

## ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИКИ

Представлена методика відбору психологічних якостей, які впливають на професійний рівень фахівця транспортної логістики. Підібрані методики та розроблені шкали оцінки, які кількісно оцінюють рівень розвитку кожної з відібраних якостей.

The technique of the selection of psychological parameters influencing a professional level of an expert of transport logistics is presented. Techniques of quantitative assessment of the mentioned above psychological parameters are presented.

Кожна професійна діяльність пред'являє до фахівця специфічні вимоги, серед яких окремим блоком повинні виділятися вимоги до психологічних якостей спеціаліста. Така постановка питання дозволяє вирішувати безліч проблем: забезпечувати більш швидку адаптацію працівника в спеціальності, знизити ризики професійної деформації, вигорання фахівця й інших особистісних змін під впливом професійної діяльності, вирішити питання напрямку й варіантів підвищення кваліфікації в рамках даної спеціальності та ін.. Також це дозволяє вирішити питання з оплатою, у тому числі й виробити механізми формування заробітної плати з урахуванням не тільки зовнішніх факторів, але й психологічних особливостей фахівця, визначити й модернізувати механізм вирішення питань мотивації працівника, у тому числі й матеріальної.

Декілька авторів у своїх роботах розглядували ці питання. Серед них можна згадати М.Ю. Щеніса [2], який представив методику „експертної оцінки” Ліпмана. Крім того, Г. Щекина [3], Е.П. Ільїна [5], Б.Л. Покровського, кожний з яких запропонував окрему систему тестів для визначення психологічних параметрів особистості. Однак, включити результати цих тестів до розрахунку заробітної платні, пропонуючи модель такого розрахунку, не намагався жодний із вчених.

Метою статті є визначення професійно важливих психологічних якостей для спеціальності транспортної логістики та визначення шляхів включення цих параметрів у структуру формування заробітної плати.

Робота складалася з трьох етапів. На першому етапі експертам в області транспортної логістики було запропоновано за допомогою методики експертної оцінки діяльності О.Ліпмана визначити професійно значимі психологічні якості для працівника даної спеціальності [1-3]. Експерти були відібрані з урахуванням наступних показників:

- вища освіта за фахом економіка;
- посада не нижче начальника підрозділу;
- безпосередня робота в сфері транспортної логістики;
- загальна успішність компанії або підрозділу.

На другому етапі була проведена обробка результатів експертної оцінки. Відібрані якості були згруповані, а групи були ранжирувані із вказівкою питомої ваги важливості кожної з них у загальній оцінці.

На третьому етапі, після обробки результатів експертної оцінки був проведений аналіз та підбір психодіагностичних методик, які, маючи достовірну надійність і валідність, а, також є найменш витратними в питаннях часу, необхідного для їх

проведення й обробки, а у питанні підготовки фахівців відділів кадрів - для їхнього аналізу, могли б бути застосовані як показники формування заробітної плати.

На першому етапі за результатами дослідження та за допомогою методики експертної оцінки діяльності О.Ліпмана були виділені наступні тенденції. У групу професійно необхідних психологічних якостей фахівця для роботи у сфері транспортної логістики були виділені наступні якості:

- Висока працездатність,
- Дисциплінованість,
- Оперативність,
- Уміння швидко запам'ятовувати,
- Тямущість,
- Кмітливість,
- Працьовитість,
- Ініціативність,
- Ретельність,
- Відповідальність,
- Уважність,
- Організованість.

Далі, ми можемо виділити три групи професійно необхідних якостей: 1) якості, що пред'являють вимоги до високого рівня розвитку психічних процесів – уміння швидко запам'ятовувати, тямущість, кмітливість, уважність; 2) якості, що безпосередньо впливають на трудову діяльність фахівця - дисциплінованість, працьовитість, ретельність, працездатність; 3) якості, що пред'являють вимоги до особистісних особливостей фахівця: ініціативність, оперативність, відповідальність, організованість. Отже, уже на цьому етапі ми можемо говорити про необхідність для працівників даної спеціальності проведення двох видів психологічної підготовки й перепідготовки: розвиток професійно значимих психологічних функцій і тренінгових занять особистісного росту фахівця.

Результати другого етапу дослідження можна представити в табл. 1.

В Таблиці 1 прийняті наступні позначення: I – психічні процеси, II – працьовитість, III – особистісні особливості.

