

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА
ГРІНЧЕНКА**

**Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик**

**О.П. СЕРГЄЄНKOBA
С.М. КАЛІЩУК**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ БАКАЛАВРА**

**спеціальність 053 «Психологія»
освітній рівень - перший (бакалаврський)
освітня програма 053.00.03 Психологія бізнесу та управління**

Київ - 2024

УДК 001.89:316.6 (079.2)
ББК 88.5я73

Рекомендовано:

Кафедрою психології особистості та соціальних практик (протокол №8 від 26 серпня 2024 року) і

Вченою радою факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка (протокол № 7 від 28 серпня 2024 року).

Сергеєнкова, О.П., Каліщук, С.М. (2024). *Методичні вказівки до виконання кваліфікаційних робіт: спеціальність 053 Психологія; освітній рівень – перший (бакалаврський); освітня програма 053.00.03 Психологія бізнесу та управління*. Київ: Київський столичний університет імені Бориса Грінченка.

У методичних вказівках викладено основні вимоги до написання кваліфікаційних робіт першого (бакалаврського) освітнього рівня. Висвітлено питання методології, процедури та організації дослідження, описано етапи виконання студентами науково-дослідної і практично-прикладної роботи, подаються приклади оформлення основних структурних елементів роботи, зразки оформлення ілюстративного матеріалу, таблиць, списку використаних джерел, наводяться вимоги до захисту кваліфікаційної роботи та критерії її оцінювання.

Запропоновано методику написання та оформлення кваліфікаційних робіт у відповідності до Державних стандартів України оформлення результатів досліджень.

Призначено для студентів першого (бакалаврського) освітнього рівня спеціальності 053 Психологія, освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління.

Рецензент *О.А. Столярчук*

Відповідальний за випуск *С. М. Каліщук*

© О.П. Сергеєнкова, 2024

© С.М. Каліщук, 2024

© КСУ імені Бориса Грінченка

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
1. ЗАГАЛЬНА СХЕМА ПІДГОТОВКИ ДО ПРОВЕДЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	11
1.1. Вибір теми дослідження	11
1.2. Вивчення літературних джерел	13
1.3. Визначення об'єкта, предмета, мети, завдань та гіпотези дослідження	13
1.4. Розробка програми дослідження	18
2. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	21
2.1. Структура кваліфікаційної роботи	21
2.2. Нормативні вимоги до оформлення кваліфікаційної роботи	21
3. СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА БУДОВА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	25
3.1. Титульний аркуш, анотація, план-проспект (зміст), перелік умовних позначень	25
3.2. Вступ	25
3.3. Розділ 1	29
3.4. Розділ 2	33
3.5. Розділ 3	
3.6. Висновки	34
3.7. Список використаних джерел	35
3.8. Додатки кваліфікаційної роботи	36
4. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	38
5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ	39
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	41
ДОДАТКИ	42

ПЕРЕДМОВА

Для забезпечення права громадян України на вибір своєї освіти, а також з метою створення умов для гнучкого реагування вищої школи на запити суспільства в умовах ринкової економіки та гуманізації освітньої системи у нашій країні у відповідності до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», національної програми «Освіта» (Україна 21 століття) і нормативно-правових актів України введена **багатоступенева система вищої та післядипломної професійної освіти**. Її *концептуальною основою є безперервність та спадкоємність процесу освіти*, що відкриває нові можливості підвищення професіоналізму здобувачів вищої освіти у різних галузях науки і техніки.

Кваліфікаційне дослідження є основною науково-практичною роботою, виконання якої забезпечує систематизацію знань студентів про науково-теоретичні основи психології бізнесу та управління, напрямки її емпіричного та прикладного розвитку і практичного застосування. Саме тому **проведене емпіричне дослідження і рукопис кваліфікаційної роботи** є обов'язковою умовою здобуття студентами першого (бакалаврського) освітнього рівня.

Кваліфікаційна робота представлена письмовим викладом (рукописом) результатів самостійного науково-практичного дослідження студента на завершальному етапі навчання в університеті з використанням набутих теоретичних знань і практичних навичок у майбутній професійній діяльності.

Мета написання кваліфікаційної роботи – проведення студентом науково-дослідницької роботи, формування умінь організації самостійних пошукових теоретичних і емпіричних досліджень та формування у студентів професійних компетентностей у питаннях управління людськими ресурсами та персональним розвитком.

Операційно, **кваліфікаційна робота** передбачає виконання таких **завдань**:

- систематизувати знання студентів із психологічного супроводу бізнесу та аналізу психологічних засад бізнес процесів та управлінських рішень в умовах соціальної взаємодії й підприємницької діяльності;
- застосувати надбані у ході навчання теоретичні знання до розв'язання конкретних науково-дослідницьких завдань;
- поглибити розуміння студентами висунутих наукових концепцій і принципів дослідження психологічних явищ;
- отримати знання фактичного наукового матеріалу щодо проведених раніше наукових досліджень з вибраної дослідницької проблеми;
- встановити нові зв'язки між явищами та здійснити нову постановку проблеми;
- виявити навички самостійної науково-прикладної роботи;

— формувати вміння проведення прикладного дослідження у конкретній сфері соціальної практики та можливості прогнозування себе у найближчій особистісно-професійній перспективі.

У кваліфікаційній роботі розглядаються проблеми супроводу особистості в сфері бізнесу та підприємництва, управління людськими ресурсами та персональним розвитком, медіація комунікативного простору організації: узагальнюються та критично осмислюються *теоретичні передумови її вирішення, обґрунтовуються та розробляються процедури її психологічної діагностики, а також перевірка прикладних методів її вирішення з врахуванням отриманих діагностичних результатів.*

Тому дослідження студента повинно спиратися як на **загально-методологічні застави психології бізнесу та управління**, а саме на:

— проблему співвідношення суспільного буття та суспільної свідомості;

— проблему взаємовідношення суспільства та особистості, так і на **фахову, часткову методологію**, зокрема на:

— принцип діяльності як сумісної соціальної діяльності людей;

— поняття колективного суб'єкта діяльності;

— суб'єкт – суб'єктних відносин.

Конкретними методами дослідження - методичними прийомами кваліфікаційного дослідження виступають соціально–психологічні методи і методики аналізу групових та особистісних взаємовідношень, методики вивчення конкретних соціально–психологічних механізмів та закономірностей, які дозволяють отримати дані про *соціальні процеси та організаційні зміни; мотивацію та детермінанти прийняття рішень; відкриту та сховану поведінку індивідів у групі; різноманітні психологічні характеристики групи.*



Відповідно до Освітньо-професійної програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія, кваліфікаційна робота забезпечує формування таких **загальних та фахових компетентностей**:

- ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

- ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

- ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.

- ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

- ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

- ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії,

- СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

- СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

- СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.
- СК6. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження.
- СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.
- СК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики.
- СК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
- СК13. Здатність здійснювати психологічний супровід професійної діяльності персоналу та застосовувати процедури оцінки діяльності персоналу та організації.
- СК14. Здатність здійснювати відбір, підготовку, адаптацію, мотивацію та розвиток персоналу.

Відповідно до Освітньо-професійної програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія, дисципліна «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом» забезпечує формування таких програмних результатів навчання:

- ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.
- ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
- ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.
- ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.
- ПР8. Презентувати результати власних досліджень усно/письмово для фахівців і нефахівців.
- ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.
- ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.
- ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
- ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
- ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.
- ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.
- ПР19. Актуалізувати та розвивати підприємницький потенціал особистості, формувати її ефективну бізнес-стратегію.
- ПР20. Демонструвати навички запобігання та вирішення виробничих конфліктів, створення й підтримання сприятливої психологічної атмосфери в організації.



