

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ІНСТРУМЕНТАЛЬНИМИ ЗАСОБАМИ

У статті досліджено особливості особистісних характеристик учнівської молоді. За допомогою програмного комплексу тестування «Стимул» проаналізовано статистичну інформацію по окремих групах анкетованих, визначено притаманні їм показники у сфері професійної діяльності. Доведено, що урахування особистісного фактору сприятиме підготовці висококласних спеціалістів та забезпеченню зростання економічної ефективності виробництва.

The article studies the peculiarities of personal characteristics of students. With the help of software testing «Stimulus» statistical information on individual groups surveyed is analyzed, values inherent in their professional activities are defined. It is shown that taking into account personal factors will facilitate the preparation of highly qualified professionals and will increase economic efficiency of production.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Важливим елементом навчального чи виробничого процесу є сприйняття людиною інформації, у тій чи іншій формі, та обмін нею при спілкуванні. Ефективність інформаційного обміну значною мірою впливає на процес виробничої діяльності і визначає результати економічної діяльності підприємства. Адже люди є основним рушієм усіх засобів виробництва. Здатність сприйняття та засвоєння інформації значною мірою визначається притаманними кожній людині особистісними характеристиками.

Протягом останніх десятиліть запропоновано низку методик, що призначені для отримання даних про індивідуальні схильності анкетованих, обумовлені психологічним складом. Однак, ці методики недостатньо пристосовані для отримання інформації у випадку використання на діючих підприємствах чи установах. У цих умовах варто враховувати вплив людського фактору при проведенні анкетування, стрес, суб'єктивність інтерпретації при опрацюванні результатів анкетування. Ситуацію може покращити накопичення статистичних даних за результатами анкетувань і наступне врахування при обробці та аналізі даних особливостей конкретних професійних груп.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Визначення параметрів особистісних характеристик сьогодні здійснюється за допомогою модифікацій низки методик, серед яких варто виділити: методику DISC [1, с.20–50], типологію особи MBTI [2, с.113–140], підходи до визначення інформаційного сприйняття [3, с.20–37; 4, с.4–7; 5, с.674–681; 6, с.103–112], методику визначення персональних ролей у команді [7, с.231], методику визначення мотиваційних характеристик персоналу [8, с.40–85].

Серед праць, які стосуються визначення особливостей інформаційного сприйняття, варто відмітити статтю О. М. Свириденка [9], у якій розглянуто взаємодію між репрезентативною системою сприймання інформації (типи інформаційного сприйняття), за допомогою якої сприймається оточуючий світ та словами, за допомогою яких людина це сприйняття виражає.

У працях [6, с.103–112; 10] автори звертають увагу на особливості сприйняття, подання і засвоєння інформації людьми з різними особистісними характеристиками. А. М. Ващенко розглядає процес сприйняття як такий, що відображує предмети і явища дійсності в сукупності їх властивостей і частин за безпосередньої дії на органи чуття з розумінням цілісності відображуваного [11]. Автори праці [12] вказують на вибірковість сприйняття як зміну функціонування органів почуттів під впливом як вроджених

особливостей, так і набутого досвіду, настановлень та інтересів людини, відповідно до якої люди поділяються на візуалів, аудіалів, кінстетиків та дигіталів (дискретів).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Прикладне застосування існуючих методик визначення показників особистісних характеристик вимагає додаткових досліджень та аналізу даних опитувань для виявлення суттєвих взаємозалежностей та закономірностей. Застосування спеціалізованих програмних засобів значно спрощує накопичення та обробку даних анкетування окремих професійних груп, що допоможе вдосконалити методики визначення параметрів особистісних характеристик, покращить спеціалізовані програмні засоби та в результаті підвищить ефективність діяльності кадрового менеджменту.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особистісного фактору, зокрема індивідуального інформаційного сприйняття як важливої складової економічної ефективності виробництва та підготовки висококласних спеціалістів і необхідності його врахування у навчальному процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Типології особистості мають серйозне наукове обґрунтування і є системою опису найважливіших індивідуально-психологічних характеристик людей, особливостей їхніх персональних уподобань, мотивації, стилів поведінки. Від індивідуальних психологічних схильностей людини, різноманітні прояви яких можливо достатньо об'єктивно описати особистісними характеристиками, залежить ефективність її професійної діяльності та навчання. Інформація про персональні схильності може значною мірою вдосконалити ефективність діяльності виробничих підрозділів, допомогти у вирішенні потенційних конфліктів у робочому колективі, сприяти підвищенню результативності навчального процесу шляхом врахування особливостей сприйняття інформації.

