктності та низький стресостійкості перешкоджає якісній роботі касира. Тому важливо проводити корекційні вправи для зниження рівня конфліктності, щоб не виникало серйозних конфліктів у різних суперечливих ситуаціях, а також підвищувати рівень стресостійкості, оскільки у будь-якій роботі є безліч стресових ситуацій, що впливають на психічний стан особистості, на її якість роботи, на стосунки з колегами тощо.

Окрім корекційно-розвиткової програми можна провести тренінг з профорієнтаційної роботи. У роботі представлено авторський тренінг «Просвітницький тренінг з профорієнтаційної роботи» [41].

Такий тренінг допоможе визначити схильність до певного типу професій, а також допоможе дізнатися нову інформацію про історію слова «професія», про групи професій. Також допоможе розібратися з мотивами, що штовхають нас на вибір конкретної професії.

Тренінг має на меті сприяти усвідомленню взаємозв'язку між особистими цілями і професійним вибором та усвідомлення процесу професійного самовизначення. Допомогти прояснити свої інтереси як основу для прийняття професійного рішення та поглибити знання про професійний світ. Структура заняття представлена у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

№	Зміст роботи	Час виконання
1.	Вступне слово педагога	2 хвилини
2.	Знайомство	5 хвилин
3.	Профорієнтаційна гра «Вгадай професію»	10 хвилин

Продовження таблиці 3.1

№	Зміст роботи	Час виконання
4.	Інформаційне повідомлення	5 хвилин
5.	Вправа-дослідження «Професійна спрямованість»	10 хвилин
6.	Обговорення ситуацій	10 хвилин
7	Підведення підсумків.	3 хвилини

Тренінгове заняття.

Цей тренінг розпочинається зі вступного слова, на яке виділяється 2 хв.

Вибір професії - одне з найважливіших рішень у житті кожної людини. Звичайно, якщо на будь-якому курсі університету ви вирішите, що це не для вас, ви можете припинити навчання, також можна залишити через кілька років роботу, яка вам не подобається. Але час вже буде втрачено і розчарування неминуче. Після чого знову почнеться пошук себе, розкриття своїх здібностей, навчання, перенавчання і знову затратиметься багато сил та енергії. Тому вибір професії, як і будь-який інший вибір, - це рішення, яке потрібно приймати з урахуванням багатьох варіантів і різних факторів, з урахуванням своїх бажань, захоплень, потреб. Також варто зважувати на попит у суспільстві, яке вас оточує. І коли ваша обрана професія буде виваженою, тоді вона буде приносити вам не лише матеріальну користь, але й моральне задоволення. Є такий вислів: «Щастя - це йти вранці на роботу і хотіти повертатися додому після роботи».

Скільки існує людина, стільки існує проблема вибору роду занять, роботи чи професії. Як свідчать найдавніші пам'ятки, знайдені археологами, лінгвістами та істориками, слово «професія» виникло на землі як найдосконаліше творіння природи. Відколи живе людство - існує і проблема

вибору занять, трудової діяльності, професійної кар'єри. Новий Завіт (Послання апостола Павла до римлян 12.6, 7, 8) також свідчить про роль свідомого вибору професійної сфери діяльності: "Імами мають різні дари відповідно до даної їм благодаті. Якщо він пророк, то виконує його з усією вірою; якщо слуга, то відданий служінню; якщо вчитель, то навчає; якщо утішитель, то втішає; якщо дарувальник, то просто дає; якщо службовець, то пильний; якщо милосердний, то щирий".

З історичних пам'яток відомо, що в процесі формування суспільних відносин розвивалися ремесла і професії, з'являлися різні заняття. Разом з цим з'явилася проблема вибору професії, перший прояв невідповідності між заняттями, справами і смаками. Давним-давно люди зрозуміли, що справжнє задоволення може приносити лише праця, обрана за власним бажанням, відповідно до своїх інтересів, покликання і здібностей. Відомий грецький філософ Платон (427-347 рр. до н.е.) казав: "Пізнай себе і роби свою справу". Саме про це ми і буде цей тренінг.

І першою вправа є «Знайомство або ж Мене звать... і в майбутньому я бажаю бути...»

Всім учасникам пропонується по черзі назвати своє ім'я та назвати, яку професію вони колись хотіли отримати або ким хочуть бути в майбутньому. Якщо хтось ще не вирішив не потрібно його підштовхувати з вибором майбутньої професії, а дати час поміркувати над цим питанням.

Профорієнтаційна гра «Вгадай професію» (10 хв.)

Учасники діляться на дві команди. Перша команда вигадує собі професію і описує її, використовуючи іменники та прикметники; друга ж команда намагається відгадати цю професію.

Потім учасники міняються ролями. Перемагає той, хто відгадає професію.

Варто зауважити, що ведучий підкреслює, що усі намагаються відгадати професію, аналізуючи певні ознаки професії, тобто класифікуючи отриману інформацію. Це потім допомагає їм виконати завдання. Вони також дізнаються про загальноприйнятну класифікацію професій, розроблену вченими. У світі

налічується понад 40 000 професій. Орієнтуватися в такому різноманітному спектрі професій досить складно. Тому вчені умовно класифікували всі професії на п'ять типів. Основним критерієм класифікації є обраний предмет праці. Іншими словами, це робота, на яку професіонал витрачає фізичні та інтелектуальні зусилля.

Інформаційне повідомлення про «типи професій».

У більшості випадків професії поділяють відповідно до предмета праці, який використовується в діяльності.

За цією класифікацією виділяють категорії професій: «людина – людина», «людина – природа», «людина – техніка», «людина - знакова система» та «людина - художній образ». Проаналізуємо особливості професій кожної з цих категорій.

Праця людей, зайнятих у професіях «людина-людина», спрямована на навчання, освіти, управління, медичне та комерційне обслуговування інших людей. Прикладами можуть бути вчителі, гіді, лікарі, продавці та офіціанти.

Очевидно, що в цьому виді праці важливі такі якості, як потреба в спілкуванні, вміння розбиратися у взаєминах, хороша пам'ять, терпіння і стабільний настрій при роботі з людьми.

Коли об'єктом праці є різноманітні символи, такі як цифри, схеми, фізичні та хімічні символи, малюнки, музика і т.д., такі професії класифікуються як «людина-знакова система». До цієї категорії належать такі професії, як програмісти, економісти, бібліографи, геодезисти, перекладачі художньої та наукової літератури.

Ті, хто працює з символами, повинні мати хороші навички абстрактного мислення, відтворювану уяву, відмінну концентрацію, стійку увагу і посидючість.

Професії, пов'язані з візуальною, музичною та художньою діяльністю, належать до типу «людина - художній образ». До них відносяться актори, модельєри, фотографи, художники та настроювачі інструментів.

Найважливішими вимогами до них є творча уява, схильність до мистецтва, образне мислення, працьовитість і відданість справі.

Професії, пов'язані з дикою природою (флорою, фауною і мікроорганізмами), відносяться до категорії «людина-природа». Сюди входять такі професії, як зоологи, біологи, ветеринари, рибознавці, мікробіологи та меліоратори. Цей тип професій вимагає ініціативності, незалежності та творчої уяви для вирішення конкретних завдань.