Кваліфікаційна робота забезпечує розвиток інтегративної компетентності психолога, зокрема таких її аспектів:

1) **особистісного:**

- індивідуальна відповідальність за процесуальну та підсумкову достовірність отриманих науково-дослідницьких результатів;
- здатність до тривалої та інтенсивної інтелектуальної праці;
- вмотивування до пізнання та самопізнання;
- здатність отримувати задоволення від позитивних трудових зрушень та оперативно реагувати на невдачі наполегливою працею;
- самостійність у прийнятті рішень;
- здатність зберігати працездатність у стані функціональної напруги чи напруженості;
- цілеспрямованість та самокритичність;

2) **методологічного:**

- формування умінь і навичок самостійно аналізувати психологічні засади бізнес процесів та управлінських рішень в умовах соціальної взаємодії та підприємницької діяльності;
- обґрунтування пізнавальних настанов власного дослідження для реалізації певного наукового пошуку;
- формулювання і практичне доведення висновків і прикладних впливів;
- усвідомлення функціональної значущості психологічного знання в психологічному супроводі бізнесу та діяльності організації;

3) **практичного:**

- з'ясування власного рівня психолого-технологічної підготовки;
- підвищення практичної компетентності в галузі обраної теми кваліфікаційного дослідження;
- формування вмінь та навичок складання та проведення діагностичного і психокорекційного етапів емпіричного дослідження;

4) **прикладного:**

- вміння знаходити ефективні шляхи розв'язання психологічного завдання щодо бізнес процесів та управлінських рішень в умовах соціальної взаємодії та підприємницької діяльності;
- використовувати доказові методи наукового дослідження (встановлення причинно-наслідкових зв'язків; переконлива інтерпретація функціональної значущості отриманого інформаційного масиву);
- захищати власну дослідницьку позицію;

5) **академічно-добросовісного:**

- дотримуватись етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту» (№ 1838-IX від 02.11.2021 частина 7 стаття 42) правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до наукових (творчих) досягнень;

— не допускати використання в тексті кваліфікаційної роботи (ні частково, ні повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості);

— не допускати відтворення у власній науково-пошуковій праці опублікованих текстів інших авторів без відповідного посилання (цитування) – зазначення авторства.



У кваліфікаційній роботі повинна бути наявність наукової проблеми та наукової новизни, тому кваліфікаційна робота має відповідати **загальним вимогам до наукових досліджень**, а саме:

- **чіткість** побудови;
- логічна послідовність **викладення** матеріалу;
- **стилістичність та точність** формулювань;
- **послідовність** теоретичного аналізу розглянутих проблем;
- наукова **розробка концепції та планування** дослідження;
- **достовірність збору** емпіричних даних;
- **методична обґрунтованість психокорекційної програми** впливу на залежну змінну дослідження;
- **систематичність висновків**;
- дотримання академічної доброчесності, яка передбачає дотримання **правил посилання на джерела інформації** у випадку використання ідей, розробок, тверджень, відомостей інших авторів.

Організація та контроль за процесом підготовки та захисту кваліфікаційних робіт покладається на **наукового керівника кваліфікаційного дослідження студента**.

До обов'язків наукового керівника належить підготовка та видача завдання на кваліфікаційну роботу; перевірка виконання термінів календарного графіку роботи студента. Крім того, науковий керівник надає рекомендації щодо літератури, методів і методик емпіричного дослідження, довідкових, статистичних матеріалів; проводить систематичні консультації; оцінює зміст виконаної роботи як частинами, так і в цілому; дає згоду на подання роботи на перевірку на плагіат і захист.



Основна інформаційна база для виконання кваліфікаційних робіт:

- 1) **першоджерела** (філософські, психолого-педагогічні, соціологічні тощо: монографії, матеріали дисертаційних досліджень, матеріали періодичних видань (статті, тези), де пріоритетне значення мають класичні досягнення української психологічної науки останніх 5-ти років та тематичні публікації, оприлюднені упродовж останніх 3-5-ти календарних років;

- 2) досвід працівників кадрового менеджменту, які впроваджують інноваційні технології у виробничий процес;
- 3) самостійне виконання пошуково-дослідних завдань, спрямованих на виокремлення власної наукової позиції з досліджуваної проблеми;
- 4) споглядання та аналіз сучасної повсякденної соціальної взаємодії та підприємницької діяльності.



Тематика кваліфікаційних робіт охоплює основні програмні питання навчальних дисциплін і предметних тем, засвоєних у процесі навчання на першому (бакалаврському) освітньому рівні.



Пізнавальні ідеї та практичні психодіагностичні та прикладні психокорекційні результати кваліфікаційної роботи мають відобразитися у діагностико-емпіричному розділі (РОЗДІЛ 2) та психокорекційному прикладному розділі (РОЗДІЛ 3).



Детермінанти успішного виконання кваліфікаційної роботи:

- 1) самостійність студентів, їх мотиваційний, інформаційний, емоційно-вольовий та мисленнєвий потенціали;
- 2) консультативна допомога наукових керівників, яким важливо запропонувати, а студентам – творчо розв'язати проблему методологічного та методичного підходу до аналізу досліджуваного явища в організації (установі);
- 3) усвідомлення студентами психології життєвої успіху, який має три процесуальні фази:
 - підготовчу (визначення мети, умов дослідницької діяльності, планування, підготовка умов діяльності та організація діяльності);
 - виконавчу (реальні операції, поточний контроль, усунення непередбачених перешкод);
 - підсумкову (оцінка остаточного результату, оцінка перебігу діяльності, пропозиції).



Форма підсумкового контролю – рецензований диференційований прилюдний захист кваліфікаційного дослідження. Оцінювання кваліфікаційної роботи здійснюється за умови проходження перевірки на плагіат системою *StrikePlagiarism*, тобто, за умови встановленої відсутності запозичення письмового тексту інших авторів без вказання їх авторства. Якщо в кваліфікаційній роботі виявлено запозичення тексту іншого автора, робота відправляється на доопрацювання. Повторна перевірка на плагіат відбувається за окремою процедурою. Відсутність плагіату та прилюдний захист кваліфікаційної роботи є обов'язковими умовами її оцінювання.



Алгоритм (послідовність кроків) виконання кваліфікаційної роботи:

1. Вивчення *Методичних вказівок* до виконання кваліфікаційних робіт.
2. Визначення *теми і ключових понять* кваліфікаційного дослідження.
3. Складання *літературного огляду* теоретичних та практичних підходів до аналізу досліджуваного явища в організації (від 40-ка наукових джерел).
4. Складання *ЗМІСТУ* кваліфікаційної роботи.
5. Розкриття в *РОЗДІЛІ 1* інформаційно-сміслового компоненту дослідження, а саме: визначення сутності досліджуваного феномена, розкриття його місця в системі діяльності організації – об’єкт дослідження (*Підрозділ 1.1*), виконання аналізу основних елементів його структури, систематизація основних типів, видів – предмет дослідження (*Підрозділ 1.2*), опис і обґрунтування допоміжних змінних дослідження і обраної вибірки (*Підрозділ 1.3*).
6. Складання *Висновків до розділу 1*.
7. Написання *ВСТУПУ* кваліфікаційної роботи з описом всіх його складових елементів.
8. Викладення у *РОЗДІЛІ 2* діагностичної процедури дослідження, а саме: методологічного обґрунтування організації дослідження та обраних методичних засобів дослідження (*Підрозділ 2.1*).
9. Опис та інтерпретація отриманих діагностичних даних: загальна оцінка ефективності вимірів; опис результатів – перерахування всіх отриманих показників; загальні кількісні характеристики; послідовне здійснення дослідницьких завдань; опис кожної таблиці й діаграми (*Підрозділ 2.2*).
10. Складання *Висновків до розділу 2*.
11. Викладення у *РОЗДІЛІ 3* прикладного аспекту кваліфікаційного дослідження, а саме: обґрунтування психокорекційної (або тренінгової) програми, які реалізуються на розвивальному (формуючому) етапі дослідження (*Підрозділ 3.1*).
12. Перевірка ефективності (результативності) проведеного формувального впливу (*Підрозділ 3.2*).
13. Складання *Висновків до розділу 3*.
14. Складання *ВИСНОВКІВ* роботи.
15. Оформлення *СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ* та *ДОДАТКІВ* кваліфікаційної роботи.
16. Написання *АНОТАЦІЇ* кваліфікаційної роботи.
17. Оформлення *Титульного аркушу* кваліфікаційної роботи.

1. ЗАГАЛЬНА СХЕМА ПІДГОТОВКИ ДО ПРОВЕДЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Специфіка кваліфікаційних робіт полягає в поєднанні науково-дослідницьких та навчальних цілей. Студенти повинні глибоко вивчити питання певної галузі бізнес процесів та управлінських рішень, виявити вміння аналізувати літературу, критично та полемічно підходити до її викладення, виявити вміння висловлювати власні думки щодо отриманих результатів, робити теоретичні та практичні висновки, розуміти стратегію подальшого наукового та прикладного дослідницького пошуку. У процесі такої роботи студент повинен здійснити послідовне проходження за основними етапами наукового дослідження.