З метою покращення якості навчальної та організаційно-виховної роботи, виявлення на ранньому етапі «груп ризику» на допомогу класним керівникам та командирам рот у Морському коледжі технічного флоту ОНМА (МКТФ) було організовано та проведено дослідження особистісних характеристик курсантів нового набору 2012 року. Визначалися особливості сприйняття навчального матеріалу для вдосконалення його надання.

За результатами обробки даних анкетування сформульовано рекомендації щодо оптимального подання навчального матеріалу у рамках конкретного навчального колективу, визначено напрямки стимулювання творчої активності учнів, виявлення прихованого потенціалу та запобігання ймовірних негативних проявів у колективах.

У процесі дослідження проводилося визначення індивідуальних особистісних характеристик учнівської молоді та, на їх основі, розкриття найбільш і найменш прийнятних функціонально-рольових позицій, оптимальних професійних функцій, типів інформаційного сприйняття; виявлення, з наданням рекомендацій щодо усунення, найбільш ймовірних причин слабого засвоювання учбового матеріалу; визначення можливої міжособистісної взаємодії у групах із зазначенням потенційно негативних взаємовідносин; спостереження за динамікою змін особистісних характеристик з метою уникнення ймовірних стресових ситуацій, вирішення питань професійного спрямування.

Дослідження проводились із використанням розробленого у НДІ інфокомунікацій програмного комплексу «Стимул», що призначений [14] для визначення особистісних характеристик анкетованих та оцінки впливу цих характеристик на ефективність виробничої діяльності чи навчального процесу. За допомогою програмного комплексу вирішувалася низка задач, а саме:

1. Визначення особистісних характеристик: швидке визначення особистісних характеристик анкетованого; виявлення в результаті обробки даних анкетування найбільш повної інформації про особисті та ділові якості персоналу; інформування анкетованого про всі сторони його психологічних характеристик; отримання керівником повної інформації про ділові якості персоналу, виявлення потенційних конфліктів, рекомендації щодо взаємодії.

Варто зазначити, що навчання у МКТФ має низку специфічних особливостей, які визначаються високим навчальним навантаженням. Ці особливості спричиняють суттєвий

вплив на психологічне самопочуття курсантів. Для визначення впливу цього фактору проведено дослідження за допомогою поведінкової моделі DISC, що характеризує діяльність людини в оточуючому середовищі чи у визначеній ситуації. За методикою DISC розглядаються стилі поведінки шляхом інтерпретації значущості чотирьох факторів (Dominance, Inducement, Steadiness, Compliance). Такий підхід дозволяє описати основні аспекти поведінки людини – спосіб діяльності та спосіб спілкування з іншими людьми, коли кожен поведінковий тип має свої яскраві особливості. Окремо визначаються природний (підсвідомий) та адаптований (освідомлений) типи поведінки, інтерпретація яких дозволяє оцінити психологічне самопочуття анкетованого.

Взагалі по МКТФ у понад 89% курсантів відхилення адаптованого та природного профілів (рис. 1) є невеликим, що свідчить про позитивний психологічний стан курсантів та відсутність дискомфорту. У решті анкетованих велике відхилення між профілями може свідчити про існування психологічних проблем і на їх стан необхідно звернути увагу.

Переважаючими типами особистості (рис. 2) у порядку спадання є: систематик (37%), керуючий (15%), мораліст (9%), комунікатор (8%). Переважаючий підтип – «традиціонал, керується плануванням» (72%).

