

## ПРИКЛАД ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ «ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ» (ХОМЕНКО Н.В.)

### Клієнтський запит:

Ви працюєте психологом в одному із торгових підприємств міста. До Вас звернувся керівник відділу кадрів: «В найближчий термін наше підприємство планує розширитись. У зв'язку з цим у нас з'явиться одне вільне місце на вакансію торгового агента. Я вже продивився декількох людей, допоможіть мені вибрати найкращого, який буде ініціативним, активним робітником, буде працювати не лише заради винагороди та власного прибутку, а й буде робити все можливе заради розвитку нашого підприємства та його успішного процвітання»

### Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. Сплануйте дослідження особистості основних претендентів на посаду торгового агента
2. У ході роботи використовуйте методу В.Е.Мільмана «Діагностика мотиваційної структури особистості»
3. Змоделюйте та продемонструйте отримані результати дослідження мотиваційної структури особистості
4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.

## ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

### I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

#### 1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

**Психолог (П):** На Вашу думку, що має робити даний працівник, щоб ваше підприємство розвивалося і процвітало?

**Керівник відділу кадрів (Клієнт):** Даний працівник повинен не просто відбувати «від дзвінка до дзвінка» на роботі, і чекати, як би найшвидше піти додому. Він повинен бути ініціативним, активним, зацікавленим у розвитку підприємства. Ця людина повинна робити все від неї можливе, щоб наше підприємство процвітало.

**П.:** Якими особистісними якостями повинна володіти така людина?

**К.:** Важливою якістю у такого працівника повинна бути стриманість, вміння контролювати власні емоції у різних складних та конфліктних ситуаціях, адже на цій посаді має місце постійний безпосередній контакт з людьми. Кожен наш працівник є ніби візитною карткою підприємства. Ми маємо гарну репутацію, отже нам необхідні такі працівники, які змогли б гідно представляти наші інтереси. Більше того він має бути комунікабельною людиною. У мене вже є декілька кандидатів на дану посаду, допоможіть вибрати такого, що буде відповідати вищезгаданим вимогам

**П.:** Я зрозумів Вашу проблему, але для того щоб Вам допомогти, мені необхідно буде провести дослідження з кандидатами на дану посаду

## 1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою та визначення напрямків практичної роботи психолога

### Визначення напрямків практичної роботи

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Психодіагностична робота	Емпіричне дослідження мотиваційної та емоційної структури претендентів на посаду торгового агента
Консультаційна робота	Бесіда з керівником відділу кадрів за результатами дослідження
Складання психологічної характеристики	На основі отриманих результатів складається рекомендаційна психологічна характеристика

#### Перелік очікуваних результатів:

Керівник відділу кадрів очікує на ретельну психологічну характеристику претендентів на посаду. Психолог має представити результати дослідження клієнту обох претендентів у вигляді рекомендаційних характеристик. Психолог не бере участі в зарахуванні претендентів на посаду. Керівник відділу кадрів особисто приймає рішення посилаючись на психологічну характеристику претендентів.

## II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

### 2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Психологія професійної переорієнтації	Особливості професійної переорієнтації випускників вишів	Зміна професії і особливості регуляції діяльності та саморегуляції особистості	Вплив індивідуальних особливостей саморегуляції на особливості професійного вибору людини
Використання комп'ютерів у психолого-педагогічних дослідженнях	Наукове дослідження та обробка його результатів	Розробка структури дослідження	Розробка структури дослідження із врахуванням майбутніх методів обробки даних
		Обробка результатів досліджень та підготовка висновків	Розробка системи обробки результатів. Введення даних до комп'ютера. Статистична обробка. Опис результатів дослідження. Використання програми MsWord
Психологія праці	Психологічні особливості суб'єкта трудової діяльності	Мотиви професійної діяльності	Класифікація та структура мотивів. Зовнішні та внутрішні мотиви
	Мотивація	Специфіка	Особливості мотивації

	навчальної та трудової діяльності	мотивації навчальної та трудової діяльності	трудової діяльності. Трудова і статусна мотивація праці
--	-----------------------------------	---	---