1.1. Вибір теми дослідження



Починається робота над кваліфікаційним дослідженням з **обґрунтування обраної теми**, відштовхуючись від наявної науково-прикладної проблеми.

Виконання кваліфікаційної роботи здійснюється у відповідності з тематикою, яка розробляється кафедрою психології особистості та соціальних практик та змісту освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління КУБГ. Тематика кваліфікаційних робіт щорічно коригується з урахуванням накопиченого кафедрою досвіду.

Починаючи роботу над вибраною темою дослідження студент повинен спланувати та розподілити свій час і взятися за її виконання паралельно з навчальними заняттями.

Тема кваліфікаційної роботи повинна вказувати на **мету** кваліфікаційного дослідження, складатися з термінології наукового характеру – з категорійного апарату психології бізнесу та підприємництва, психології управління, психології соціальних процесів та організаційних змін, конфліктології, іміджології, управління проектами, психологічних технологій відбору і роботи з персоналом, соціальної психології, кар'єрного консультування і безпосередньо відбивати суть дослідження певної науково-прикладної проблеми.

Вибір, формулювання та обґрунтування теми дослідження є відповідальним етапом у процесі підготовки та написання кваліфікаційної роботи, який не лише визначає результат дослідження, а й визначає подальшу навчальну та науково-дослідницьку діяльність студента.



Тема кваліфікаційної роботи має бути **конкретною, стосуватися окремих психологічних проблем певного напрямку психології бізнесу та управління, базуватися на емпіричному**

(експериментальному) дослідженні.



Під час обрання **теми** основними **критеріями** виступають: наукова та соціальна актуальність, перспективність, наявність теоретичної бази, можливість виконання діагностичного етапу на експериментальній базі відповідного профілю та отримання соціального ефекту від впровадження результатів (прикладного аспекту) дослідження.

Формулювання **теми** дає певне уявлення **про актуальність дослідження**. При цьому слід врахувати, що критеріями актуальності є визнання своєчасною та науково і практично необхідною пошуково-дослідницьку роботу не тільки у межах напрямку або сфери психологічної діяльності, а й відповідність нагальній потребі практики та наявність соціального замовлення.

Вибір і формулювання актуальної теми полегшується попередньою роботою з науково-аналітичними статтями у **періодичних психологічних виданнях, авторефератами дисертацій, участю у наукових конференціях** тощо.



У формулюванні теми кваліфікаційної роботи мають бути зазначенні майбутні залежна та незалежна змінні дослідження. **Незалежна змінна**, яка перевіряється на експериментальному рівні, маніпулюється дослідниками з метою перевірки гіпотези. Тобто, це змінна, значення якої не залежать від значень інших змінних. В дослідженні її змінюють так, щоб простежити її вплив на залежну змінну. **Залежна змінна** - та, яку обирає експериментатор для того, щоб зафіксувати ефект експериментального впливу, тобто впливу незалежної змінної на залежну. Значення залежної змінної є результатом змін незалежних змінних.



Приклади формулювання теми дослідження:

1. Рівень прояву вербального й невербального компоненту спілкування (незалежна зміна) на характеристики комунікативної компетентності (залежна зміна).
2. Вплив соціального статусу працівника (незалежна зміна) на ставлення до швидких соціальних змін (залежна зміна).

Назва теми кваліфікаційної роботи **не може** перевищувати одинадцять слів (без врахування часток чи прийменників).

Формулюючи тему, слід **унікати** таких варіантів як «Аспекти ...», «Проблеми ...», «Аналіз ...», «...з метою...», «Дослідження ...» та назв підприємств і регіонів на базі яких виконується дослідження.

1.2. Вивчення літературних джерел

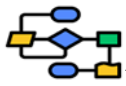
Кваліфікаційна робота починається з огляду бібліографічних джерел відповідних до теми дослідження.



Ознайомлення з опублікованими науковими працями дає змогу цілеспрямовано шукати інформацію за обраною темою та доцільно відбирати теоретичний матеріал та практичні засоби дослідження. До необхідної для опрацювання літератури належать:

- монографії;
- збірники наукових праць;
- статті у наукових періодичних виданнях;
- словники;
- енциклопедії.

Перелік літератури формується студентом самостійно та узгоджується з керівником. Важливою умовою є заборона на використання російськомовних джерел та посилань на наукові роботи російських дослідників.



Науковий огляд інформаційних джерел доцільно здійснювати у наступній послідовності:

- 1) ознайомитися з визначеннями **основних понять**, що відносяться до обраної студентом теми, використовуючи словники й енциклопедії;
- 2) **урахувати всі посилання** на найбільш відомі роботи в даній області й на вчених, зробивших основний внесок у дослідження обраного для дослідження явища;
- 3) **скласти бібліографію за темою** дослідження і ознайомитися з вибраними роботами;
- 4) ознайомитися з **довідковими та бібліографічними виданнями** за обраною темою.

Серед бібліографічних джерел особливе місце належить **науковим статтям, які найбільше насичені цікавими емпіричними фактами, роздумами, порівняннями та доведеннями**. Статистичні дані, наведені у статтях, можуть бути засадою для власної аналітичної роботи студента.

1.3. Визначення об'єкта, предмета, мети, завдань та гіпотези дослідження

Проведений огляд наукових джерел дозволить визначити **ступінь досліджуваності проблеми**, у цілому, та в окремих її складових; визначити **невивчені та маловивчені питання**; обґрунтувати **актуальність обраної теми** кваліфікаційної роботи та, відштовхуючись від існування певної наукової проблеми, **визначити об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження**.



Об'єктом дослідження виступає психологічний або соціально-психологічний процес чи явище, що породжує проблемну ситуацію і обрано для вивчення – це вся **сукупність різних аспектів теорії психологічного знання, на яке спрямовано процес пізнання**. Об'єктами дослідження у галузі психології бізнеса та управління виступають: процеси взаємодії особистості і групи, взаємодії груп, процес спілкування, медіація, самопрезентація, групова динаміка тощо. Об'єкт дослідження повинен бути змістовно охарактеризований і детально теоретично проаналізований, що забезпечить цілісний підхід до вивчення предмету дослідження. Описується об'єкт дослідження у підрозділі 1.1 першого розділу кваліфікаційної роботи.



Предмет міститься у межах об'єкту і виступає його частиною – це **конкретизація суттєвих зв'язків і співвідношень, які доцільно вивчити в певних умовах, обставинах, чи розглянути їх складові компоненти**. Отже, предмет дослідження – це **чітко окреслена частина психологічної реальності, яка безпосередньо досліджується у межах об'єкту**. Як предмет дослідження у галузі психології бізнесу та управління виступають: **окремі характеристики групи, функції й стилі керівництва, види поведінки, діяльності й спілкування, взаємовплив між ними**. Перелік явищ і їх сторін, які можуть бути взяті як предмет дослідження – значно змістовніше переліку **об'єктів**.

Науково обґрунтоване визначення **предмета дослідження** – це змістовний науковий процес, який покликаний зорієнтувати дослідника на виявлення місця і значення **предмета** дослідження у більш цілісному і широкому понятті, яким є **об'єкт** дослідження. Предмет дослідження описується у підрозділі 1.2 першого розділу.



Приклади визначення **об'єкта та предмета** відповідно до теми дослідження:

1.

Тема: Взаємозв'язок стилю керівництва і психологічного клімату компанії.

Об'єкт - психологічний клімат компанії.

Предмет – стиль керівництва.

2.

Тема: Психологічні особливості професійного відбору персоналу на підприємстві.

Об'єкт – професійно-важливі якості особистості працівника.

Предмет – програма професійного відбору персоналу підприємства.

3.

Тема: Психологічні чинники формування іміджу організації.

Об'єкт - імідж організації.

Предмет - психологічні чинники формування іміджу організації.

4.

Тема: Психологічні аспекти підбору персоналу в освітній сфері.

Об'єкт – професійно-важливі якості працівників освітньої системи.

Предмет - програма (процедура) підбору персоналу освітньої організації.



Мета дослідження – кінцевий очікуваний результат дослідження, на досягнення якого спрямовано дослідження, визначене **темою** кваліфікаційної роботи. **Мета конкретизує спрямованість дослідження, означеного межами обраної теми.**



Приклади формулювання мети відповідно до теми дослідження:

1.