На підставі таблиці можна зробити висновок про те, що групи показників мають однакову питому вагу у загальній оцінці, що ясно говорить про відсутність необхідності введення в систему розрахунку заробітної плати коефіцієнта важливості при кількісному визначенні психофізіологічних показників особистості вже на цьому етапі дослідження.

Слід також зазначити, що якості, що одержали найменшу кількість балів в експертній оцінці (ризикованість, вразливість і т.п.), є прямо протилежними виділеним значимим якостям, що вказує на точність і надійність вибору.

На третьому етапі були проаналізовані методики, що дозволяють включити отримані результати в структуру математичних розрахунків заробітної плати фахівця.

Серед всіх використовуваних в області професійного консультування методик були відібрані три тести для кожної з виділених груп показників: "Теппінг-Тест" Е.П. Ільїна, тест "Визначення закономірностей" Б.Л.Покровського й тесту на виявлення акцентуацій характеру Шмішека. Розглянемо докладніше кожну з методик.

Методика Б.Л.Покровського „Визначення закономірностей” служить для оцінки якостей мислення - здатності до аналізу й порівняння, умінню робити логічні побудови, легкості виникнення асоціативних зв'язків, установленні тотожності й розходження, швидкості перемикання з одного способу розумової дії на інший, а також для характеристики стійкості уваги й оперативної пам'яті[4].

**Угрупування й ранжирування груп психофізіологічних показників**

Група	Якість		Бали	Питома вага*
I	Уміння швидко запам'ятовувати	23	91	0,34
	Тямущість	21		
	Кмітливість	24		
	Уважність	23		
II	Висока працездатність	22	88	0,33
	Дисциплінованість	22		
	Працьовитість	22		
	Ретельність	22		
III	Оперативність	23	89	0,33
	Ініціативність	17		
	Відповідальність	25		
	Організованість	24		
Разом		268		

\*Показник одержуємо шляхом відношення загальної суми балів по кожній групі (третій стовпчик) до загальної суми балів по обраних якостях.

На бланку є 25 рядків по 5 слів у кожній.

Ліворуч перед кожним рядком зображені значки : +?\* та ін.. Цими умовними символами позначені або зашифровані одне або кілька слів з тих, що є в даному рядку. Завдання випробуваного - відшукати й підкреслити ці слова. Щоб це зробити, він повинен уловити закономірність розташування знаків. Так, якщо всі значки різні, виходить, і слово, яке треба знайти, складається з різних, неповторюваних букв. Наприклад, +\*:= куля нянька тара дядько (правильна відповідь - куля). Якщо ж на початку рядка є набір знаків такого роду : \*+\*?, то очевидно, що цьому набору знаків будуть відповідати слова, у яких друга й четверта букви однакові. Слова можуть складатися з 4, 5, 6, 7 і 8 букв, тобто завдання в міру збільшення букв ускладнюється, однак принцип позначення й розшифровки слів той самий. Іноді значками можуть позначатися слова, у яких зустрічаються дві пари однакових букв. Наприклад, \*:I:OI - стаття сорока думка качалка.

За даними експерименту розраховується коефіцієнт успішності (A):

$$A = \frac{D - \text{пропуски}}{D + \text{помилки}} * C, \quad (1)$$

де A - коефіцієнт успішності;

D - кількість слів, які потрібно було підкреслити в тім обсязі матеріалу, що переглянув випробуваний за надані йому 8 хвилин;

пропуски - кількість не підкреслених слів, яку необхідно було підкреслити в даному обсязі матеріалу;

помилки - кількість неправильно підкреслених слів;

С - загальна кількість всіх переглянутих слів.

Успішність виконання завдання оцінюється за коефіцієнтом А: більше 100 - відмінно; 85- 100 - добре, 70- 84 задовільно, менш 69 - погано.

Методика Ільїна Е.П. дозволяє виявити межіндивідуальну варіативність психічного темпу, силу й стабільність нервової системи, рівень і динаміку працездатності, психофізіологічних основ і рівень розвитку уваги[5].

Випробуваному пропонують проставляти олівцем крапки в бланку правою рукою. По сигналу експериментатора він повинен переходити до розміщення крапок з одного квадрата в інший.

Ціль обробки результатів - визначити характер працездатності випробуваного під час виконання завдання теппінг-теста. Для цього спочатку необхідно підрахувати кількість крапок, розставлених випробуваним за кожні 5 секунд у квадратах першого й другого бланка, і занести результати до протоколу (табл.2).