## 2.2. Підбір та аналіз літератури з проблеми, формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Бібліографічний опис джерела	Основні іде та тези, що стосуються проблеми
<b>Навчально-методична та довідкова література</b>	
Занюк С. Психологія мотивації. – К.: Ельга-Н; Ника-Центр, 2001. – 352 с.	Почуття компетентності та його чинники. Підвищення впевненості у своїх можливостях
Воноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – С.192-248	Критерії відбору та оцінка персоналу. Порядок прийняття на роботу.
Психологія труда. (Пер. со словац. Г.В. Матвеевой-Мушиговой). – М.; Профиздат., 1979. – 216 с.	Психологічні аспекти відбору, прийому на роботу і розстановка кадрів. Відмінності між людьми і придатність до окремих видів професій. Задачі психології в області кадрової і індивідуальної роботи з людьми
Баклицька І.О. Психологія праці. Посібник. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 504 с.	Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованість на досягнення мети
<b>Фахова періодична література</b>	
Мильман В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // <i>Вопр. Психол.</i> – 1987. - №5. – С. 129-139	Деталізована концепція внутрішньої мотивації В. Мільмана
<b>Вузькоспеціалізована література</b>	
Насиновская Е.Е. Методы изучения мотивации личности. Опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации: Учеб.-метод. пособие. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1988. – 80 с.	Аналіз методів дослідження мотиваційної сфери особистості
Мильман В.Э. Мотивация творчества и роста. - М., 2005. – С. 44-76.	Опис методики діагностики мотиваційної структури особистості. Опис типів мотиваційних та емоційних профілей

### 2.3. Консультація з фахівцями

В даному випадку немає потреби у консультації з іншими фахівцями, оскільки завдання не виходить за межі компетенції психолога.

### 2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Підготовка бланків методики «Діагностики мотиваційної структури особистості» В.Е.Мільмана	Підготовка бланків за допомогою текстового редактора MsWord, друк бланків	Комп'ютер, принтер
Дослідження мотивації претендентів на посаду за допомогою «Діагностики мотиваційної структури особистості» В.Е.Мільмана	Проведення дослідження з двома претендентами	Роздруковані бланки методики «Діагностики мотиваційної структури особистості»
Аналіз результатів проведеного дослідження	Якісний та кількісний аналіз, узагальнення	Заповнені бланки методики, комп'ютер
Бесіда за результатами проведеного дослідження, консультація щодо відбору претендента на посаду	Консультаційна бесіда	Приміщення, роздруковані результати дослідження
Підготовка та написання рекомендаційної психологічної характеристики	Схема написання рекомендаційної психологічної характеристики	Комп'ютер (MsWord), папір

### 2.5. Передбачення проблемних моментів

<i>Проблемні моменти</i>	<i>Причини виникнення</i>	<i>Шляхи уникнення</i>
Небажання кандидата на дану посаду проходити тест	Негативне ставлення до психологічних методик	Роз'яснення обов'язковості проходження тестової методики при прийнятті на дану посаду
Недовіра до результатів, отриманих психологом	Непереконливі аргументи психолога	Аргументоване роз'яснення реальних результатів дослідження

### 2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

1. Бланк методики «Діагностики мотиваційної структури особистості» В.Е.Мільмана, канцелярські прилади
2. Службове приміщення для проведення дослідження

### III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

#### 3.1. Збір емпіричних даних

Проаналізувавши клієнтський запит та основні вимоги до особистості працівника, було проведено психологічне дослідження за допомогою методики В.Мільмана «Діагностика мотиваційної структури особистості».

У дослідження взяли участь дві особи.

#### Досліджуваний 1

##### Бланк для відповідей

Дата 10 грудня 2012 рік Вік 27 років Стать чоловіча

Прізвище, імя Іванець Петро Олексійович

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>А</b>	++	++	-	++	=	+	=	+	++	++	-	+	++	+
<b>Б</b>	+	++	+	=	++	++	++	++		++	+	+	++	+
<b>В</b>	++	-	=	-	+	=	++	++	+	+	=	++	++	+
<b>Г</b>	++	+	-	++	-	-	+	++	+	-	++	-	+	-
<b>Д</b>	+	++	+	++	++		++	++	+	+	+	-	++	++
<b>Е</b>	++	++		+	=	=	++	+	=	++	=	=	++	++
<b>Ж</b>	-	++	=	+	-	++	++	++	++	++	+	+	++	++
<b>З</b>	++	-	++	++	=	=	=	++	-		-	=	-	++

3Г ..... 5В .. з друзями ..... 6Е .....

3Ж... ..малювання..... 5Г..... 93 .....