Тема: Вплив соціально-психологічного клімату організації на мотивацію діяльності працівників

Мета: Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок соціально-психологічного клімату і мотивації трудової діяльності працівників в організації.

2.

Тема: Вплив соціально-психологічного клімату організації на ефективність управлінської діяльності керівника.

Мета: Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості впливу соціально-психологічного клімату організації на ефективність управлінської діяльності керівника організації.

Мета спрямовує дослідницьку діяльність і визначає засоби її досягнення через формулювання **завдань дослідження**, тобто, через знаходження шляхів і засобів досягнення мети дослідження.



Вибір **завдань** зумовлений розподілом мети на парціальні цілі другого, нижчого порядку, які у своїй сумі дозволяють досягти мету дослідження. Серед **завдань** дослідження можуть бути завдання, що забезпечують:

- 1) знаходження нових фактів;
- 2) включення нових фактів у систему психологічного знання;
- 3) визначення місця досліджуваного явища у взаємозв'язку з іншими соціальними та психічними явищами;
- 4) виділення рівнів досліджуваного феномену та їхні детермінанти;
- 5) виявлення внутрішньої будови явища – його компонентів, феноменів, окремих характеристик.

Формулювання завдань дослідження не є описом послідовності майбутньої роботи, етапів чи видів діяльності дослідника.

Завдання дослідження повинні ставитися **НЕ до процедури** виконання дослідження, а **ДО вивчення предмета дослідження**. Відтак, **дослідницькі завдання** включають наступні елементи:

- 1) виявлення сутності поняття, явища, процесу, створення (модифікація, адаптація) методики для вивчення феномена, що виступає предметом дослідження;

- 2) аналіз існуючих методів, які можуть бути застосовані для

дослідження проблеми та обґрунтування вибору методів дослідження в кваліфікаційній роботі, включаючи як загальнонаукові так і емпіричні методи дослідження;

- 3) проведення пілотного і констатувального етапу дослідження;
- 4) проведення зрізового аналізу;
- 5) побудова моделі досліджуваного явища;
- 6) одержання даних про характеристику досліджуваного явища;
- 7) виявлення найважливіших чинників, що впливають на досліджуване явище;
- 8) розробка програми діагностичної або психокорекційної технології, рекомендацій та пропозицій щодо використання на практиці отриманих результатів дослідження.



Приклади формулювання завдань дослідження відповідно до мети:

1.

Мета – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості впливу соціально-психологічного клімату організації на ефективність управлінської діяльності керівника організації.

Завдання:

1. Теоретично проаналізувати ознаки соціально-психологічного клімату та фактори, що впливають на нього.
2. Визначити особливості впливу соціально-психологічного клімату колективу на ефективність діяльності керівника.

2.

Мета - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок стилю керівництва і психологічного клімату в компанії.

Завдання:

1. Проаналізувати особливості формування психологічного клімату компанії.
2. Охарактеризувати сутність та характерні риси стилів керівництва.
3. Дослідити стиль керівництва як детермінанту психологічного клімату компанії.

3.

Мета – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники формування іміджу та їх результативність.

Завдання:

1. Проаналізувати типи та характеристики іміджу.
2. Визначити психологічні чинники формування іміджу.
3. Здійснити діагностику основних компонентів іміджу організації.



Визначення мети і завдань дослідження передбачає вихідну оцінку його **актуальності**. Основними аспектами актуальності дослідження виступають:

- 1) необхідність доповнення теоретичних поглядів, щодо досліджуваного явища;
- 2) потреба в нових фактах, які дозволять розширити сферу

застосування теорії;

3) потреба в більше ефективних психодіагностичних і дослідницьких методах, здатних забезпечити нові дані;

4) потреба в методах, засобах, технологіях, що має більше широкі можливості й ефективність психологічного впливу, навчання, тренування, реабілітація;

5) потреба в доповненні рекомендацій з метою більш повного використання їх на практиці.



Приклади визначення актуальності дослідження:

1.

Мета – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ефективність методів профвідбору при доборі персоналу.

Актуальність. Одним із важливих чинників, що забезпечує стабільність і підвищення конкурентоспроможності підприємств, є професійний добір персоналу. Саме це на сучасному етапі забезпечує стійке економічне зростання в довгостроковій перспективі, а, отже, і конкурентоспроможність підприємства в країні та за її межами. Зараз конкурентоспроможність підприємства визначається не обсягом природних і виробничих ресурсів, а насамперед інтелектуальним потенціалом і здатністю генерувати нові знання. Тому для підприємств, організацій, компаній є актуальним питання професійного добору кваліфікованих кадрів.

2.

Мета – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та мотивації трудової діяльності працівників в організації.

Актуальність. Актуальність теми дослідження зумовлюється тим, що основною конкурентною перевагою на сьогоднішній день стають люди. Співробітники компаній, ефективно працюючи, можуть вивести організацію на якісно новий рівень і значно поліпшити її становище. Існує безліч проблем, пов'язаних із мотиваційною політикою: проблема взаємовідносин з керівництвом, незадоволеність розміром заробітної плати, умовами побуту та праці в цілому на підприємстві, несприятливим соціально-психологічним кліматом колективу. Виробничий колектив поєднує людей не тільки на основі загальної мети у загальній праці, але й на основі організації спільної діяльності.



Визначення **об'єкта, предмета, мети і завдань** дослідження дозволяє формулювання **гіпотези** і передбачає конкретний розгляд теоретичних передумов дослідження.

Гіпотеза має формуватися як припущення, за умовами якого на основі певних факторів можна зробити висновок про зв'язок між явищами або про причино-наслідні зв'язки між явищами. Вказаний у гіпотезі висновок не можна вважати повністю доведеним до **отримання** результатів дослідження. Таким чином, **гіпотеза дослідження** – це зроблене на основі аналізу наукових джерел, власних міркувань та спостережень припущення про основні результати дослідження обраної для аналізу проблеми.

Гіпотези, які висуваються у кваліфікаційній роботі можуть бути:

- 1) **описовими**, що передбачають існування будь-якого явища, описують його причини і можливі наслідки;
- 2) **пояснювальними**, в яких дається тлумачення можливих наслідків з визначених причин, а також характеризуються умови та обставини, за яких ці наслідки обов'язково настають;
- 3) **описово-пояснювальними**, як синтезована комбінація гіпотез першого и другого типу.

В якості гіпотез виступає:

- 1) припущення про **існування або відсутність феномену**;
- 2) **взаємозв'язок** двох або декількох властивостей;
- 3) ступінь **виразності** досліджуваних властивостей, **умов** їх виникнення й прояву.

Для вірної побудови гіпотези необхідно дотримуватися її конкретного характеру. Це означає, що **гіпотеза повинна бути відповідною до мети и завдань дослідження** та описувати конкретну психологічну ознаку.

В кваліфікаційній роботі використовуються як основна гіпотеза, так і допоміжні гіпотези, які уточнюють першу, або ланцюжок гіпотез, які розкривають всі взаємозв'язки теоретичних передумов дослідження.



Приклади формулювання **гіпотези** дослідження:

1.
Сполучення активного функціонування у професійному просторі з прийняттям себе у професії забезпечує формування динамічного, інтенційного та узгодженого уявлення про професійну позицію.
2.
Фахівці, які характеризуються стійким рівнем прагнень до професійної діяльності, характеризуються виразним рівнем розвитку інтелектуальної, емоційної та вольової сфер саморегуляції поведінки.

1.4. Розробка програми дослідження



Програма дослідження відображує послідовність і зміст етапів проведення кваліфікаційного дослідження, які складаються з таких кроків:

- 1) визначення **змінних** дослідження;
- 2) визначення **стратегії** дослідження;
- 3) план формування **вибірки**;
- 4) обґрунтування **психодіагностичних методів** та методик;
- 5) **проведення** дослідження;
- 6) **обробку та аналіз результатів** дослідження;
- 7) **мовностилістичне оформлення кваліфікаційної роботи**.



На етапі визначення **змінних** обирається оптимальний набір

реєстрованих змінних, визначаються засоби зменшення впливу неконтрольованих змінних та елімінація впливу зовнішніх змінних на залежну.



Для досягнення критерію внутрішньої (зумовлення залежної змінної експериментальним впливом) та зовнішньої (можливість узагальнення висновків) валідності дослідження визначається певна **стратегія дослідження**:

- зіставлення;
- пояснювальна;
- формувальна.