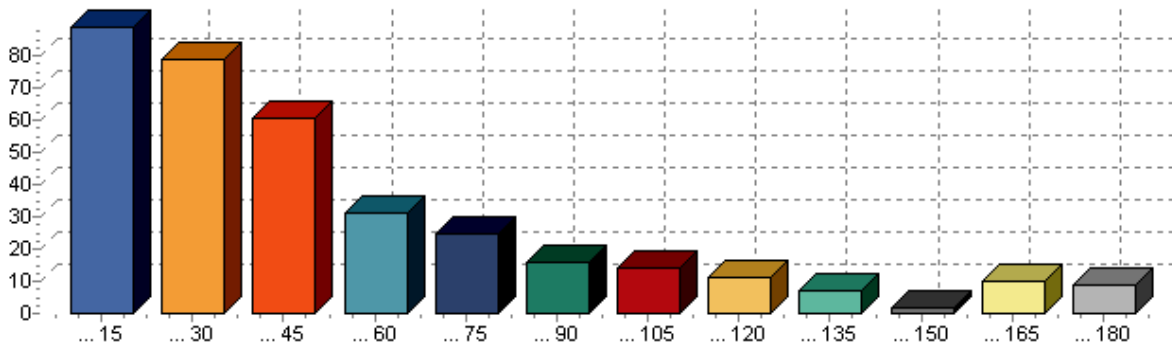


Рис. 1. Відхилення адаптованого та природного профілів

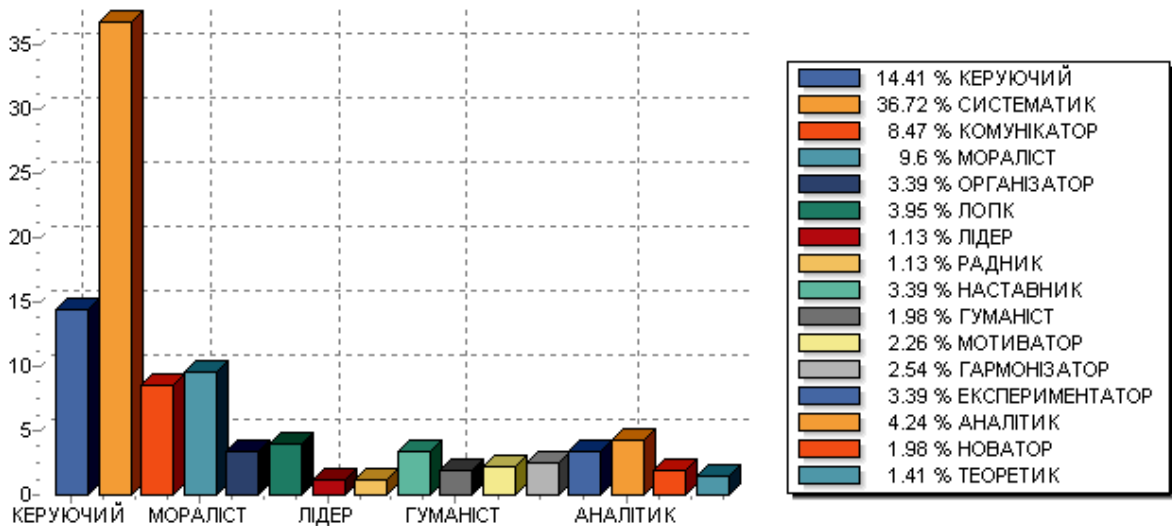


Рис. 2. Розподіл та типами особистості

2. Визначення взаємовідносин у групі, колективі: визначення на основі особистісних характеристик анкетованих ймовірних взаємовідносин в команді; виявлення можливих причин негативних взаємовідносин і визначення шляхів їх усунення; варіанти формування команд з мінімальною кількістю негативних взаємовідносин.

Ймовірні взаємовідносини в окремих групах коледжу загалом мають позитивний та нейтральний характер, що визначає відсутність конфліктів та сприятливі умови для опанування професії. Потенційна можливість конфліктів, що можуть бути обумовлені

окремими курсантами, взагалі по коледжу складає не більше 6% від загальної кількості. На рис. 3 проілюстровано розподіл ймовірних взаємовідносин в одній із навчальних груп.