І остання категорія, «люди-техніка», передбачає використання різноманітного обладнання як об'єкта праці. Сюди відносяться всі професії, пов'язані з обслуговуванням, ремонтом, налагодженням, установкою, виробництвом і складанням техніки (наприклад, механіки, ремонтники, водії, слюсарі). Люди, які працюють з технікою, повинні характеризуватися високою виконавською дисципліною і точністю, творчим потенціалом, практичним мисленням і технічною уявою.

Вправа на дослідження «Професійна спрямованість».

Інструкція. Кожен прямокутник представляє чотири професії. З чотирьох професій потрібно вибрати ту, яка вам здається найбільш привабливою, і підкреслити її. Якщо ви маєте сумніви про якусь професію чи не знаєте, чим займаються люди в тій чи іншій професії, зверніться за допомогою до ведучого тренінгом або до відповідної літератури.

Таким чином, заповніть загалом 25 професій, по одній для кожного прямокутника. Далі продовжуємо працювати з аркушем по вертикалі: потрібно оціни кожну з п'яти професій за п'ятибальною шкалою. Найцікавіші професії оцініть за п'ятибальною шкалою на 5, найменш цікаві - за шкалою на 1, і так далі у всіх вертикальних стовпчиках. Запишіть оцінку в клітинку всередині прямокутника.

Зробіть те ж саме по горизонталі, але цього разу заповніть бали у відповідних трикутниках.

Потім у кожному прямокутнику знайдіть суму чисел, записаних у трикутниках і квадратах.

Нарешті, знайдіть загальний бал для кожної з п'яти категорій. Для цього підсумуйте бали, записані в кожному прямокутнику, в наступному порядку:

Людина - Людина: 1, 10, 14, 18,22;.

Людина - машина: 2, 6, 15, 19, 23;

Людина - природа: 3, 7, 11,20,24;

Людина - знакова система: 4, 8, 12, 16, 25;

Людина - художній образ: 5, 9, 13, 17, 21.

Порівнюємо результати: той пункт, де сума є найвищою, можна вважати переважаючим і говорити про схильність до певної категорії професій для того, щоб будувати подальшу роботу з людиною вже у більш конкретному та зрозумілому напрямку.

Бланк методики «Професійна спрямованість» подано у рисунку 3.1.

1. Продавець Юрист Бармен Диспетчер АТП	6. Збирач літальних апаратів Машиніст крану Штукатур Слюсар	11. Садівник Зоотехнік <u>Чайзнавець</u> Птахівник	16. Кресляр Паспортистка Секретар- машиністка Друкар	21. Каменяр Гравірувальник <u>Облицювальник- мо-заїчник</u> Гример
2. Пакувальник Автослюсар Токар Фрезерувальник	7. Ветеринарний лікар Скотар Мисливець, Лісник	12. Завідуючий архівом Оператор ТВ Бібліограф Менеджер	17. Архітектор Фотограф Різьбяр по каменю Художник по костюмах	22. Учитель <u>Гувернант</u> Провідник вагона Спортивний тренер
3. Геолог Грунтознавець Квітникар Гідромеліоратор	8. Економіст Касир Топограф Бухгалтер	13. Артист Облицювальник- плиточник Скульптор Паркетник	18. Вихователь Офіціант Інспектор справах неповнолітніх Перукар	23. Столяр Тесляр Конструктор - раціоналізатор <u>Електрогазоварю- вальник</u>
4. Коректор Програміст Штурман авіації Перекладач	9. Художник Шліфувальник- полірувальник Музикант Кораблебудівник	14. Викладач технікуму Диктор Журналіст Екскурсовод	19. Шофер Водій трамвая Електромонтер Оператор верстатів	24. Агроном Рибак Оператор машинного доїння
5. Модельєр Манекенник Бутафор- декоратор <u>Наладник</u> музичних	10. Викладач ВНЗ Лікар Майстер виробничого навчання Робітник	15. Інженер Сантехнік Механік Контролер ОТК	20. Лісник Бджоляр Ветеринарний фельдшер <u>Технік- землеупорядник</u>	25. Податковий інспектор Лаборант СЕС Оператор зв'язку <u>Набірник</u> тексту

Рис.3.1 Бланк методики «Професійна спрямованість»

Завершальним етапом тренінгу є обговорення ситуацій:

Учасникам пропонується поміркувати над двома ситуаціями та висловити свою думку щодо поставлених запитань.

Ситуація 1.

Я часто обговорювала з друзями, яку професію обрати.

Мені здається, що це мені не підходить працювати вчителем тому, що я не хочу втрачати нерви. Працювати з хімікатами, також поганий варіант тому, що можу втратити здоров'я. На завод не хочу йти тому, що там я буду як робот, який виконує механічну і монотонну роботу. Я хочу, щоб моя робота була корисною і цікавою. Хочу спілкуватися з тваринами і більше подорожувати.

«Тоді тобі потрібно працювати в цирку» - сказав це мій друг. "Щодо мене, то я піду тільки на таку роботу, де зможу отримувати гідну зарплату" – добавив він.

Я тоді довго думала. Я замислилася, чи маю я якийсь талант до цирку, чи підійде це мені. А можливо, мій друг має рацію, і якщо у мене немає покликання, то мені потрібно подумати про професію, на якій я зможу заробляти достатньо грошей на проживання.

Запитання для обговорення:

- Що мотивує дівчинку до вибору професії?
- Які методи виховного впливу були використані в цій ситуації?

Ситуація 2.

Під час зустрічі між друзями відбулася така розмова.

Віка - маленька, худенька дівчинка. Вона вже працює фармацевтом. Мені подобається слухати, як вона розповідає про свою професію:

- "Хлоп'яча" медицина - це велика відповідальність. Я боюся того, що може статися, якщо я зроблю найменшу помилку. Я можу когось отруїти, якщо дам не ту дозу ліків. Якось мене теж мало не отруїли через неправильні ліки.

Вона називає назву ліків і рецепт. Хлопці сміються:

- Це все латиною, все про якісь небезпечні речовини.
- Але це моя робота, - посміхається вона.

Серед випускників є дівчинка Лана, також планує стати лікарем, вона планує стати стоматологом.

- Лана, чому ти пішла на стоматологію?
- Дарина вирішила і я разом з нею.
- І що тобі подобається?

- Ну, крім того, що багато, розумієш, різних непотрібних предметів. Ну от, наприклад, англійська. Для чого стоматологам потрібна англійська? Я взагалі не хочу вчитися на стоматолога. Я хочу бути техніком.
- З університету в технікум? Але чому?
- Тому що мені набридло вчитися, я пройшла практику в клініці і дізналася, що технік може заробляти більше грошей, ніж лікар.

Питання та проблеми для обговорення:

- Чи можете ви порівняти дві позиції щодо вибору професії?
- Яка позиція ближча до ваших особистих переконань?