4В..... 5Е..... 113 .....

4Д ... написання текстів ... 6Г..... 12Г.....

12Д.....

#### Досліджуваний 2

##### Бланк для відповідей

Дата 10 грудня 2012 рік Вік 25 років Стать чоловіча

Прізвище, імя Жуков Дмитро Васильович

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>А</b>	++	+	++	+	++	+	+	+	++	-	-	=	+	=
<b>Б</b>	+	++	+	=	++	+	+	++	++	=	+	++	-	-
<b>В</b>	++	++	-	-	-	++	+	+	+	=	=	+	+	+
<b>Г</b>	++	++	=	+	-	-	+	=	=	+	+	++	+	++
<b>Д</b>	=	+	+	-	++		++	++	+	-	+	-	++	-
<b>Е</b>	+	++		+	-	-	++	-	-	=	-	+	++	++
<b>Ж</b>	++	++	++	=	+	=	+	++	++	++	++	+	++	++
<b>З</b>	+	=	++	++	+	+	-	-	=		-	-	=	++

3Г ..... 5В ..... 6Е .....  
 3Ж. . писання віршів ..... 5Г..... 93 .....  
 4В..... 5Е..... 113 .....  
 4Д ..... 6Г..... 12Г.. творчо розвиватися  
 12Д.....

### 3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

На основі заповнених бланків та використовуючи ключ до методики підраховуємо кількість балів за кожною зі шкал.

Бланк обробки (досліджуваний 1)

	П	К	С	О	Д	ДР	ОД	Е	Ф
Ж $\triangle$	7	8	8	6	7	7	5	▼ 11	▼ 6
Ж $\square$	6	6	8	10	7	7	5	▲ 9	▲ 12
Р $\triangle$	8	7	4	10	7	10	9		
Р $\square$	7	9	7	10	7	9	6		

Бланк обробки (досліджуваний 2)

	П	К	С	О	Д	ДР	ОД	Е	Ф
Ж $\triangle$	9	7	5	6	11	8	6	▼ 6	▼ 6
Ж $\square$	9	7	6	6	10	8	5	▲ 10	▲ 9
Р $\triangle$	5	9	7	7	5	9	4		
Р $\square$	5	9	6	7	4	9	3		

На основі підрахованих балів будемо графіки (мотиваційний та емоційний профіль особистості).

В результаті проведення дослідження були отримані такі результати.

У **досліджуваного Х1** за **ідеальною життєвою мотивацією** був виявлений регресивний тип мотиваційного профілю. Він характеризується спадом профільної лінії зліва на право. Даний тип характеризується як «антитворчий».

Мотиваційний та емоційний профіль особистості досліджуваного 1

Ж							Р							Е - Ф						
1							1							1		▲				
2							2							2						
1							1							1	▼					
1							1							1						
1				■			1			▲		▲		1						
0							0			■				0						
9							9		■			■	▲	9	▲					
8		▲	▲				8	▲						8						
			■																	
7	▲				▲	▲	7	■	▲	■		▲		7						
				■	■						■									
6	■	■		▲			6						■	6		▼				
5						▲	5							5						
						■														
4							4			▲				4						
3							3							3						
2							2							2						
1							1							1						
	П	К	С	О	Д	ДР	ОД		П	К	С	О	Д	Д	О	Р	Д		Е	Ф

На найвищому рівні знаходяться шкали К (мотиви комфорту та безпеки) та С (статусно-престижна мотивація). Трохи нижче розташовуються шкали П (мотивація підтримки життєзабезпечення), Д (мотивація загальної активності) та ДР (мотивація творчої активності). Показник О (спілкування) знаходиться на шкалі ще на один крок нижче. А на найнижчому рівні знаходиться показник ОД, що вказує на те, що мотивація приносити користь суспільству є найменш розвинутим показником мотивації досліджуваного.

Даний тип емоційного профілю пов'язаний з установкою уникання невдач.

За показниками **реальної загальножиттєвої мотивації** у досліджуваного був виявлений експресивний тип з двома піками.

Найвищим показником є показник О, який являється одним із піків. Це вказує на те, що на даний момент приєднання до групи та спілкування є провідним для даного досліджуваного.

Трохи нижче знаходяться показник С, що вказує на те, що досліджуваний має на даний момент в суспільстві певне соціальне положення та престиж.