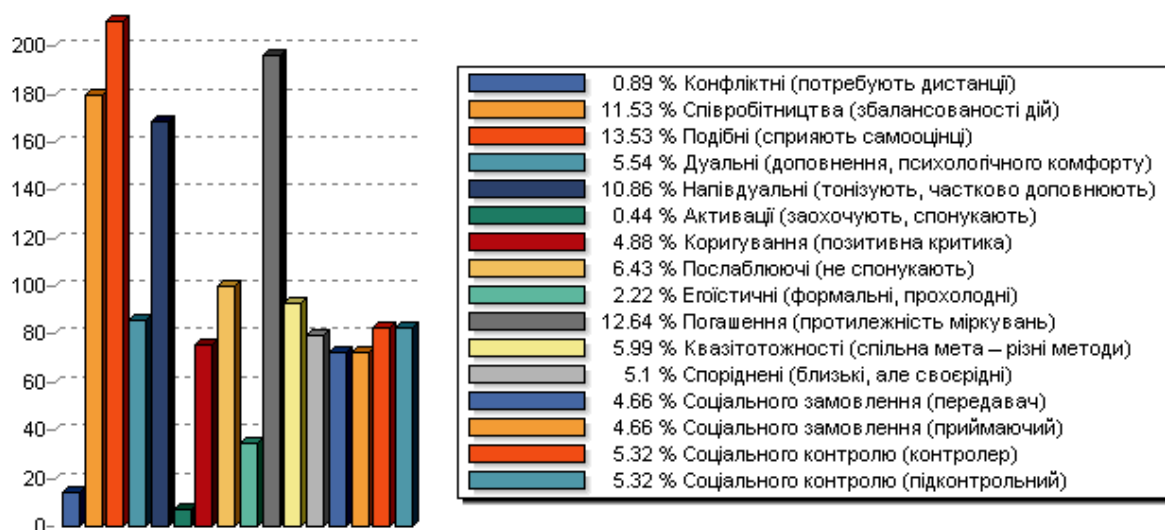


Рис. 3. Розподіл ймовірних взаємовідносин у навчальній групі

Аналізуючи цей розподіл можна відзначити значну перевагу взаємовідносин позитивного та нейтрального напрямку. Існує незначний прояв взаємовідносин негативного напрямку, що обумовлений одним із анкетованих. Переведення анкетованого до іншої навчальної групи допоможе усунути цей конфлікт.

3. Визначення найбільш притаманних ролей в колективі та оптимальних професійних функцій: визначення найбільш і найменш прийнятних функціонально-рольових позицій для кожного анкетованого з урахуванням його особистісних характеристик; виявлення потрібних, але відсутніх ролей в команді для її ефективного функціонування. Визначення оптимальних професійних функцій для кожного анкетованого з урахуванням його особистісних уподобань; виявлення сфер діяльності, де професійна функція є найбільш ефективною.

У роботі [7] описано загалом вісім ролей в команді, які, залежно від індивідуальних особистісних характеристик, здатен виконувати певний тип анкетованих. В ідеальному випадку ефективно діючий колектив повинен складатися з працівників, які сукупно виконують усі ролі. У праці [14] автор розподіляє робочий процес на вісім оптимальних професійних функцій, які необхідні для ефективного функціонування колективу. Для кожного учасника колективу визначається індивідуальна професійна функція та оптимальна сфера її застосування. Якщо одна із функцій є недостатньо вираженою або взагалі відсутня, ефективність діяльності команди знизиться.

Зазвичай, такий аналіз доцільно проводити у випадку формування робочої команди з визначеним завданням, однак, у даному контексті, цікаво розглянути загальний розподіл потенційних кандидатів. За результатами анкетування загалом по коледжу (рис. 4) серед найбільш прийнятних функціонально-рольових позицій переважають наступні: завершувач (26%), голова (21%), виконавець (11%).