Підведення підсумків

По закінченню обговорення ведучий тренінгу підсумовує усю інформацію, яка пролунала під час заняття та наголошує, що яку б професію ви не обрали, вибирати її потрібно усвідомлено, бути впевненим, що це дійсно ваш вибір

Висновок до розділу III

Отже, для того, щоб покращити рівень своїх професійно важливих якостей рекомендовано пройти корекційно-розвиткову програму для підвищення рівня професійно важливих якостей касира торгового залу.

Адже і зниження концентрації уваги, і знижений рівень комунікативності, і високий рівень конфліктності та низький стресостійкості перешкоджають якісній роботі касира. А не якісно виконана робота, зауваження від керівництва усе це може викликати апатію, зневірення, не бажання взагалі працювати і розвиватися тощо.

Тому краще періодично проводити вправи на корекцію та розвиток професійно важливих якостей, які можна проводити як самостійно, так і з колективом, що в свою чергу може допомогти зміцнити міжособистісні зв'язки.

Також для визначення свої професійних схильностей, можна пройти просвітницький тренінг з профорієнтаційної роботи. Це допоможе знайти взаємозв'язок між особистісними цілями та професійним вибором.

РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1. Охорона праці

Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та правила поведінки при виникненні аварії.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві організуються навчання, лекції, семінари, консультації.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань правил охорони праці, забороняється.

Перевірка знань проводиться постійно діючою комісією.

Відповідальність за організацію навчання та перевірку знань з охорони праці покладається на власника.

Контроль за навчанням та періодичністю перевірки знань з охорони праці виконує служба охорони праці.

Повторна перевірка знань з охорони праці проводиться не рідше одного разу на рік, а посадових осіб одного разу на три роки. Кожний працівник, перш ніж приступити до роботи, повинен пройти інструктаж з охорони праці. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться з:

- усіма працівниками, які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову) незалежно від їх освіти, стажу роботи за цією професією або посади;

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в спеціальному журналі, а також у документі про прийняття працівника на роботу,

Первинний інструктаж проводиться на робочому місці до початку роботи з:

- працівником, новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- працівником, який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
- працівником, який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві,
- студентами, учнями та вихованцями, які прибули на виробничу практик); перед виконанням нових видів робіт;
- перед вивченням кожної нової теми, під час проведення трудового та професійного навчання в учбових лабораторіях, класах, майстернях, на дільницях; під час проведення позашкільного навчання в гуртках та секціях тощо.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб спільного фаху за програмою, розробленою керівником цеху, дільниці, узгоджується із службою охорони праці і затверджується власником.

Обов'язки власника по охороні праці:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій;
- розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань і виконання профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці в порядку і строки, що встановлюються законодавством, вживає за їх підсумками заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розроблене і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці. За порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань охорони праці, власник притягається до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Обов'язки працівників по охорони праці:

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співпрацювати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці особисто вживати посильні заходи щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або оточуючих його людей та навколишньому природному середовищу,

повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу;

- за порушення правил охорони праці працівника може бути притягнуто до дисциплінарної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

За сумлінне виконання службових обов'язків до працівників застосовуються заходи заохочення: оголошення подяки, виплата премії, нагородження цінним подарунком. Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, в першу чергу подаються пільги соціально-культурного, житло-побутового характеру. За порушення трудової дисципліни власник може застосувати стягнення, догану, звільнення з роботи. До застосування стягнення від порушника необхідно одержати пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не є перешкодою для застосування стягнення.

Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

Для забезпечення організаційно-профілактичної роботи з охорони праці власник створює на підприємстві службу охорони праці, яка підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства.

Фахівець з охорони праці має право видавати керівникам структурних підрозділів приписи щодо усунення недоліків з охорони праці, які обов'язкові до виконання і відмінити їх може тільки керівник підприємства. Ліквідація служби з охорони праці допускається лише у разі ліквідації підприємства.

Державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- Державний Комітет України по нагляду за охороною праці;
- міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- місцева державна адміністрація, місцеві Ради народних депутатів.

Кожен з цих органів має свою компетенцію галузі охорони праці. Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють:

- Державний Комітет України по нагляду за охороною праці (Держнагляд охорони праці);
- органи державного пожежного нагляду Міністерства внутрішніх справ України;
- Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби міністерства охорони здоров'я України.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень нормативних актів з безпеки і гігієни праці.

Власник повинен:

- правильно організувати працю працівників, щоб кожен з них працював за спеціальністю створювати умови для зростання продуктивності праці, зменшення ручної малокваліфікованої праці;
- своєчасно доводити до виробничих підрозділів, бригад, ланок планові завдання, забезпечувати їх виконання з мінімальними витратами трудових, матеріальних та фінансових ресурсів;
- забезпечувати правильне застосування діючих умов оплати праці, видавати заробітку плату в установлені строки; забезпечувати трудову і виробничу дисципліну;
- неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, поліпшувати умови праці, забезпечувати належне технічне

оснащення всіх робочих місць та створювати на них умови праці, які відповідають правилам охорони праці;

- вживати необхідні заходи по профілактиці виробничого травматизму, професійних захворювань працівників, своєчасно надавати пільги і компенсації в зв'язку з шкідливими умовами праці;

- постійно контролювати знання та додержання працівниками всіх вимог інструкцій з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки;

- забезпечувати систематичне підвищення ділової кваліфікації працівників – забезпечувати необхідні умови для виконання працівниками своїх повноважень, передбачених Законом „Про трудові колективи“;

- своєчасно розглядати критичні зауваження працівників та повідомляти про вжиті заходи;

- уважно ставитися до потреб і запитів працівників.

Черговість надання щорічних відпусток встановлюється власником за узгодженням з профспілковою організацією.

Охорона праці молоді

Неповнолітні, тобто особи, що не досягають вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Як виняток, можуть прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

За короткочасної роботи граничні маси вантажу для дівчат: 14 років 2,5 кг; 15 років - 6 кг 16 років -7 кг, 17 років 8 кг, за тривалої роботи дівчата віком 14 років не допускаються, 15 років - 4,2 кг; 16 років 5,6 кг; 17 років - 6,3 кг.

Для юнаків ці норми у два рази вищі.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Звільнення осіб молодше 18 років з ініціативи власники допускається тільки за згодою комісії в справах неповнолітніх.

Одним з найголовніших документів по захисту прав працівників є колективний договір (угода), який укладається між профспілковим комітетом від імені трудового колективу з власником.

Затверджується колективний договір на загальних зборах терміном на один рік. Власник та профспілковий комітет звітують перед трудовим колективом про його виконання.

У колективному договорі сторони передбачують працівникам соціальні гарантії в галузі охорони праці на рівні не нижче передбачених законодавством; їх обов'язки, а також комплексні заходи по досягненню встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці; запобіганню виробничого травматизму, професіональних захворювань і аварій.

Передбачаються також компенсації та пільги за роботу на шкідливих роботах та на роботах з тяжкою фізичною працею, скорочений робочий день, додаткові відпустки, забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інше.

Основні правила внутрішньо трудового розпорядку

Робота працівників на підприємстві регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку, мета яких зміцнення трудової дисципліни, організації праці, раціонального використання робочого часу, підвищення продуктивної праці.

Працівник повинен працювати чесно і сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати вказівки власника, використовувати робочий час для продуктивної праці.