Таблиця 2

### Протокол результатів теппінг- тесту Ільїна

№ квадрата	Проміжок часу роботи	Кількість проставлених крапок
1-й	0-5	
2-й	6-10	
3-й	11-15	
4-й	16-20	
5-й	21-25	
6-й	26-30	

Потім будуються графіки працездатності. Для цього на осі абсцис потрібно відкласти п'ятисекундні проміжки часу, а на осі ординат - кількість крапок у кожному квадраті.

Сила нервової системи діагностується на підставі аналізу графіка працездатності за формою кривий згідно наступним критеріям. Типи динаміки максимального темпу руху проілюстровані графіками (Рис. 1).

Розглянемо значення графіків докладніше.

1.Графік працездатності по типу опуклий: темп працездатності випробуваного наростає в перші 10- 15 секунд роботи, а надалі до 25- 30 секунд він може знизитися нижче вихідного рівня. Тип нервової системи випробуваного - сильний.

2. Графік працездатності по типу рівний, максимальний темп утримується випробуваним приблизно на одному рівні протягом усього часу роботи. Тип нервової систему у випробуваного середньої сили.

3. Графік працездатності по типу спадний: максимальний темп знижується вже із другого 5 секундного відрізка часу й залишається на зниженому рівні протягом всієї іншої роботи. Це свідчить про слабкість типу нервової системи випробуваного.

4. Графік працездатності по типі проміжний; темп роботи знижується в цьому випадку після перших 10- 14 секунд. Тип нервової системи в цьому випадку середньо-слабкий.

5. Графік працездатності по типі увігнутий: первісне зниження максимального темпу переміняється потім короткочасним зростанням темпу до вихідного рівня. Внаслідок здатності до короткочасної мобілізації такі випробувані також ставляться до групи осіб із середньо - слабким типом нервової системи.

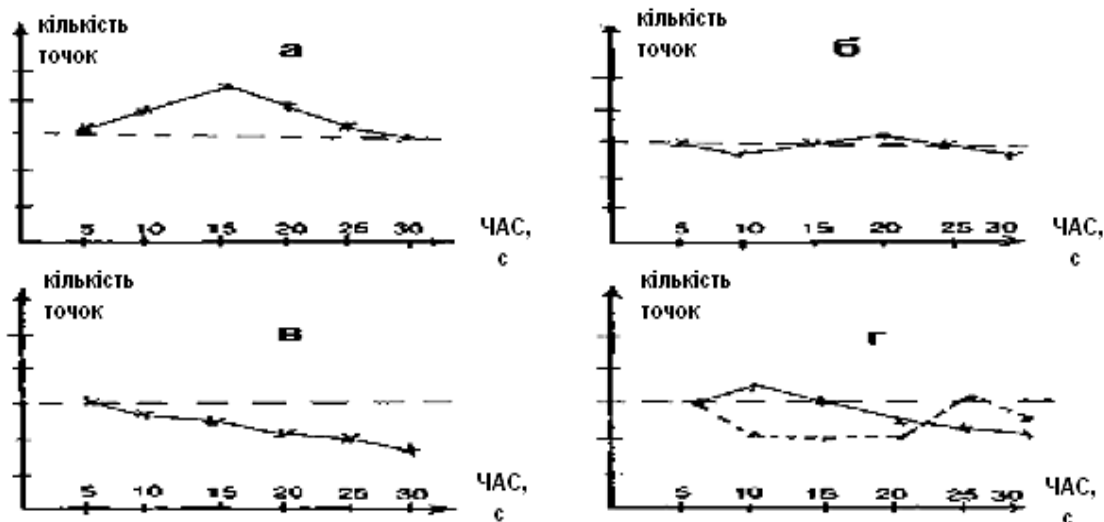


Рис. 1. Графіки: а - опуклого типу; б - рівного типу; в - спадного типу; г - проміжного й увігнутого типів. Горизонтальна лінія - лінія, що відзначає рівень початкового темпу роботи в перші 5 секунд.

Для результатів даного психологічного тесту необхідно розробити шкалу оцінки. З огляду на те, що специфіка роботи спеціальностей оформлювального блоку вимагає сильного типу нервової системи, шкалу можна представити таким чином: сильний тип - відмінно, тип середньої сили - добре, середньо - слабкий тип - задовільно, слабкий тип - погано.