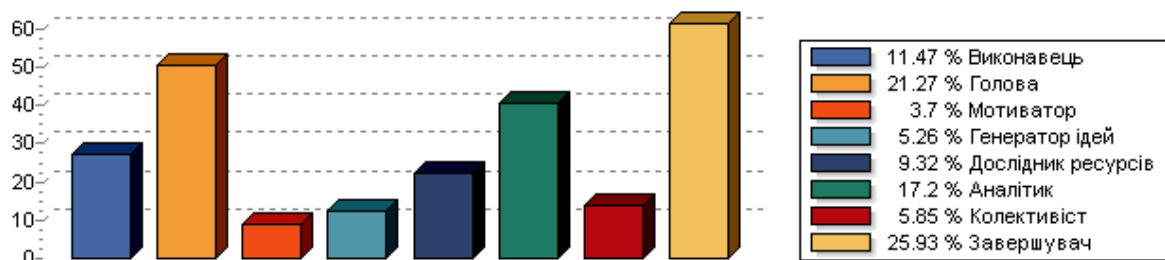


Рис. 4. Розподіл найбільш прийнятних функціонально-рольових позицій

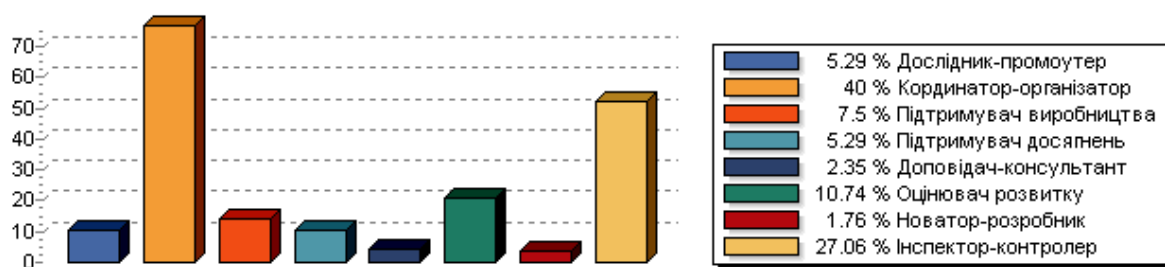


Рис. 5. Розподіл притаманних професійних функцій в оптимальній команді за результатами анкетування

Серед оптимальних професійних функцій (рис. 5) домінують координатор-організатор (40%) та інспектор-контролер (27%).

4. Визначення мотиваційних уподобань: індивідуальні мотиваційні уподобання, що визначають орієнтири у навчанні; пріоритетні напрямки мотивації, інформування про найменш прийнятні форми мотивації; вибір оптимальної політики мотивації з врахуванням індивідуальних особливостей.

Переважаючі типи мотивації (рис. 6) серед анкетованих: професійний (32%), інструментальний (32%), патріотичний (20%), господарський (13%).

Наявність серед анкетованих значної кількості представників професійного типу мотивації (для яких важливо показати і реалізувати в роботі свої знання, вміння, навички, здібності), представників патріотичного типу (для яких важливим є суспільне визнання їх праці, відчуття приналежності до успіхів організації) та представників господарського типу (що максимально надають перевагу роботі, незалежно від розміру заробітної плати, є самостійними і відповідальними у роботі) свідчить про позитивне налаштування на навчальний процес по МКТФ у цілому.

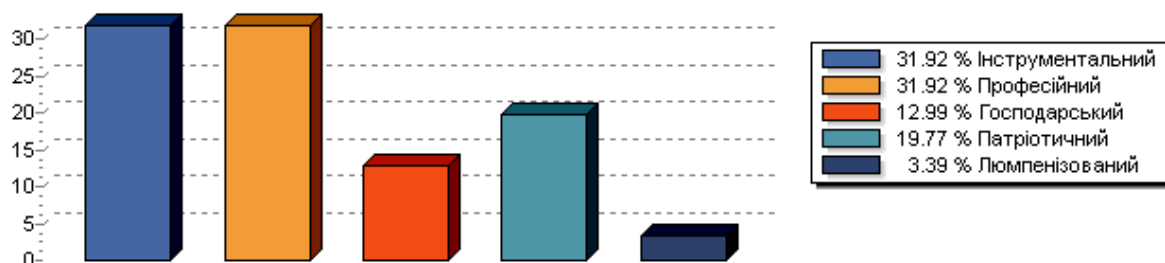


Рис. 6. Переважаючі типи мотивації

Представники інструментального типу мотивації, для яких, насамперед, має значення розмір заробітної плати, також мають стимул до успішного засвоєння навчальних дисциплін, оскільки розуміють їх важливість у майбутньому.