Всім працівникам надається щорічна основна відпустка із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку тривалістю не менш як 24 календарних дні.

Працівникам молодше вісімнадцяти років щорічна основна відпустка надається тривалістю 31 календарний день.

Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками:

- Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 зів на годину) 10 кг;
- Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни 7 кг;
- Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати з робочої поверхні з підлоги -350 кг - 175 кг.

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей - сімдесят) календарних днів після родів, за їх бажанням, частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

Забороняється жінкам відмовляти у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної

ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком від трьох років;
- осіб, молодших 18 років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

4.2. Безпека в надзвичайних ситуаціях

Усі працівники після первинного інструктажу з робочому місці мають протягом 2-15 змін (в залежності від характеру роботи та кваліфікації працівника) пройти стажування під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками: на робота з підвищеною небезпекою 1 раз у квартал, на інших роботах 1 раз на півріччя. Повторний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за програмою первинного інструктажу в повному обсязі. Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, в також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на охорону праці;
- при порушенні працівником, студентом, учнем або вихованцем нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травми, аварії чи отруєння;
- на вимогу працівників органів державного нагляду за охороною праці, вищої господарської організації або державної виконавчої влади у

випадку, якщо виявлено незнання працівником, студентом або учнем безпечних методів, прийомів праці чи нормативних актів про охорону праці;

- при перерві в роботі виконавця більше, ніж на 30 календарних днів для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт більше 60 днів.

Обсяг і зміст інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили необхідність його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками при:

- виконанні разових робіт, що не пов'язані з безпосередніми обов'язками за фахом (навантаження, розвантаження, разові роботи за межами підприємства, цеху тощо);

- ліквідації аварії, стихійного лиха
- проведенні робіт, на які оформлюється наряд-допуск, дозвіл та інші документи,
- екскурсіях на підприємстві;
- організації масових заходів з учнями та вихованцями (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередньо керівник робіт.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань усним опитуванням, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

Про проведення первинного, повторного, позапланового інструктажів, стажування та допуск до роботи особа, яка проводила інструктаж, робить запис у журналі. При цьому обов'язковими є підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

Журнали інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою. Власник зобов'язаний видати робітникові примірник інструкції з охорони праці за його професією або вивісити її на його робочому місці.

Основними шкідливими та небезпечними виробничими факторами:

- можливість ураження електричним струмом (при пошкодженні ізоляції, відсутності або пошкодженні заземлення, замулення електрообладнання);
- падіння працюючих з висоти і на поверхні;
- падіння вантажу внаслідок неправильного укладання;
- ушкодження внаслідок перенесення важких вантажів;
- переохолодження тіла внаслідок руху повітря (протяги, вентиляція);
- недостатня освітленість виробничої зони.

Забороняється торкатися до оголеного дроту (при його виявленні необхідно доповісти керівникові), відкривати електрощити, включати і виключати самовільно рубильники та інші пускові пристрої, торкатися арматури загального освітлення; самому проводити заміну лампочок та інших приладів освітлення.

Одним з найнебезпечніших виробничих факторів є ураження електричним струмом. Ступінь небезпечного впливу на людину електричного струму залежить від виду і величини напруги та струму, частоти електричного струму, шляху його проходження через тіло людини, тривалості впливу на організм і умов навколишнього середовища. Найбільша кількість електротравм виникає при експлуатації електроустановок напругою до 1000В. Встановлено, що найбільша величина змінного струму, при якій людина може самостійно відірватись від електродроту, дорівнює в середньому 1,5-2Ом.А (для постійного струму -60-79мЛ).

Для запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням з основних виробничих факторів, необхідно виконувати вимоги інструкцій з охорони праці і вимагати їх виконання від своїх колег по роботі.

Для запобігання дії зовнішніх шкідливих та небезпечних факторів на здоров'я працівника власник повинен безкоштовно забезпечити кожного працівника спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту, за нормами передбачених у "Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі

робітникам та службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту". У разі їх дострокового зносу не з вини працівника власник повинен замінити за свій рахунок.

Висновок до розділу IV

Отже, підсумувавши усі пункти охорони праці, можна підвести наступні підсумки:

- усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та правила поведінки при виникненні аварії;

- первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб спільного фаху за програмою, розробленою керівником цеху, дільниці, узгоджується із службою охорони праці і затверджується власником;

- повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками: на роботах з підвищеною небезпекою 1 раз у квартал, на інших роботах 1 раз на півріччя. Повторний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за програмою первинного інструктажу в повному обсязі;

- первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань усним опитуванням, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж;

- забороняється торкатися до оголеного дроту (при його виявленні необхідно доповісти керівникові), відкривати електрощити, включати і виключати самовільно рубильники та інші пускові пристрої, торкатися арматури загального освітлення; самому проводити заміну лампочок та інших приладів освітлення;

- для запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням з основних виробничих факторів, необхідно виконувати вимоги інструкцій з охорони праці і вимагати їх виконання від своїх колег по роботі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Отже, провівши детальний аналіз літератури з питання професійного самовизначення, можна підвести наступні підсумки:

- професійне самовизначення – це складний та багатогранний процес вибору професії, що включає в себе власне пізнання, своїх здібностей, інтересів і цінностей, а також вивчення різних професій та умов їх реалізації;

- у різні періоди різні вчені займалися дослідженням цієї проблеми, інколи їх погляди були схожими, іноді – суперечили один одному. Одні досліджували мотивацію на вибір майбутньої професії, а інші вплив зовнішніх факторів, але усі вони вважали, що професійне самовизначення - це довготривалий процес;

- важливо вчасно та якісно проводити профдіагностику тому, що це допоможе уникнути неправильного вибору майбутньої професії, що вбереже від затрати сил на додаткове навчання та перекваліфікацію, а також від пригніченого стану.

Метою, цієї кваліфікаційної роботи, було дослідження рівня сформованості професійно важливих якостей працівників торгових мереж.

Ми здійснили дослідження методом експертної оцінки за участі керівників однієї мережі маркетів на предмет визначення професійно важливих якостей касирів торгового залу. Домінуючими у рейтингу визначених професійно важливих якостей стали: комунікативність, уважність, стресостійкість, не конфліктність, схильність до роботи з людьми.

Нами було розроблено профдіагностичний комплекс, який включає п'ять методик для дослідження п'яти якостей, а саме:

- комунікативність – «Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1)» [32] (Дод. А);

- уважність – «Увага» П'єрона-Рузера [33] (Дод. Б);

- стресостійкість – «Професійний стрес» [34] (Дод. В);

- конфліктність – «Оцінка конфліктності особистості» [35] (Дод. Г);
- схильність до роботи з людьми – «Диференційно-діагностичний опитувальник ДДО» Є. Клімов [36] (Дод. Д).

Проаналізувавши відповіді опитаних, отримали наступні результати, уніфікувавши їх усі у три рівні:

- комунікативність групи дорівнює високому рівню розвитку (50%);
- загальний рівень концентрації уваги дорівнює є високим (66,67%);
- рівень стресостійкості – середній (43,33);
- конфліктність групи дорівнює середньому рівню (56,67%);
- схильність до роботи з людьми на високому рівні (53,34%).