Надалі обґрунтовується сукупність **методів і прийомів** діагностичного дослідження, обробки та інтерпретації даних. Найбільш доцільними для складання дослідницької програми кваліфікаційної роботи виступає стратегія **зіставлення та пояснювальна стратегія**.

Вказані дослідницькі стратегії передбачають **порівняльний аналіз** даних. На стадії планування порівняльного аналізу необхідно визначити види обробки даних. Порівняння виступає універсальним методом, наріжним каменем наукового аналізу. Порівняння можна проводити такими способами:

- зіставляти **дві соціальні групи** - вони можуть бути розглянуті як полярні (*високий - низький стаж роботи, високий – низький когнітивний контроль*);
- порівняння роблять виходячи з **існуючих стандартизованих норм**, установлених по більше широкій вибірці (*високий - середній - низький рівень працездатності*);
- одна частина вибірки – **експериментальна**, інша – **контрольна**.



На етапі **формування вибірки** – необхідно враховувати вимоги:

- **репрезентативності**, що дозволяє поширити висновки дослідження на більш широку популяцію;
- **адекватності**, числові характеристики повинні забезпечити передбачуваний рівень вірогідності результатів.



На етапі вибору **методів** (засобів виконання роботи з фактами і концепціями, принципів і засобів збору, обробки й аналізу даних і принципів впливу на об'єкт) і **методик** (форм реалізації методу, сукупності прийомів і операцій досягнення певної мети) доцільно керуватися принципами необхідності та додатковості.



На стадії **проведення дослідження** треба дотримуватися наступних кроків:

- 1) **підготовка** - розробка інструкції, налагодження діагностичної процедури, підготовка стимульних матеріалів та устаткування, контроль ставлення досліджуваних до обстеження;
- 2) **інструктування** досліджуваних;
- 3) **здійснення** процедури **діагностики**;
- 4) складання **протоколу дослідження** певної вибірки;
- 5) **фактуальний опис** - подання сукупності наукових фактів, описане в термінах і категоріях наукової теорії, у рамках якої проводиться дослідження. Це опис параметрів вибірки й умов збору даних.



Наступний етап включає **обробку та аналіз результатів** дослідження, формулювання висновків, складання корекційних, розвивальних програм або рекомендацій за результатами дослідження.

Методами обробки результатів виступають:

1. **Первинна обробка даних** – складання таблиць, ранжирування, перевірка даних;
2. **Математико-статистична обробка** – розрахунок математичного очікування, стандартного відхилення, визначення вірогідності розбіжностей та зв'язку між досліджуваними ознаками, оцінка вірогідності.

Етапи опису діагностики досліджуваної ознаки:

- 1) **загальна оцінка** ефективності вимірів;
- 2) **опис** результатів;
- 3) **загальні кількісні** характеристики;
- 4) **опис кожної таблиці та діаграми**.

Універсальний прийом цього етапу роботи - **порівняння** - центральний процес всієї науково-дослідної роботи. У будь-якому масиві даних можна виділити частини, назвати й обґрунтувати критерії поділу, знайти якісні та кількісні розбіжності в цих частинах, описати, оцінити виразність і знайти їм пояснення.

Методи наочного подання результатів – **діаграми, сполучені діаграми, секторні діаграми, гістограми, графіки**.



Останній етап – **мовностилістичне оформлення кваліфікаційної** роботи, який відображає основний зміст всіх складових частин кваліфікаційної роботи і підготовка до захисту.

У письмовій науковій мові є певні правила і специфіка викладання матеріалу – **логічна послідовність, та зосередженість на змісті, без емоційних компонентів**. Стиль викладення матеріалу повинен бути формально-логічний від третьої особи, або за допомогою неозначено-особових речень.



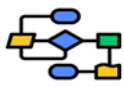
Наприклад, «було встановлено», «як вже було зауважено вище», «звернемо

увагу на те, що ...», «окремо потрібно наголосити на тому, що ...», «наступним кроком буде розгляд (обговорення) такого аспекту проблеми».

Речення повинні бути короткими і взаємозв'язаними. Текст повинен відповідати таким вимогам, як ***точність, доступність та стислість.***

2. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Структура кваліфікаційної роботи



Основними елементами кваліфікаційної роботи є:

- *титульний аркуш* (див. додаток А);
- *анотація* (приклад анотації див. у додатку Б);
- *зміст* (приклад змісту див. у додатку В)
- *перелік умовних позначень*;
- *вступ*;
- *розділ 1 - опис інформаційно-аналітичного розгляду проблеми*;
- *розділ 2 - опис діагностичного етапу дослідження*;
- *розділ 3 – опис розвивального етапу дослідження*;
- *висновки*;
- *список використаних джерел*;
- *додатки*.

Кожний структурний елемент починається з **нової сторінки**.

При написанні кваліфікаційних робіт слід звертати увагу на співвідношення обсягів першого, другого та третього розділів кваліфікаційної роботи. Теоретична частина (перший розділ) має бути не більш 20-30 % від загального обсягу основної частини роботи.



Теоретична частина (**РОЗДІЛ 1**) має бути не більш 12-15 аркушів (включаючи висновки до розділу на 1-1,5 аркушах)



Емпірична частина (**РОЗДІЛ 2**) – 12-15 аркушів (включаючи висновки до розділу на 1-1,5 аркушах).



Прикладна частина (**РОЗДІЛ 3**) – має бути 10-12 аркушів (включаючи висновки до розділу на 1-1,5 аркушах).



Анотація – 1,5-2 аркуша.



Вступ – 3-4 аркуша.



Висновки – 2-3 аркуша.

Кожний *структурний елемент* починається з нової сторінки.

2.2. Нормативні вимоги до оформлення кваліфікаційних робіт



Робота оформлюється з одного боку аркуша паперу **формату А4** (210x197 мм).



Текст роботи необхідно друкувати, залишаючи **поля** таких розмірів:
 ліве – **30** мм
 праве – **15** мм
 верхнє – **20** мм
 нижнє – **20** мм.



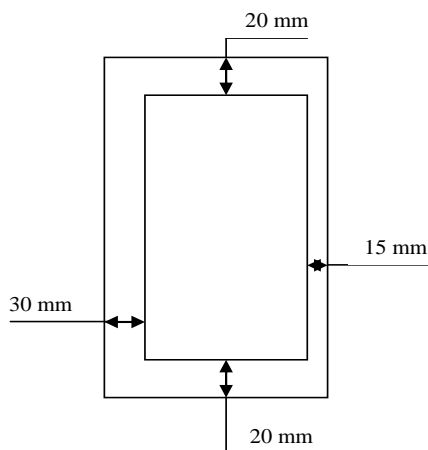
Вимоги до комп'ютерного набору кваліфікаційної роботи:

- текстовий редактор – **WORD**
- гарнітура шрифту – **Times New Roman**
- кегль шрифту (розмір) – **14**
- кількість символів у рядку – **не менше 60**
- вирівнювання тексту у рядку – **за шириною**
- абзац – **1,25** см (або 5 знаків)
- міжрядковий інтервал – **полуторний**
- кількість рядків на сторінці – **до 30**
- відстань між заголовком (назвою розділу) та назвою підрозділу – **2**

міжрядкових інтервали, між назвою підрозділу та текстом – 1 міжрядковий інтервал.



Зразок розміщення тексту на сторінці:



Структурні складові роботи (АНОТАЦІЯ, ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, ЗМІСТ, ВСТУП, РОЗДІЛ 1, РОЗДІЛ 2, РОЗДІЛ 3, ВИСНОВКИ, СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ, ДОДАТКИ)

пишуться великими літерами, вирівнюються за центром та завжди починаються з нової сторінки.



Текст РОЗДІЛУ 1, РОЗДІЛУ 2, РОЗДІЛУ 3 кваліфікаційної роботи вмістово поділяють відповідно до затвердженого науковим керівником плану (Змісту) на підрозділи. Заголовки розділів *вирівнюють за центром*. Перенесення слів у заголовках не допускається. Крапки наприкінці заголовків не ставляться.