На представників люмпенізованого типу, для яких притаманним є уникнення відповідальності, мінімізація зусиль, низьке прагнення до саморозвитку, варто звернути особливу увагу у навчальному процесі, оскільки вони вимагають тотального контролю за своєю діяльністю.

5. Визначення типів і темпів інформаційного сприйняття: визначення з використанням даних «профілів» анкетованих їх індивідуальних каналів інформаційного сприйняття (візуал, аудіал, кінестетик, дискрет), відповідних темпів і комунікативних особливостей анкетованих у сприйнятті та обміні інформацією. Визначення комфортних способів прийому/передачі інформації та шляхів індивідуальної подачі інформації при навчанні, пріоритетів при спілкуванні у команді; підбір оптимальної стратегії прийому/передачі інформації; вдосконалення методів і технологій відбору, змісту і подання навчальних матеріалів.

Розподіл анкетованих за переважаючими типами інформаційного сприйняття (рис. 7) загалом по МКТФ наступний: аудіал (53%), кінестетик (30%), дискрет (9%), візуал (8%).

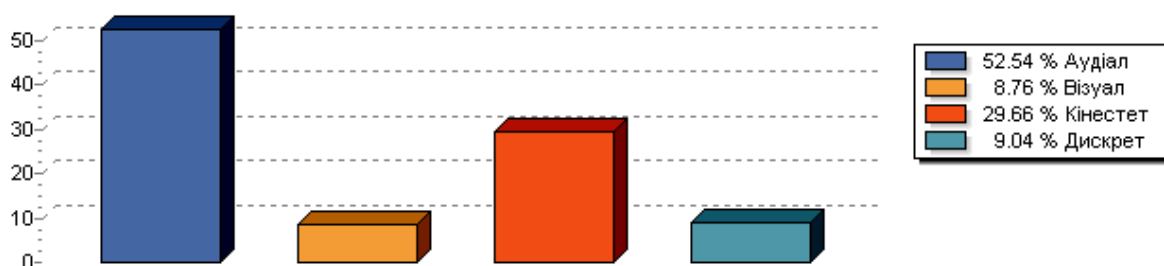


Рис. 7. Розподіл за типами інформаційного сприйняття

Як зазначалося раніше, індивідуальне інформаційне сприйняття впливає на якість засвоєння навчального матеріалу. За результатами анкетування було оцінено вплив цього фактору. Відбиралися курсанти однієї із навчальних спеціальностей з високими і низькими оцінками за одним із профільних навчальних предметів та здійснювалося співставлення з їх особистісними характеристиками. Оскільки розподіл за типами інформаційного сприйняття, як видно з рис. 6, нерівномірний, виконувалося приведення результатів до загальної кількості курсантів визначеного типу. У табл. 1 наведено результати обробки даних за успішністю.

Таблиця 1

Розподіл успішності курсантів за типами інформаційного сприйняття

Успішність	аудіал, %	візуал, %	кінестетик, %	дискрет, %
висока	19	14	23	7
низька	23	45	26	49

Серед курсантів з високою успішністю присутні типи інформаційного сприйняття аудіал, кінестетик і, найменше, візуал, що відповідає загальному розподілу за типами. Для курсантів з нижчими оцінками картина змінюється, переважають візуали та дискрети. Це може свідчити про недостатню адаптованість навчальної програми до їхніх особливостей інформаційного сприйняття. Адже візуал сприймає інформацію через зір, за допомогою схем, таблиць, наочних матеріалів, а дискрет сприймає інформацію через логічне переосмислення, прагне знати, розуміти, аналізувати інформацію. За результатами анкетування надано рекомендації щодо адаптування навчальної програми з урахуванням особливостей сприйняття вказаних груп.