Підсумувавши усі результати, виявили, що загальний рівень сформованості професійно важливих якостей знаходиться не середньому рівні (60%).

Опираючись на отримані результати було впорядковано корекційно-розвиткову програму, за основу якої було взято вправи з різних авторських тренінгів, для підвищення рівня професійно важливих якостей касира торгового залу. Програма розділена на три блоки та складається з трьох простих технік та шести вправ.

Отже, нам вдалося досягнути поставленої мети та дослідити рівень розвитку професійно важливих якостей, а також впорядкувати корекційну програму на їх формування.

Запропонований нами, профдіагностичний комплекс можна використовувати у роботі HR-менеджера та практичного психолога, а також, в майбутньому, можна доповнювати іншими якостями та методиками їх дослідження та покращувати взаємності від сфери його використання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. М. С. Корольчук, Ю. В. Дроздова, В. М. Корольчук, В. І. Осьодло, А. М. Сипливий. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с.
2. Максименко С. Д. Прогнозування розвитку особистості як наукова проблема. наук. вісник Миколаївського держ. пед. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського; серія «Психологічні науки». Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. Т. 2, вип. 5. С. 3 - 19.
3. Чорна І. М., Чорний М. М. Психодіагностика рівня розвитку підприємницьких здібностей у студентської молоді. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: збірн. наукових праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. №3 (48). С.187-194.
4. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір : монографія Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. 347 с.
5. Мадзігон В. М., Бех І. Д., Тименко М. П. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: метод. посіб. та ін. Київ, 2001. 152 с.
6. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2015. 221 с.
7. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія М. С. Корольчук, Ю. В. Дроздова, В. М. Корольчук, В. І. Осьодло, А. М. Сипливий ; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с.
8. Бурлачук Л. Ф. Дослідження особистості клінічної психології (з урахуванням методу Р. Роршаха). Київ: Вища школа, 1989 231 с.

9. Бурлачук О. Ф. Психодіагностика особистості. Київ: Вища школа, 1989 273 с.
10. Музика О. Л. Психологічні особливості ціннісного самовизначення старшокласників із ознаками обдарованості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ-Житомир, 2020. Т. VI: Психологія обдарованості. Випуск 17. С. 33-46.
11. Мотрук Р.В. Етнокультурні чинники професійного самовизначення особистості: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ, 2013. 232 с.
12. Основи психології: підручник за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. вид. 6-те, стереотипне. Київ: Либідь, 2006. 632 с.
13. Основи психології: підручник за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. вид. 6-те, стереотипне. Київ: Либідь, 2006. 632 с.
14. І. М. Галян формування професійної самосвідомості молодого педагога як умова його професіоналізації . Науковий вісник № 1 Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна) (2009): науковий вісник львівського державного університету внутрішніх справ : зб. наук. пр.. Серія: Психологічна . Львів. держ. ун-т внутр. справ ; редкол.: Р. І. Благута (голов. ред.) [та ін.]. Львів : ЛьвДУВС, 2009 . С.11
15. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - педагогічна та вікова психологія. Київ, 2002. 223с.
16. Горішня К. І. Вторинне професійне самовизначення: індивідуальна траєкторія розвитку. Габітус. Запоріжжя, 2020. Випуск 18. Т. 1. С. 81-85.
17. Психологічний словник за ред. В. І. Войтка. Київ : Вища школа, 1982. 215 с.

18. Становських З. Л. Рефлексивні компоненти професійного самовизначення старшокласників : дис. ... канд. псих, наук : 19.00.07. Київ, 2005. 271 с.
19. Сайко Д. Професія HR: хто такий HR та як ним стати? URL : <https://joffer.com.ua/tpost/611d7hra7h-profesya-hr-hto-takii-hr-ta-yak-nim-stat>
20. Костюченко О., Полякова К. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. Юридична газета online. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/legal-business-in-ukraine/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>
21. Ткачук В. Г., Хапко В. Б. Анатомія і еволюція нервової системи: короткий конспект лекцій. 2-е вид. стереотип. Київ : МАУП, 2003. 56 с.
22. Загальна психологія: навч. посібник О. Скрипченко, Л. Долинська, З. Огороднійчук, та ін. Київ: "А. П. Н. ", 2001. 464 с.
23. Життєва компетентність особистості: від теорії до практики: науково-методичний збірник за ред. І. Г.Єрмакова . Запоріжжя: Центріон, 2005. 640 с.
24. Соломка Е. Т., Прокопович Ю. А. Організація і проведення соціометричної методики в соціально-психологічних дослідженнях: навчально-методичний посібник. Ужгород 2008. С 32
25. Никифорова В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
26. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія В. М. Крайнюк. Київ: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
27. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с
28. Сайко Д. Професія HR: хто такий HR та як ним стати? URL : <https://joffer.com.ua/tpost/611d7hra7h-profesya-hr-hto-takii-hr-ta-yak-nim-stat>
29. Костюченко О., Полякова К. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. Юридична газета online. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/legal-business-in-ukraine/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>

gazeta.com/publications/legal-business-in-ukraine/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html

30. Основи психології: підручник за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. вид. 6-те, стереотипне. Київ: Либідь, 2006. 632 с.
31. Чорна І. М., Чорний М. М. Психодіагностика рівня розвитку підприємницьких здібностей у студентської молоді. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. №3 (48). С.187-194.
32. Щербакова І. М., Харченко Т. Г. Психологія: теорія і практика: навч. посібник [для студентів вищ. навч. закл.]. Суми: Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2023. с. 245.
33. Моначин І. Л. Зошит-практикум з курсу «Практикум з загальної психології» для студентів спеціальності «Психологія». Тернопіль: ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. 70 с.
34. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ Вежа Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. с. 282.
35. Щербакова І. М. Стадник Г. А. Психодіагностика професійного визначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми: Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2023. 72с.
36. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навчальний посібник. Київ: Професіонал, 2007. с. 311-314.
37. Чорна І. М., Приступа А. М. Профдіагностика HR-менеджером профвідповідності працівників торгових мереж. «Світ наукових досліджень» : збірник матеріалів Міжнародної мультидисциплінарної наук. конф. м. Ополе, Польща (Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu), 21-22 листопада 2023. Випуск 25, С.148-151. URL :<http://www.economy-confer.com.ua/full-article/5102/>
38. Цуканова А. Техніки розвитку уваги URL : <https://buki.com.ua/news/rozvytok-uvagy/>

39. Тренінг комунікативності : програма навчальної дисципліни / уклад. Н. Є. Тимошенко. Київ. : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2013. 45 с.
40. Лозняк Л. В. Практичне заняття з елементами тренінгу "Профілактика та подолання стресових ситуацій" URL : <https://naurok.com.ua/praktichne-zanyattya-z-elementami-treningu-profilaktika-ta-podolannya-stresovih-situaciy-91664.html>
41. Просвітницький тренінг з профорієнтаційної роботи URL : http://boryspil-school3.edukit.kiev.ua/profesijna_oryentaciya_starshoklasnikiv/prosvitnicjkij_trening_z_proforiyentacijnoi_roboti/

ДОДАТКИ

Додаток А

Комунікативних та організаторські схильності “КОС-2”

Б. Федоришин.