Приклад оформлення Розділів і підрозділів у тесті кваліфікаційної роботи

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОБЛЕМИ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ОБУМОВЛЕНІСТЬ ОСОБИСТІСНИМИ РИСАМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Психологічні особливості бойової та службової діяльності військовослужбовців та особистісний принцип її регуляції

Текст підрозділу 1.1

1.2. Вимоги військової професії до психологічних особливостей військовослужбовців

Текст підрозділу 1.2

1.3. Провідні особистісні риси як фактор професійної придатності до військово-професійної діяльності

Текст підрозділу 1.3

Висновки до розділу 1



Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, рисунків, таблиць, формул подають *арабськими цифрами без знака №*. Нумерація сторінок наскрізна і виставляється у *правому верхньому кутку аркуша*.



У **таблицях** розміщують, як правило, цифровий матеріал. Їх послідовно нумерують (за винятком таблиць у додатках) в межах розділу. У правому верхньому куті під відповідним заголовком робиться надпис *Таблиця* (курсивом), її назва (жирним шрифтом) із вказівкою номера, який складається з номера розділу і порядкового номеру таблиці. Наприклад: Таблиця 1.2 (друга таблиця першого розділу).



Наприклад:

Таблиця 2.1

**Вимірювані параметри за методикою «Шкала екзистенції»
A. Längle, Ch. Orgler, M. Kundi**

Параметри	Бали (n=54)	Рівень прояву
Самодистанціювання (бали, мах = 48) (\bar{x})	24,3	Низький
Самотрансцендентність (бали, мах = 84) (\bar{x})	65,1	Середній
Персональність (бали, мах = 132) (\bar{x})	89,4	Середній
Свобода (бали, мах = 66) (\bar{x})	35,7	Низький
Відповідальність (бали, мах = 78) (\bar{x})	74,2	Високий
Екзистенційність (бали, мах = 144) (\bar{x})	109,9	Середній
Екзистенційна сповненість (бали, мах = 275) (\bar{x})	199,3	Середній

Ілюстрації (рисунок, діаграма) позначаються словом «Рис.» і нумеруються послідовно в межах розділу. Номер ілюстрації складається з номера розділу і порядкового номера ілюстрації. Наприклад: Рис. 2.2 (другий малюнок другого розділу).



Наприклад:

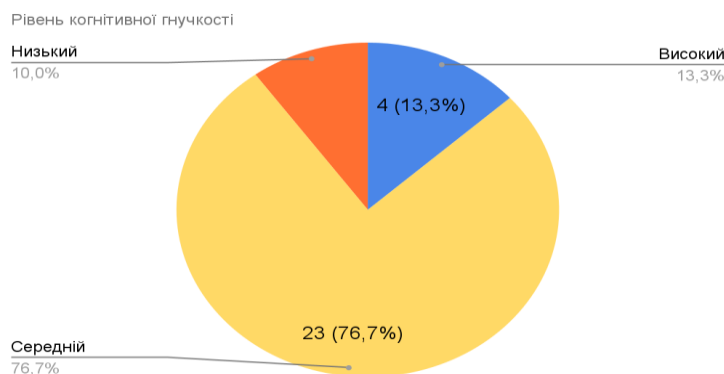


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл результатів за шкалою «Когнітивна гнучкість»

Рисунок (схема, діаграма) підписується знизу (вирівнювання по ширині з абзацу). Слово «рисунок» скорочується до рис., діаграма та схема пишуться повністю.

Якщо таблиця або рисунок (схема, діаграма) займають більше ніж 2/3 сторінки, то вони вміщуються у додатки, а в тексті роботи на них робиться посилання.

Зразки оформлення **рисунків і таблиць** з різним поданням інформації більш широко наведено у **додатках Г і Д**.



Кваліфікаційна робота пишеться державною – **українською мовою**, за винятком списку літератури, де використане іншомовне джерело записується так, як було видано, наприклад, англійською, німецькою, італійською мовами. Заборонено використовувати джерела, написані і видані російською мовою.



Цитати з іноземних джерел в тексті роботи **перекладаються** і наводяться українською мовою, з обов'язковим посиланням на автора цитати та на його роботу.

У таблиці 2.1 наводиться кількісна характеристика **обсягу** кваліфікаційної роботи, **вибірки** досліджуваних, психодіагностичних **методик** та **джерел** у Списку використаних джерел.

Таблиця 2.1

Кількісна характеристика кваліфікаційної роботи

<i>Кількість сторінок – обсяг основної частини роботи, до якої входять: вступ, розділи теоретичного аналізу, емпіричного дослідження, висновки</i>	<i>Вибірка досліджуваних, кількість осіб</i>	<i>Кількість методик у дослідженні</i>	<i>Кількість джерел у списку літератури (не менше ніж)</i>
Не менше 41	1. Для виявлення кореляційних зв'язків - група не менше 20 осіб 2. Для встановлення відмінностей - не менше двох груп по 20 осіб (тобто не менше 40)	3	Не менше 40

До основного обсягу кваліфікаційної роботи **не входять** список використаних джерел та додатки.

3. СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА БУДОВА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Титульний аркуш, анотація, план-проспект (зміст), перелік умовних позначень



Титульний аркуш призначено для публічного оприлюднення тематики дослідження, персоналій його виконавця і наукового керівника (приклад - *додаток А*).



Анотація призначена для опису короткої узагальненої характеристики роботи. Анотація має таку структуру: *мета дослідження, методи дослідження, результати дослідження, висновки дослідження, ключові слова* (приклад - *додаток Б*).



ЗМІСТ повинен містити назви структурних елементів із зазначенням нумерації та номери їх початкових сторінок. Назви розділів у **змісті й тексті** мають бути однаковими. Приклад оформлення ЗМІСТУ (приклад – *додаток В*).



Перелік умовних позначень призначено для розкриття специфічної скороченої термінології, яка вживається у графічному та табличному поданні матеріалу. Перелік умовних позначень надається в алфавітному порядку у стовпчик.



Наприклад:

Кл – класи

КЛТ – кластери

КГ – контрольна група вибірки

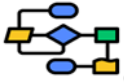
ППВ – професійний психологічний відбір

ТНК – транс-національні корпорації

3.2. ВСТУП



ВСТУП розкриває сутність і стан вивчення основного питання кваліфікаційної роботи, обґрунтування необхідності вивчення питання. **Головна мета вступу** - розкриття актуальності проблеми і позначення кола питань, що досліджуються.



Основні елементи вступу:

- 1) обґрунтування актуальності теми;
- 2) визначення об'єкту, предмету та мети і завдань дослідження;
- 3) формулювання гіпотези;
- 4) визначення теоретико-методологічної основи дослідження;
- 5) перелік методів дослідження;
- 6) опис наукової новизни, теоретичної та практичної значущості роботи;
- 7) опис структури роботи.

Елементи вступу подаються без нумерації, починаються із абзацу і подаються у такій послідовності:

Актуальність теми. Аналізується стан розробки проблеми, ступінь її новизни, надається короткий огляд історії досліджень; виділяється та частина проблеми, яка не отримала потрібного висвітлення в науці, але має значення для аналізу проблеми в цілому; підкреслюється зв'язок із важливими аспектами соціальних практик. Обґрунтовується актуальність через критичний аналіз та порівняння поставленої проблеми з відомими науково-практичними її розв'язаннями для психології бізнесу та управління. Виклад обґрунтування актуальності теми не повинен бути багатослівним, для чого достатньо 1/3 сторінки чи, максимум, однієї сторінки) (*приклад див. на стор. 17*).

Мета роботи - це обґрунтоване уявлення про загальні результати наукового пошуку. В меті формулюється загальний задум дослідження. Мета повинна бути визначена чітко та лаконічно. Мета роботи тісно переплітається з темою роботи і повинна вказувати, які питання вирішуються в роботі. Недоречно формулювати мету як «Дослідження...», «Вивчення...», оскільки такі слова вказують на засіб досягнення мети, а не на саму мету (*приклади див. на стор. 15*).

Об'єкт та предмет дослідження. Виділення об'єкта та предмета дослідження окреслює дослідницьке коло аналізу, допомагає у визначенні завдань та методів дослідження. **Об'єкт дослідження** - це процес або явище, що спричиняє проблемну ситуацію. **Предмет дослідження** – це чітко окреслена частина психологічної реальності, яка безпосередньо досліджується у межах об'єкту. (*приклади визначення об'єкту і предмету дослідження див. на стор. 14-15*).