Висновки і перспективи подальших розробок. Застосування інструментальних засобів для визначення особистісних характеристик забезпечує отримання інформації, що дозволяє проводити аналіз різноманітних факторів впливу на ефективність навчальної та виробничої діяльності. Накопичення статистичної інформації по окремих групах анкетованих допомагає визначати притаманні їм особливості впливу на ті чи інші показники діяльності, удосконалювати якість функціонування цих інструментальних засобів та формулювати практичні рекомендації. При відборі та зарахуванні на перший курс навчання необхідно поряд з оцінкою професійних якостей курсантів проводити скринінгову оцінку їх психологічного почуття з виділенням груп динамічного спостереження («фризику») і наступним супроводом протягом усього навчального процесу (особливо в перші шість місяців навчання).

Організація і проведення психопрофілактичних заходів у навчальних закладах повинні здійснюватися з урахуванням результатів професійного аналізу індивідуально-типологічних особливостей курсантів, а також специфіки професійно-побутових умов, службових та учбових навантажень у відповідному навчальному закладі.

Урахування індивідуального інформаційного сприйняття та інших факторів особистісних характеристик у навчальному процесі сприятиме вдосконаленню методик викладання та подачі учбового матеріалу, а підготовка висококласних спеціалістів забезпечить зростання економічної ефективності виробництва.

Список використаної літератури

1. Marston, William Moulton. *Emotions of Normal People* / William Moulton Marston. – Taylor&Francis Ltd., 1999. – 420 p.
2. Myers Is. Br. *Gifts Differing: Understanding Personality Type* / Isabel Briggs Myers. – Davies-Black Publishing; Reprint edition, 1995. – 228 p.
3. Мони́на Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) // Г. Б. Мони́на, Е. К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
4. Fleming N. *Learning Styles Again: VARKing up the right tree!* / Neil Fleming, David Baume // Educational Developments, SEDA Ltd., 2006. – Issue 7.4. – p. 4–7 [Electronic source]. – Access: <http://www.vark-learn.com/documents/Educational%20Developments.pdf>.
5. Felder Richard M. *Learning and Teaching Styles In Engineering Education* / Richard M. Felder, Linda K. Silverman // International Journal on Engineering Education. – 1988, vol. 78 (7), pp. 674–681 [Electronic source]. – Access: <http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/LS-988.pdf>.
6. Felder Richard M., Spurlin J. *Application, Reliability and Validity of the Index of Learning Styles* / Richard M. Felder and Joni Spurlin // International Journal on Engineering Education. – 2005, vol. 21, No.1, pp. 103–112 [Electronic source]. – Access: http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/ILSdir/ILS_Validation%28IJEE%29.pdf.
7. Белбин Р. М. *Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач* / Р. М. Белбин. – М.: НИРО, 2006. – 319 с.
8. Герчиков В. И. *Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала* / В. И. Герчиков. – М.: ГУ–ВШЭ, 2003. – 110 с.
9. Свириденко О. М. Використання особливостей репрезентативних систем студентів для успішного засвоєння інформації / О. М. Свириденко // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія. – 2009. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jrnل.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/3549>.
10. Некраш Л. М. Роль провідної сенсорної системи у забезпеченні індивідуалізації навчально-виховного процесу [Електронний ресурс] / Л. М. Некраш, С. О. Кондренко, С. О. Стрільник. – Режим доступу: <http://metodroom.com/rol-providnoi-sensornoi-sistemi-u-zabezpechenni-individualizacii-navchalno-vixovnogo-procesu>.
11. Ващенко А. М. Професійні особливості сприйняття у викладачів вищої школи / А. М. Ващенко // Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. Інститут духовного розвитку людини. Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. праць. – 2010. – Вип. 3 (38) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/domtp/2010_3.
12. *Основи психології і педагогіки: [навч. посіб.]* / [А. В. Семенова, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін, А. М. Ващенко; за ред. А. В. Семеновой]. – [2-е вид., випр. і доп.]. – К.: Знання, 2007. – 341 с.
13. Margerison C. *Team Management: Practical New Approaches* / C. Margerison and D. McCann. – London: Mercury Books, 1990. – 155 p.
14. Озарко К. С. *Методичне оцінювання впливу особистісних характеристик персоналу на ефективність діяльності підприємства* / К. С. Озарко // Економічний аналіз: зб. наук. праць Тернопільського національного економічного університету. – 2013. – Вип. 12. – Ч. 3. – С. 275–280.

Прийнято до друку 26.06.2013