Професійно важливими якостями спеціаліста з соціальної педагогіки є комунікативні та організаторські здібності, властивості емоційно-вольової сфери.

Для оцінювання рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей користуються методикою “КОС-2” (Б. Федоришин). Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові та товариські контакти, бажання розширити їх, впливати на людей, проявляти ініціативу.

Інструкція

Перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хвилин.

Текст опитувальника

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам від них відмовитися?

9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам “включатися” в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які торкаються інтересів Ваших друзів?

27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?

28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?

29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство?

30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?

33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?

34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?

35. Чи правда, що Ви розгублені, коли треба говорити перед великою кількістю людей?

36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. У Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги своїх друзів?

39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності: “Так” – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

“Ні” – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські схильності: “Так” – 2, 6, 10, 14, 20, 22, 26, 30, 34, 38;

“Ні” – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей K – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20: $K = x/20$

Показники, отримані заданою методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей; близькі до 0 – про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт (**К**) – це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників **К** відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість відповідей, що збіглися, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 – за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо: $K(ком) = 19/20 = 0,95$ і $K(орг) = 16/20 = 0,8$

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт К	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,77-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Інтерпретація результатів

Якщо Ви отримали оцінку “1”, то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку “2”, розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі у встановленні

контактів з людьми, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтеся в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку “3”, то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали “4”, то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не розгублюєтеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку “5”, то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любите й умієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення й розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння.

Додаток Б

Методика дослідження особливостей концентрації уваги П'єрона— Рузера

Мета дослідження: визначення рівня концентрації уваги.

Матеріали та обладнання: бланк тесту П'єрона— Рузера, олівець і секундомір.

Процедура дослідження

Дослід можна проводити як з одним досліджуваним, так і з групою з 5—9 осіб.

Головні умови в роботі з групою — зручно розташувати досліджуваних, забезпечити кожного бланками тестів, олівцями і дотримуватися тиші в процесі тестування.

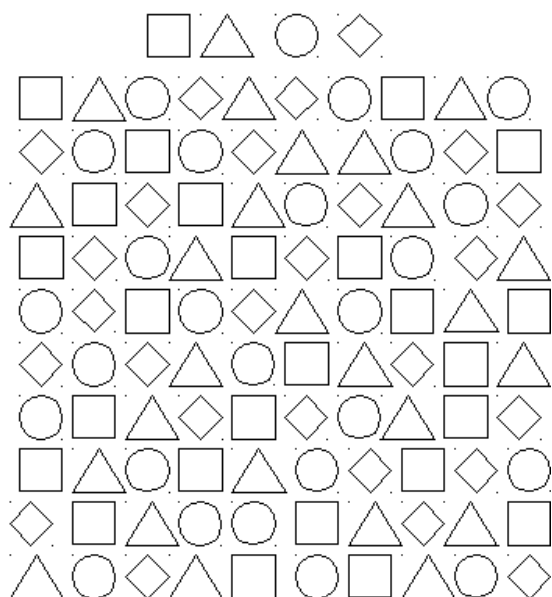
Інструкція досліджуваному: "Вам пропонується тест із зображеними на ньому чотирма геометричними фігурами: квадрат, трикутник, коло і ромб. За сигналом "Починаємо!" розставте якомога швидше і без помилок у ці фігури такі знаки: у квадрат — плюс, у трикутник — мінус, у коло — нічого, у ромб — крапку. Розставляйте знаки послідовно у кожній фігурі по рядках зліва направо. Час на виконання завдання — 1 хв. За моєю командою "Стоп!" припиняєте роботу".

Бланк із геометричними фігурами тесту П'єрона— Рузера має такий вигляд:

Досліджуваний _____ Дата: _____

Експериментатор _____ Час: _____

Тест



Експериментатор у ході досліду контролює час за допомогою секундоміра і подає команди: "Починаємо!", "Стоп!"

Надійність результатів дослідження досягається повторними тестуваннями, які краще проводити через значні проміжки часу.

Обробка та аналіз результатів

Результатами даного тестування є: кількість заповнених досліджуваним за 1 хв геометричних фігур з врахуванням кола та кількість допущених помилок.

Рівень концентрації уваги визначають за таблицею

Число опрацьованих фігур	Ранг	Рівень концентрації уваги
100	1	Дуже високий
91-99	2	Високий
80—90	3	Середній
65-79	4	Низький
64 і менше	5	Дуже низький

За допущені під час заповнення помилки ранг знижується. Якщо допущено 1—2 помилки, то ранг знижується на одиницю, якщо 3—4 — на два ранги, а якщо помилок більше 4-х, то концентрація уваги вважається гіршою на три ранги.

Аналізуючи результати, слід з'ясувати причини, які призвели до таких результатів. Серед них важливе місце належить установці, готовності досліджуваного виконувати інструкцію і заповнювати фігури знаками якомога швидше або ж його орієнтації на безпомилковість виконання тесту. У ряді випадків показник концентрації уваги може бути меншим від можливого через дуже велике бажання особистості проявити свої здібності, досягти максимального результату (тобто через своєрідне змагання). Зниження концентрації уваги можуть спричинити: поганий зір, хвороба, втомленість.

Додаток В

Тест на професійний стрес

Прочитайте пропозиції і виберіть той пункт, що найбільше підходить для Вас. Довго не роздумуйте. Найщиріші відповіді приходять першими.

1. Дві людини, які добре Вас знають, обговорюють Вас. Які з тверджень вони, найімовірніше, стали б використовувати:

а) Х – дуже замкнута людина, здається, що ніщо сильно його (її) не турбує;

б) Х – чудова людина, але Ви повинні бути обережні, коли говорите йому (їй) щось час від часу;

в) здається, що в житті Х усе завжди відбувається не так, як треба;

г) я незмінно знаходжу Х дуже нудним і непередбаченим;

г) чим менше я бачу Х, тим краще.

2. Чи властиві Вам у житті деякі з наступних, найбільш розповсюджених особливостей:

– відчуття, що Вам мало вдається зробити що-небудь правильно;

– відчуття, що Вас переслідують, заганяють у кут або в пастку;

– погане травлення;

– поганий апетит;

– безсоння ночами;

– короткочасні запаморочення і прискорене серцебиття;

– надмірна пітливість під час відсутності фізичного навантаження і спеки;

– панічне відчуття в натовпі або в зачиненому приміщенні;

– втома й брак енергії;

– почуття безнадійності (—яка користь у всьому цьому);

– слабкість або нудота без яких-небудь зовнішніх причин;

– дуже сильне роздратування з приводу дрібних подій;

– нездатність розслабитися вечорами;

- регулярні пробудження серед ночі або дуже рано;
- труднощі в прийнятті рішення;
- неможливість перестати обмірковувати або переживати події минулого дня;
- слізливість;
- переконання, що Ви ні з чим толком не можете справитися;
- недолік ентузіазму навіть стосовно найбільш значимих і важливих життєвих справ;
- небажання зустрічатися з новими людьми й освоювати новий досвід;
- нездатність сказати «ні», коли тебе просять щось зробити;
- відповідальність більша, ніж та, з якою Ви можете справитися.