Завдання дослідження конкретизують мету дослідження та визначають послідовність її досягнення; покликані дати уявлення про те, що слід зробити для досягнення мети. Як правило, формулюють **3 завдання**, спрямованих як на теоретичне, так і на емпіричне вивчення проблеми. Формулювання завдань та відповідно побудова дослідження здійснюється від більш широкого поняття (об'єкту) до більш вузького (предмету). **Завдання дослідження** недоречно формулювати як «Дослідження», «Вивчення», оскільки такі слова не окреслюють конкретику таких завдань. Завдання ставляться до основних етапів кваліфікаційного дослідження – *теоретичного, психодіагностичного,*

результативного (прикладу див. на стор. 16).

Гіпотеза дослідження - це науково обґрунтоване припущення, передбачення ходу дослідження та його результату. **Гіпотеза кваліфікаційної роботи** є прогностичною ідеєю дослідження, тобто того, що, виходячи з теоретичного аналізу і запропонованої стратегії дослідження, дослідник може отримати **(прикладу формулювання гіпотези див. на стор. 18).**

Теоретико-методологічна основа дослідження. Це виокремлення теоретичних положень й науковців, на праці яких спирався дослідник при плануванні та проведенні дослідження. Формулювання теоретико-методологічної основи зазвичай виглядає дещо ширше за тему та предмет дослідження. Тобто, **методологічні засади дослідження** окреслюють низку теоретико-методологічних підходів, в межах яких проводиться кваліфікаційне дослідження.



Приклад опису методологічних засад дослідження

Теоретико-методологічну основу дослідження складають: генетико-моделююча парадигма (С.Д. Максименко); модель «життєвого простору» і конструкт «зона вільного життєвого руху» (К. Lewin); принцип суб'єктності (В. Франкл, Е. Фромм); транстеоретична екзистенційно-системна концепція «образу світу» як репрезентативної смислової системи (С.М. Калішук); концепції індивідуальної картини світу та суб'єктивної картини життєвого шляху і події (ситуації, випадка, виклику) як його елемента (О.М. Лозова, С.Д. Максименко, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева).

Методи дослідження. Подають перелік застосованих методів та методик дослідження, із **обов'язковим зазначенням їх авторів.** Перераховувати їх треба стисло та змістовно, визначаючи, що саме досліджувалось тим чи іншим методом. Наводяться також загальнонаукові методи пізнання, а саме: спостереження, бесіда, аналіз продуктів діяльності - математичний, статистичний, структурно-логічний, порівняльний, вербально-описовий, розрахунково-конструктивний; порівняння, узагальнення, синтез, індукція, тощо) і управлінські методи: «процесуальний», системний, або системно-кібернетичний, ситуаційний тощо. **У виборі методів необхідно орієнтуватися на первинні для психології бізнесу ключові галузі психологічного знання (передусім - це психологія управління, соціальна психологія, психологія бізнесу, психологія праці).**



Приклад опису методів дослідження:

Методи дослідження. З метою визначення провідної ролі особистісних факторів у зумовленні емоційного вигорання керівника використано методи теоретичного аналізу багатодетермінованості і взаємовпливу психічних явищ, що дозволили розкрити роль цінностей і властивостей особистості у виникненні синдрому емоційного вигорання. З використанням організаційних методів проведено

порівняльний аналіз різних факторів, які зумовлюють появу феномену, що вивчається.

Для перевірки гіпотез дослідження застосовано емпіричні методи: квазіексперимент для нееквівалентних груп, спостереження. Для з'ясування залежності рівня інтенсивності вигорання від особистісних властивостей керівника використано психодіагностичні засоби: опитувальник «Цінності в дії» (К. Петерсон, М. Селігман, 2004); короткий вибірковий тест інтелекту Е. Вандерлік; опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф.

Обробка результатів дослідження проведена за допомогою математико-статистичних методів Т-критерію Ф. Вілкоксона, ϕ^* -кутове перетворення Р. Фішера. Узагальнення результатів здійснено з використанням інтерпретаційних методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Експериментальна база кваліфікаційного дослідження позначає адресність досліджуваних, зокрема: в якій установі, з яким спрямуванням, в якій кількості і у який спосіб відбувалася психодіагностика досліджуваних ознак і для кого вироблялись рекомендації.



Приклад опису експериментальної бази:

Експериментальною базою виступило Публічне Акціонерне Товариство «АрселорМіттал Маріуполь» Департамент з безпеки Відділ перепусток, філіал бюро перепусток по металургійному виробництву. Вибірка складалась з реального колективу – 24 особи жіночої статі віком від 29 років до 52 років середній вік 40 років.

Наукова новизна і теоретична значущість кваліфікаційної роботи. Визначаючи наукову новизну, слід вказати, які результати отримані вперше. Це може бути простий опис або змістовний виклад певних часткових взаємовпливів, пов'язаних з особливостями вибірки чи діяльності. При цьому теоретична значущість роботи визначається впливом результатів на вже існуючі в науці концепції, теорії, уявлення. Теоретичне значення отриманих результатів описується словами-маркерами: «вдосконалено», «перспективи наукових розвідок», «розширено», «доповнено», «поглиблено».



Наприклад:

Теоретична значущість роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про проблему образу ідеального керівника у сприйнятті підлеглих з різним стажем роботи, конкретизації очікувань робітників від керівників.

Практична значущість роботи аргументується тим, де результати можуть бути запроваджені. Дослідником пропонується, як саме можна використати отримані дані на практиці із зазначенням конкретних галузей діяльності. Практичне значення отриманих результатів описується словами-маркерами: «можливості використання», «можуть стати підґрунтям».



Наприклад:

Практична значущість роботи визначається в тому, що результати дослідження можуть бути використані у практиці менеджера організації з персоналу або у консультативному процесі, а також можуть бути корисні в практиці психокорекції.

Структура роботи. Описується структура за такою формою: робота складається з вступу, трьох розділів з підрозділами і висновками до розділів, висновків та списку використаної літератури, який налічує _____ джерел, з них _____ іноземними мовами, ілюстрована _____ рисунками та _____ таблицями; вміщує _____ додатків на _____ сторінках.

Зразок повного викладу ВСТУПУ наводиться у додатку Ж.

3.3. РОЗДІЛ 1

У **Розділі 1** студент, стисло висвітлюючи роботи науковців, окреслює основні етапи наукової думки за проблемою, що розв'язується.

Перший розділ роботи присвячується аналізу теоретичних джерел із проблеми. У ньому описуються встановлені факти, закономірності, які є теоретичною основою дослідження, що дозволяє визначити ступінь досліджуваності проблеми та ті сторони, які залишилися поза увагою авторів. Теоретичному огляду зазвичай присвячують 3 підрозділи, назви яких відображають тему дослідження, наприклад «*Стан теоретичної розробки...* (і далі за темою)» або ж «*Теоретичний аналіз проблеми..* (і далі з темою)».

Для кваліфікаційної роботи обов'язковим елементом теоретичної частини є **опис психологічної категорії, що є первинною**. Такою є категорія, що зазначається в темі роботи в називному відмінку. У поєднанні із назвою методу основна категорія може наводитися у родовому відмінку. Також потрібно висвітлити категорію, що є **суттєвою та розширює чи звужує визначальну категорію**. Наприклад, *основна категорія* – стиль керівництва; *допоміжна* – індивідуально-особистісні особливості керівника.

Опис наукового літературного матеріалу повинен бути представлений за логічним принципом. Структура опису може бути така:

1. **Феноменологічний опис** – опис проявів – галузь, частота, часові, просторові, інтенсивні та модальні характеристики, з вказуванням авторів, що розглядали це явище.

2. **Місце даного явища серед інших психологічних явищ** – його взаємозв'язок й взаємовплив; чинники, що його визивають; явища, на які воно впливає.

3. **Розгляд з опорою на схему**, обрану в ході методологічного

аналізу й відповідному обраному підходу – системному, цілісному, комплексному, ситуаційному. Приділяється увага компонентному складу досліджуваного явища, його структурі – стійким взаємозв'язкам між компонентами й окремими функціями.

4. **Сутність та природа явища** – визначення. Характеристика ступеня різноманітності в його розумінні різними авторами.

5. **Закономірності, яким підкоряється явище.**

6. **Прикладне використання** психологічного явища або облік його характеристик.

Отже, зміст теоретичного розділу має бути аналізом ідей та концепцій авторів, які досліджували проблему та визначили концептуальні, методичні та операційні підходи до її розгляду. На цих авторів обов'язково треба посилається.