Тест на виявлення акцентуацій характеру Шмішека призначений для діагностики типу акцентуації особистості, тобто найбільш виражених і значимих у структурі характеру якостей [4,6].

Відповідно до теорії К. Леонгарда "акцентуірованих особистостей" властиві особистості риси можуть бути розділені на основні й додаткові. Основні становлять ядро особистості. У випадку яркої їхньої виразності риси стають акцентуаціями характеру, як би загостренням деяких властивих кожній людині індивідуальних рис.

Цей тест призначений для виявлення акцентуацій характеру, тобто певного напрямку характеру. Опитувальний лист містить у собі 88 питань та 10 шкал, що відповідають певним акцентуаціям характеру. Перша шкала характеризує особистість із високою життєвою активністю, друга шкала показує збудливу акцентуацію. Третя шкала говорить про глибину емоційного життя випробуваного. Четверта шкала показує схильність до педантизму. П'ята шкала виявляє підвищену тривожність, шоста - схильність до перепадів настрою, сьома шкала говорить про демонстративність поведінки випробуваного, восьма - про невірноваженість поведінки. Дев'ята шкала показує ступінь стомлюваності, десята - силу й виразність емоційного реагування. Перед проведенням опитування дається інструкція. Час відповідей не обмежується.

З погляду аналізу результатів, тест на виявлення акцентуацій характеру Шмішека є найбільш складним, оскільки він є специфічним і різнобічно характеризує особистість

випробуваного. Для автора були важливі особистісні якості із третьої групи, а саме: оперативність, ініціативність, відповідальність, організованість. Виходячи з визначення акцентуацій особистості, автор стверджує, що за вищезначені якості відповідають дві акцентуації характеру, тобто: оперативність, відповідальність відносно до першої (гіпертимної), а відповідальність і організованість - до другої (педантизм). Шкала оцінки була розроблена з урахуванням того фактора, що крайності, тобто невиражені або сильно яскраво виражені результати тесту одержують нижчу оцінку, ніж результати, що потрапили в середину області припустимих значень. Повторюю, що максимально можливий результат по акцентуаціях становить 24. Представимо шкалу в таблиці (табл.3.):

Таблиця 3

### Шкала оцінки психофізіологічних показників групи III

Область значень результатів	Оцінка результатів
0...6	погано
6...12	відмінно
12...18	добре
18...24	задовільно

Всі ці методики відповідають окресленим автором вимогам і пройшли перевірку в рішенні поставленої нами завдання.

Формування заробітної плати та визначення напрямків мотивації й підготовки фахівців - складні завдання, які не можуть бути вирішені без урахування психологічного компонента даної проблеми. Дана теза була доведена в попередній статті автора й тепер підтверджена за допомогою спеціально підібраних для цих цілей методик.

Як методика відбору психофізіологічних показників особистості працівника, була обрана методика експертної оцінки О. Ліпмана. Даний алгоритм дозволяє виявити якості, необхідні для включення в математичні розрахунки заробітної плати та важливий для визначення напрямків подальшої нематеріальної мотивації фахівця транспортної логістики.

Всі психологічні показники, необхідні для розрахунку заробітної плати транспортного логістика, можуть бути виявлені за допомогою методик "Теппінг-Тесту", тесту "Установлення закономірностей" Б.Л.Покровського й тесту на виявлення акцентуацій характеру Шмішека. По кожній з методик створена шкала оцінки. Вона буде використана при розробці моделі розрахунку заробітної плати.

### Література

1. Ручаєвський Д.О. "Визначення ролі психологічних властивостей особистості в роботі спеціаліста з транспортної логістики та їх вплив на формування заробітної плати", науковий журнал „Економіка: проблеми теорії та практики”, грудень 2007.
2. М.Ю. Шейніс „Робочая книга психолога органиации”, Бахрах, 2005
3. Щекин Г. „Практическая психология менеджмента”, К.: Україна, 1994
4. „Основы психологии”. Практикум / Ред. - сост. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д: з-в "Фенікс", 2000.
5. Ільїн Є.П. Методика "Теппінг-Тест" // Методичні вказівки до практикуму по психофізіології. - Л., 1981.
6. „Практикум по основам психологии: Тексты и хрестоматия. Учебное пособие для студентов медицинского института” / Укладач - В.А. Мельников. Сімферополь: "СОНАТ", 1997.

Рекомендовано до публікації  
д.т.н., професором Пономаренко П. І. 27.11.06

Надійшла до редакції  
09.11.06