3. Наскільки Ви оптимістичні в даний час:

- а) більше, ніж звичайно;
- б) як звичайно;
- в) менше, ніж звичайно.

4. Чи подобається Вам дивитися спортивні змагання?

5. Чи можете Ви дозволити собі поніжитися в ліжку у вихідні дні, не переживаючи при цьому почуття провини?

6. Чи можете Ви в розумних межах (професійних або особистісних) говорити відверто:

- а) із керівником;
- б) із колегами;
- в) із членами родини.

7. Хто звичайно несе відповідальність за найважливіші моменти у Вашому житті:

- а) Ви самі;
- б) хтось інший.

8. Коли Вас критикують на роботі керівники, як Ви звичайно відчуваєте себе:

а) сильно засмученим;

б) помірковано засмученим;

в) мало засмученим.

9. Ви закінчуєте робочий день із відчуттям задоволення від досягнутого:

а) часто;

б) іноді;

в) тільки рідко.

10. Чи часто відчуваєте почуття, що у Вас є невлагоджені конфлікти з колегами?

11. Обсяг виконуваної Вами роботи перевищує відведений для цього час:

а) постійно;

б) іноді;

в) тільки зрідка.

12. Чи часто Ви уявляєте собі, які у Вас професійні перспективи:

а) як правило, так;

б) іноді;

в) лише зрідка.

13. Чи можете Ви сказати, що, як правило у Вас досталь часу, який Ви витрачаєте на себе?

14. Якщо Ви хочете обговорити з ким-небудь свої проблеми, чи легко Вам звичайно знайти слухача?

15. Чи перебуваєте Ви на шляху, який більш-менш забезпечує досягнення Ваших головних життєвих цілей?

16. Ви нудьгуєте на роботі:

а) часто;

б) іноді;

в) дуже рідко.

17. Ви із задоволенням збираєтеся на роботу:

а) у більшості випадків;

б) у деякі дні;

в) лише зрідка.

18. Чи відчуваєте Ви, що на роботі належно цінують Ваші здібності й справи?

19. Чи відчуваєте Ви себе належно винагородженим на роботі за Ваші здібності та справи (маючи на увазі статус і просування по службі)?

20. Чи є у Вас почуття, що Ваші керівники:

а) активно заважають Вам у роботі;

б) активно допомагають Вам у роботі.

21. Якби 10 років тому Ви мали можливість побачити себе таким професіоналом, яким Ви є сьогодні, Ви б урахували, що:

а) перевершили власні очікування;

б) відповідаєте власним очікуванням;

в) не досягли власних очікувань.

22. Якби Ви повинні були оцінити в балах симпатії до самого себе за шкалою від 5 (максимум) до 1 (мінімум), який бал Ви б поставили самі собі?

Ключі до відповідей:

Поставте собі бали відповідно до поданих ключів і підсумуйте їх:

1. а) 0; б) 1; в) 2; г) 3; г) 4.

2. За кожне —так|| по 1 балові.

3; 9; 12; 17; 21. а) 0; б) 2; в) 1.

4; 5; 13; 14; 15; 18; 19. —так|| – 0, —ні|| – 1.

6. За кожен —так|| – 0, за кожен —ні|| – по 1 балові.

7. а) 0; б) 1.

8; 11; 16 а) 2; б) 1, в) 0.

10. —ні|| – 0, —так|| – 1.

20. а) 1; б) 0.

22. За —5|| – 0; за —4|| – 1; за —3|| – 2; за —2|| – 3; за —1|| – 4.

Підсумуйте бали. Якщо ви одержали:

– від 0 до 15 балів – стрес не є проблемою вашого життя;

– від 16 до 30 балів – у вас помірний рівень стресу для зайнятого і багато працюючого професіонала. Проте варто проаналізувати ситуацію та подивитись, яким чином можна розумно зменшити стрес;

– від 31 до 45 балів – стрес становить безумовну проблему.

Очевидна необхідність корекційних дій. Чим більше ви будете працювати при такому рівні стресу, тим важче що-небудь зробити з ним. Це серйозний привід для ретельного аналізу вашого професійного життя;

– від 46 до 60 балів – на цьому рівні стрес являє собою головну проблему, і щось повинно бути зроблене негайно. Ви можете виявитися дуже близькі до стадії виснаження в загальному адаптаційному синдромі (стресі). Напруга повинна бути ослаблена.

Додаток Г

Оцінка конфліктності особистості

Конфліктність особистості - риса вдачі та особистісна властивість, яка припускає частоту ескалації й вступу особистості у конфлікти.

Визначається комплексною дією факторів:

- психологічних (темперамент, агресивність, ригідність, низька саморегуляція, актуальний емоційний стан, соціально-психологічні установки і цінності, компетентність у спілкуванні тощо);
- соціальних (умови життя й діяльності, особливості середовища й соціального оточення, загальний рівень культури тощо).

Інструкція: при відповіді на запитання тесту з трьох запропонованих варіантів відповіді необхідно обрати одну й записати її, наприклад: 1а, 2в, 3б.

1. Чи властиве Вам прагнення до домінування, до підпорядкування своїй волі інших людей?
 - а) ні, не властиво;
 - б) інколи;
 - в) так, властиво.
2. Чи є у вашому колективі люди, які Вас побоюються, а, можливо, й ненавидять?
 - а) так;
 - б) складно відповісти;
 - в) ні.
3. Хто Ви більшою мірою?
 - а) конформіст;
 - б) принциповий;
 - в) заповзятливий.
4. Як часто Вам доводиться критикувати?
 - а) часто;
 - б) час від часу;

в) нечасто.

5. Що для Вас було б найбільш характерним, якби ви очолили новий для Вас колектив?

а) розробили б програму роботи колективу на рік і переконали колектив в її доцільності;

б) визначили б, хто є хто, і встановили б контакт із лідерами;

в) частіше радилися б з людьми.

6. У разі невдач, який стан більше Вам властивий?

а) песимізм;

б) поганий настрій;

в) образа на самого себе.

7. Чи характерне для Вас прагнення відстоювати й підтримувати, традиції вашого колективу?

а) так;

б) більше так, ніж ні;

в) ні.

8. Чи відносите Ви себе до людей, яким краще сказати гірку правду в очі, ніж промовчати?

а) так;

б) швидше за все;

в) ні.

9. Від якої з трьох особистісних якостей, притаманних Вам, Ви прагнете позбавитися найбільшою мірою?

а) дратівливості;

б) образливості;

в) нетерпимість до критики на свою адресу.

10. Хто Ви більшою мірою?

а) незалежна людина;

б) лідер;

в) генератор ідей.

11. Якою людиною вас вважають Ваші друзі?

- а) екстравагантною;
- б) оптимістичною;
- в) наполегливою.

12. Проти чого найчастіше Вам доводиться боротися?

- а) проти несправедливості;
- б) проти бюрократизму;
- в) проти егоїзму.

13. Що для Вас найхарактерніше?

- а) недооцінка власних здібностей;
- б) об'єктивна оцінка власних здібностей;
- в) переоцінка власних здібностей.