Показники Д та ДР знаходяться на одному рівні, при чому ДР являється другим піком на графіку. Це вказує на те, що для досліджуваного не останнє значення зараз має застосування власної активності та вмінь у певній сфері діяльності, зокрема у сфері, де можна отримати творчі результати.

Показники П та К також знаходяться на одному рівні, але нижче показників Д та ДР. Це вказує на те, що мотиви підтримки життєзабезпечення та комфорту безпеки не мають на даний момент у досліджуваного високого ступеня задоволення.

На найнижчому рівні розташовується показник ОД.

Загалом даний тип характеризується бажанням до самоствердження в соціумі, визнанні, розвиненим самолюбством, жвавістю характеру, хорошим контролем над емоційною сферою.

Аналізуючи обидві лінії на графіку, можна побачити переважання за реальним типом вияву мотиву О над ідеальним виявом мотиву, що може вказувати на деяку "перенасиченість".

За шкалами П та К спостерігається протилежна ситуація - в реальному плані ці мотиви є незадоволеними, оскільки ідеальний рівень прояву мотивації знаходиться вище, ніж реальний.

За шкалами С, Д, ДР та ОД ідеальний, та реальний прояви мотиву знаходяться на однаковому рівні, що вказує на їх гармонію у мотиваційній сфері досліджуваного.

Треба відмітити, що обом показникам загальножиттєвої мотивації (ідеальному та реальному) показник ОД (мотивація суспільної користі) знаходиться на найнижчому рівні.

Загалом, обидві лінії на графіку знаходяться на середньому рівні розвитку, а показники шкал варіюють від 5 до 10.

За шкалою **робочої ідеально мотивації** був виявлений імпульсивний тип емоційного профілю.

Три піки були виявлені на шкалах П (мотивація підтримки життєзабезпечення, бажання забезпечити себе матеріальними ресурсами життя), О (спілкування) та ДР (мотивація творчої активності), при чому показники шкал О та ДР знаходяться на найвищому рівні, що свідчить про високу потребу досліджуваного у спілкуванні, приєднанні до групи, а також про його бажання спрямовувати свої вміння та ресурси на отримання певних значимих творчих результат в роботі.

Трохи нижче на графіку розташовується шкала ОД, що вказує на бажання досліджуваного принести певну суспільне значиму користь у діяльності.

Показник П, розташований ще нижче, являється третім піком на графіку.

Показники К та Д знаходяться нижче на графіку на одному рівні.

Найнижче розташовується показник С, що вказує на низький мотиваційний розвиток у досліджуваного підтримки життєдіяльності та комфорту у соціальній сфері.

За шкалою **реальної робочої** активності також був виявлений імпульсивний тип емоційного профілю. На графіку відображені три піки на шкалах К (мотиви комфорту та безпеки), О (спілкування) та ДР (мотивація творчої активності).

Найвище на графіку розташований показник О, тобто у досліджуваного на даний момент найбільш високо задоволеним мотив спілкування та прилучення до колективу.

Трохи нижче розташовані шкали К та ДР, що вказує на досить високий рівень розвитку у досліджуваного мотивів в комфорту та безпеки, а також мотивації творчої активності.



Шкали П, С та Д знаходяться на однаковому рівні розвитку, тобто ці мотиви для досліджуваного є рівнозначними.

Найменш розвиненим є показник ОД, що вказує на низький рівень розвитку мотивації суспільної користі.

Аналізуючи обидва графіки робочої мотивації, можна побачити, що реальний та ідеальний вияви мотиву значно розходяться за трьома шкалами - К (мотиви комфорту та безпеки) - реальний рівень переважає над ідеальним, що вказує на певне перенасичення, С (статусно-престижна мотивація - являє собою мотиви підтримки життєдіяльності комфорту у соціальній сфері) - реальний вияв мотиву також переважає над ідеальним, та ОД (мотивація суспільної користі) - ідеальний вияв мотиву значно переважає над реальним, що свідчить про недостатньому задоволенні даного виду мотивації, не вистачає матеріального його забезпечення, а також ДР (мотивація творчої активності) - ідеальний вияв мотиву трохи вищий за реальний.

Порівнюючи загальножиттєву та робочу мотивації, можна побачити, що робоча мотивація є домінуючою, при чому найбільш яскраво вираженим є реальний тип мотивації. Це вказує на те, що робочі мотиви є провідними для даного досліджуваного.