14. Що Вас найчастіше провокує на зіткнення і конфліктну взаємодію з іншими?

- а) надмірна ініціатива;
- б) надмірна критичність;
- в) надмірна прямолінійність.

Обробка та інтерпретація результатів. Обробку результатів тесту слід проводити відповідно до таблиці 1, в якій представлено основні бали, що нараховуються за кожну надану відповідь.

№ запитання	Основні бали за надані відповіді		
	а	б	в
1	1	2	3
2	3	2	1
3	1	3	2
4	3	2	1
5	3	2	1
6	2	3	1
7	3	2	1
8	3	2	1
9	2	1	3
10	3	1	2
11	2	1	3
12	3	2	1
13	2	1	3
14	1	2	3

Рівень особистісної конфліктності визначається відповідно до сумарної кількості набраних балів.

Сумарна кількість балів Рівні конфліктності

14-17 – дуже низький

18-20 – низький

21-23 – нижче середнього

24-26 – трохи нижче середнього

27-29 – середній

30-32 – трохи вище середнього

33-35 – вище середнього

36-38 – високий

39-42 – дуже високий

Високий рівень конфліктності припускає наявність цілої низки рис характеру, що зумовлюють продукування конфліктів, використання конфліктогенів спілкування і, звичайно, ж, підвищення конфліктної взаємодії в колективі.

Додаток Д

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

Мета: Діагностика схильностей та професійних інтересів старшокласників (для відбору згідно з класифікацією типів професій)

Зміст методики: у кожній із 20 пар запропонованих видів діяльності виберіть тільки один вид і у відповідній клітинці листка відповідей поставте знак «+».

Час обстеження необмежений. Над запитаннями не потрібно довго задумуватися і тому зазвичай на виконання завдання потрібно 20-30 хв

Інструкція: «Припустимо, що після відповідного навчання Ви зможете виконувати будь-яку роботу. Та якби Вам довелось вибирати із двох можливостей, якій би роботі Ви віддали перевагу?»

Текст опитувальника

1а Доглядати за тваринами або 1б Обслуговувати машини, прибори, (слідкувати, регулювати)

2а Допомогати хворим людям або 2б Складати таблиці, схеми, програми для обчислювальних машин

3а Слідкувати за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх листівок, аудіо-відеокасет або 3б Слідкувати за станом, розвитком рослин

4а Обробляти матеріали (дерево, тканину, залізо, пластмасу тощо) або 4б Доводити товари до споживача, рекламувати, продавати

5а Обговорювати науково-популярні книги, статті або 5б Обговорювати художні книги (або п'єси, концерти)

6а Вирощувати молодняк (тварин певної породи) або 6б Переконувати однолітків, знайомих у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних)

7а Копіювати малюнки, зображення (або налагоджувати музичні інструменти) або 7б Керувати будь-яким вантажним чи транспортним засобом, трактором, тепловозом тощо

8а Повідомляти, роз'яснювати людям потрібну їм інформацію (в бюро довідок, на екскурсії тощо або 8б Оформляти виставки, вітрини (або приймати участь в підготовці п'єс, концертів)

9а Ремонтувати речі, вироби (одяг, техніку), житло або 9б Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках

10а Лікувати тварин або 10б Виконувати обчислення і підрахунки

11а Виводити нові сорти рослин або 11б Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (машини, одяг, будинки, продукти харчування тощо

12а Вирішувати конфліктні ситуації між людьми, переконувати, роз'яснювати, наказувати, заохочувати або 12б Розбиратися в кресленні, схемах, таблицях (перевіряти, уточнювати, приводити в порядок)

13а Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності або 13б Спостерігати, вивчати життя мікробів

14а Обслуговувати, налагоджувати медичні прибори, апарати або 14б Надати людям медичну допомогу при пораненнях, вивихах, опіках тощо

15а Художньо описувати, зображувати події (що спостерігаються і уявляються) або 15б Складати точні описи-звіти про явища, події, що спостерігаються, об'єкти, що вимірюються, тощо

16а Робити лабораторні аналізи в лікарні або 16б Приймати, оглядати хворих, розмовляти з ними, призначати лікування

17а Фарбувати або розписувати стіни приміщень, поверхню виробів або 17б Здійснювати монтаж або збір машин, приборів

18а Організовувати культпоходи ровесників в театри, музеї, екскурсії, туристичні походи тощо або 18б Грати на сцені, приймати участь у концертах

19а Виготовляти за ескізами деталі, вироби (машини, одяг), будувати будинки або 19б Займатися кресленнями, копіювати ескізи, карти

20а Вести боротьбу з хворобами рослин, із шкідниками лісу, саду або 20б Працювати на клавійних машинах (друкарській машині, телетайпі, клавіатурі комп'ютера)

1. 1а, 3б, 6а,10а, 11а, 13б, 16а,20а

2. 1б, 4а, 7б, 9а, 11б, 14а, 17б, 19а
3. 2а, 4б, 6б, 8а, 12а, 14б, 16б, 18а
4. 2б, 5а, 9б, 10б, 12б, 15а, 19б, 20б
5. 3а, 5б, 7а, 8б, 13а, 15б, 17а, 18б

Інтерпретація отриманих даних

Лист відповідей складений так, щоб можна було підрахувати кількість знаків «+» в кожному із 5-ти стовпчиків, які відповідають певному типу професій.

Підрахуйте, який тип професії одержав максимальну кількість знаків «+».

Назви типів професій за стовпчиками:

1. «Людина - природа» - професії, пов'язані з рослинництвом, тваринництвом, лісовим господарством (тобто, об'єктом праці є живі організми та нежива природа): агроном, тваринник, зоотехнік, ветеринар, садівник, лісник, геолог, нафтовик, гірник, фізик, хімік - неорганік, географ тощо.
2. «Людина - техніка» - технічні професії (об'єктом праці служать технічні системи, машини, устаткування, матеріали, енергія): токар, слюсар, шофер, конструктор, інженер, тракторист, радіотехнік, сантехнік тощо.
3. «Людина - людина» - професії, пов'язані з обслуговуванням людей, із спілкуванням (предметом праці є люди, групи, колективи): офіціант, продавець, вчитель, вихователь, юрист, лікар, психолог, соціолог; керівник класу, групи, гуртка, підприємства, дипломат, міліціонер, провідник тощо.
4. «Людина - знакова система» - професії, пов'язані з обліком, базами даних, цифровими та буквеними знаками, в тому числі і музичні спеціальності (об'єктом праці є умовні знаки, шифри, коди, таблиці): коректори, програмісти, секретарі, статисти, оператори ЕОМ, бібліотекарі, комірники, економісти тощо.
5. «Людина - художній образ» - творчі спеціальності (об'єктом праці є художні образи, їх елементи і особливості): фотограф, художник, поет, письменник, артист, музикант, ювелір, композитор, дизайнер, модельєр тощо.

Примітка: Багато професій можна віднести до кількох типів, наприклад, артист - до 5 і 3 типу, письменник - до 4 і 5. Змішаними є професії більшості керівників, у тому числі керівників гуртків, класоводів, класних керівників.