Той факт, що загальножиттєвий та робочий мотиваційний профілі мають різну форму, вказує на певну дисгармонію, нерівнозначність мотиваційної сфери досліджуваного в цілому.

За показниками емоційного профілю особистості у досліджуваного виявлений змішаний стеничний тип. Він виражає певну різнонаправленість всередині загально емоційної сфери.

У **досліджуваного Х2** як за ідеальною, так і за реальною життєвою мотивацією був виявлений експресивний тип емоційного профілю. Представники цього типу мотиваційного профілю характеризуються прагненням до самоствердження в соціумі, визнанні, розвиненим честолюбством, жвавістю характеру, гарним контролем над емоційною сферою; для них може бути характерне прагнення до оригінальності, ексцентричності, лідерства, постійного підвищення рівня домагань.

Мотиваційний та емоційний профіль особистості досліджуваного 2

Ж							Р							Е - Ф		
1							1							1		
2							2							2		
1				▲			1							1		
1				■			1							1	▲	
0							0							0		
9	▲						9	▲			▲			9		▲
	■							■			■					
8					▲		8							8		
					■											
7		▲					7		▲	▲				7		
		■							■	■						
6				▲		▲	6		■					6	▼	▼
5			▲	■		■	5	▲			▲			5		
			■					■								
4							4				■		▲	4		
3							3						■	3		
2							2							2		
1							1							1		
	П	К	С	О	Д	ДР		П	К	С	О	Д	ДР		Е	Ф
						О							О			

Піки **ідеального прояву життєвої мотивації** знаходяться на шкалах Д (мотивація загальної активності), яка знаходиться на графіку найвище, та П (мотивація підтримки життєзабезпечення).

Трохи нижче (хоча й на досить високому рівні) знаходиться шкала ДР, що вказує на більш ніж середній рівень розвитку у досліджуваного мотивації творчої активності.

На рівень нижче знаходяться показник К (мотивація комфорту безпеки).

Показники О та ОД знаходяться на одному рівні, що вказує на майже однакове значення для досліджуваного мотивації спілкування та суспільної корисності.

Низьке розташування показника О вказує на дуже невелику потребу досліджуваного у приєднанні до групи та спілкування.

Необхідно зазначити, що взагалі графіки ідеальної та реальної шкал відрізняються незначно, що вказує на гармонію та визначеність мотиваційної сфери особистості в цілому.

За показниками **реальної життєвої мотивації** найвищий рівень прояву має показник Д, трохи нижче розташовані показники П, ДР та К. На одному рівні знаходяться показники О та С, найнижче на шкалах знаходиться показник ОД.

Зважаючи на майже однакову форму графіків реальної та ідеальної життєвої мотивації, можна зробити висновок, що загальножиттєва мотивація у досліджуваного досить гармонійно розвинута.

За шкалою ідеальної та реальної робочої активності був виявлений імпульсивний тип емоційного профілю.

На шкалі **реальної робочої мотивації** піки знаходяться на шкалах К та ДР, трохи нижче розташована шкала О, ще нижче - шкала С, п д нею - шкала П, а на найнижчому рівні знаходяться шкали Д та ОД.

Необхідно зазначити, що рівень реальних та ідеальних мотивів співпадає з всіма шкалами, окрім ОД, де ідеальний вияв мотиву переважає на одиницю реальний. Така відповідність ідеального та реального вияву мотивів вказує на майже повну гармонію мотиваційної сфери особистості, при чому мотиваційна сфера особистості в цілому є чітко конкретизованою та визначеною.

Порівнюючи графіки загальножиттєвої та робочої мотивації, можна побачити деяке переважання загальножиттєвої мотивації. Це свідчить про те, що загальножиттєва мотивація відіграє у структурі особистості провідне значення.

За показниками емоційного профілю особистості у досліджуваного виявлений стеничний тип. Він виражає схильність досліджуваного до активних, діяльних емоційних переживань, стійкої, керованої позиції в стресових ситуаціях.

### 3.3. Надання психологічної допомоги

**Психолог.** Я провела дослідження за Вашим запитом, в результаті дослідження було виявлено, що у кандидата 1 наявна схильність до самоствердження в соціумі, розвинене честолюбство, жвавість характеру, гарний контроль над емоційною сферою. У даного досліджуваного гармонійно розвинена мотиваційна сфера, вона є чітко конкретизованою та визначеною, тобто досліджуваний точно знає, до чого він прагне та як цього досягти. Досліджуваний любить активність, напруження, він стійкий до стресових ситуацій та успішно виходить з них.

Досліджуваний 2 також має досить гармонійно розвинену мотиваційну структуру, може досить стійко переносити складні стресові ситуації, емоційно стриманий та керований, досить активний, виявляє схильність до застосування власних можливостей у сферах, де можлива творча діяльність.

Таким чином, на мою думку, обидва кандидати відповідають Вашим вимогам та можуть продуктивно працювати на посад торговця агента.

**Клієнт.** Ви сказали, що ці кандидати є стійкий до стресових ситуацій. Чи не могли б ви уточнити, що Ви мали на увазі ?

**Психолог.** Це означає, що дані працівники можуть гідно представляти інтереси підприємства, оскільки не будуть вести себе нерозумно та непомірковано, вони можуть добре контролювати свої емоції, стримуючись у різних напружених ситуаціях.

Таким чином, обидва дані кандидати відповідають Вашим вимогам.

#### **IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП**

##### **4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом**

###### **Психологічна рекомендаційна характеристика досліджуваного Х1**

*Іванця Петра Олексійовича*

Іванець Петро Олексійович, кандидат на посаду торгового агента, брав участь у психологічному дослідженні діагностики мотиваційної структури особистості з метою виявлення його відповідності даній посаді.

Даний досліджуваний буде амбіційним, активним робітником, що викладається на всі 100% задля успішної діяльності підприємства. Він безпосередньо зацікавлений в подальшому розвитку та процвітання підприємства. Він постійно прагне до самовдосконалення. Петро Олексійович є комунікабельною, стійкою до стресових ситуацій людиною, що може з гідністю представляти інтереси підприємства.

Психологічна характеристика не є узагальнюючим звітом про мотиваційну структуру особистості Петра Олексійовича, а лише частковою характеристикою окремих мотиваційних особливостей досліджуваного.

На мою думку, Петро Олексійович відповідає всім вимогам по даній посаді торгового агента

*10 грудня 2012 р*

*Психолог*

*Павлова М.В.*

###### **Психологічна рекомендаційна характеристика досліджуваного Х2**

*Жукова Дмитра Васильовича*

Жуков Дмитро Васильович, кандидат на посаду торгового агента, брав участь у психологічному дослідженні діагностики мотиваційної структури особистості з метою виявлення його відповідності даній посаді.

Передбачається, що досліджуваний буде активним, енергійним, цілеспрямованим робітником, буде прагнути до досягнення творчих результатів, самоствердження себе у соціумі. Дмитро Васильович схильний до діяльнісних емоційних перевивань і стійкої, керованої позиції в стресових ситуаціях, поміркованості.

Психологічна характеристика не є узагальнюючим звітом про мотиваційну структуру особистості Дмитра Васильовича, а лише частковою характеристикою окремих мотиваційних особливостей досліджуваного.

На мою думку, Дмитро Васильович відповідає всім вимогам по даній посаді торгового агента, оскільки може працювати заради подальшого професійного зростання та може відповідно та компетентно вести себе у емоційно напружених ситуаціях.

*10 грудня 2012 р*

*Психолог*

*Павлова М.В.*

## V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

### Підсумкова рефлексія позитивних моментів

В ході виконання професійно-орієнтованого завдання я проаналізувала власний досвід виконання завдання, підбрала літературу з даної проблеми, спланувала дослідження, передбачила проблемні моменти у ході роботи тощо.

Проведення дослідження за методикою діагностика мотиваційної структури особистості вимагало від досліджуваного рутинної роботи, оскільки питань було 14 але до кожного питання було 8 підпитань на які досліджуваний повинен дати відповідь. Обробка результатів вимагала сконцентрованості уваги та точності у підрахунку шкал.

### Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Повідомлення результатів дослідження	Коли я провела дослідження і обробила результати, спираючись на психологічні терміни, мені було важко пояснити результати клієнту	Ще раз переглянути літературу з психологічного консультування, звернути особливу увагу на прийоми ведення консультаційної бесіди. Подивитися на ведення консультаційної бесіди визнаними психологами.	Січень-лютий 2012	Зробити психологічний аналіз одного з консультаційних випадків