Загалом, **Розділ 1** – це:

1) **аналіз** літературних джерел та запропонованих у них **науково-практичних підходів** для розв'язання поставленого першого завдання дослідження;

2) **обґрунтування ключових понять і категорій дослідження.**

Вміст **Розділу 1** включає:

1) **стисле окреслення** основних етапи досягнення наукової думки за своєю проблемою та сформулювати питання, які поки є нерозв'язаними, і обов'язкове посилання на літературні джерела;

2) **основні поняття та методи** за обраною темою (наводяться означення основних понять, які стосуються обраної теми; там, де є різні інтерпретації, бажано навести їх із вказівкою тих варіантів, до яких схиляється автор);

3) **аналіз стану та особливостей** досліджуваної проблеми – розглядається динаміка розвитку проблемного питання, її стан у міждисциплінарній теорії та практиці в Україні; демонстрування показових прикладів витоків проблеми, методи та наслідків її розв'язання;

4) **дemonстрування «інших» інтелектуальних продуктів і авторство таких продуктів**, зокрема структурно-функціональних моделей (аналітичні, теоретичні, узагальнені - формули, матриці, схеми).

Опрацьований на основі першоджерел матеріал компілюється в логічну низку. Не потрібно відволікатися на другорядні елементи. Важливо дотримуватися **теми дослідження і формулювати власні думки.**

Вибудовувати **текст** треба від загального до конкретного – у першому підрозділі аналізується проблема ближче до **об'єкта** дослідження, а в **другому** – до предмета. Це має бути відображено в назвах підрозділів. У підрозділі 1.3. – здійснюється аналіз **допоміжної змінної дослідження** з врахуванням головних особливостей вибірки дослідження.

При теоретичному описі проблеми здійснюється теоретичний

аналіз досліджень науковців, що внесли ключовий вклад в розробку означеної теми. Тому в Розділі 1 наявна велика кількість посилань на інших авторів. Відтак, необхідно використовувати відповідні правила посилання, наприклад:

- 1) цитуючи «чужі» (науковців) думки дослівно, потрібно брати їх у **«лапки»**;
- 2) якщо цитата недослівна, то виклад продовжують від себе, **посилаючись на відповідного автора та його роботу**;
- 3) якщо цитати «довгі» і відсутня потреба їхнього повного наведення, то вони скорочуються шляхом пропуску окремих частин (пропуски позначаються крапками), але все рівно вказується **автор цитати**;
- 4) використання чужих думок без відповідних посилань розцінюється як **списування, плагіат** і буде **відображено в процесі перевірки кваліфікаційної роботи на плагіат**;
- 5) посилання на першоджерела вказуються за стилем АРА – у **круглих дужках**, де позначається прізвище автора і через кому рік видання його роботи, через кому сторінка;
- 6) якщо вказується перелік посилань, то між авторами з роками видання їх наукових праць ставиться «крапка з комою».



Наприклад:

1. Якщо посилання на **одного автора**, то пишеться в круглих дужках прізвище, без ініціалів автора і рік видання його наукової роботи
(Титаренко, 2021)
2. Якщо посилання на **декілька авторів**, то пишуться відповідні прізвища через крапку з комою
(Карамушка, 2020; Чепелева, 2021)
3. Якщо в тексті роботи наводиться оригінальний текст автора - цитата оформлюється в лапках й в посиланні необхідно обов'язково **навести сторінки**, де її можна знайти в такому трактуванні. В такому випадку наприкінці цитати в круглих дужках спочатку прізвище автора, потім, через кому, рік видання, потім, через кому номер сторінки
(A. Adler, 1986, с. 56)

Повний перелік правил посилань детально описано у **Рекомендаціях з оформлення посилань в наукових роботах: Стил ь Американської психологічної асоціації – АРА style** (див. за покликанням: http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa_style.pdf).

Виконуючи аналіз теоретичних джерел слід уникати наступних **типових помилок**:

- 1) **компіляція** (поєднання готових фрагментів чужих досліджень без власної обробки джерел);
- 2) **перерахування літературних джерел** і простий переказ їх змісту;

- 3) *відсутність посилань*;
- 4) *відсутність авторської позиції*;
- 5) *стилістичні помилки*;
- 6) *відсутність єдиного стилю*, синтаксичної та стилістичної грамотності.

Кожен підрозділ Розділу 1 є завершеною частиною роботи, в якій виділено головну ідею, відображену у сукупності проаналізованих джерел. Ця ідея формулюється як висновок у підрозділі, як окремий завершальний абзац підрозділу, не виокремлюючи його назвою. Отже, наприкінці підрозділів треба зробити *узагальнення того*, до чого ви прийшли в результаті аналізу. Ці узагальнення не треба спеціально виділяти та варто оформити наступним чином:

- «Отже, в результаті проведеного аналізу встановлено, що...».
- «Підсумовуючи проведений вище аналіз можна сказати, що...».

Треба слідкувати, щоб текст роботи був *логічно пов'язаний між собою*. При переході від однієї ідеї до іншої, від одного підрозділу до іншого, від одного розділу до іншого слід вставляти *речення-зв'язки, які об'єднують ваш текст в єдине ціле*.



Приклади речень-зв'язків:

- «Розгляд теми ставлення та уявлень про колег у трудовому колективі був би неповним без аналізу ціннісних орієнтацій, що декларує компанія, якому буде присвячений підрозділ 1.3 кваліфікаційної роботи».
- «Ще одним аспектом, який потребує уваги в контексті обговорення виробничих конфліктів та причин їх виникнення, є ступінь задоволеності працівників розподілом роботи по у стабільні і кризові періоди роботи відділу кадрів».
- «Перейдемо до аналізу наступного фактору, що визначає особливості адаптації працівників до нових умов праці»

У самому кінці першого розділу після, підрозділу 1.3, формулюють **висновки до розділу 1** на 1,5 сторінки із стислим викладенням наведених у розділі наукових результатів. Висновки до розділу **не** починають з нової сторінки, а розміщують як і всі підрозділи через 2 рядка. Доцільно закінчити висновки до першого розділу коротким резюме стосовно необхідності проведення прикладного дослідження, опис якого буде подаватися у Розділі 2.

Крім того, мають бути речення-зв'язки між теоретичною та емпіричною частинами кваліфікаційної роботи.



Приклади речень-зв'язків між теоретичною та емпіричною частинами роботи:

- «З метою підтвердження (поглиблення, перевірки) вищенаведеного теоретичного аналізу, було проведено емпіричне дослідження. Організація, хід, результати дослідження та їх обговорення подано у другому розділі кваліфікаційної роботи».
- «Теоретичний аналіз джерел літератури із обраної проблематики дозволяє

стверджувати, що на адаптацію правника до нових умов роботи впливає низка чинників, зокрема – мотивація до діяльності, оплата роботи, взаємостосунки у колективі. В емпіричній частині кваліфікаційної роботи буде розкрито та досліджено зв'язки означених характеристик з оптимальним проходженням адаптації працівника до організаційних змін».

3.4. РОЗДІЛ 2

У **розділі 2** описується хід дослідження, умови та основні його етапи, описується фактуальна характеристика отриманих емпіричних даних; аналізуються умови та причини, що сприяли цим даним, пояснюється їх новизна. Студент повинен давати оцінку повноти вирішення поставлених дослідженням завдань, оцінку достовірності одержаних результатів (характеристик, параметрів), порівняти одержані результати з аналогічними результатами вітчизняних і зарубіжних дослідників та обґрунтувати практичні рекомендації або необхідність додаткових досліджень.



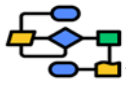
У **підрозділі 2.1.** обґрунтовується вибір напряму дослідження. Спираючись на наведену у **розділі 1** теорію та логічно вибудований розгляд предмету дослідження, студент пояснює, звідки, на **якому ґрунті з'явилися гіпотези** і в **який спосіб планується їх підтверджувати** або спростовувати. А саме, потребується пояснити, чому вирішили досліджувати тему **саме так**, а не інакше? Чому, вважаєте, що обраний аспект можна розглядати як наукову проблему? Що в ньому особливого? При відповіді на ці питання слід спиратися на методологічні наукові закономірності, концептуальні положення та підходи, які дозволяють емпірично вивчити предмет дослідження.

Крім того, у **підрозділі 2.1.** **обґрунтовується використання методичного інструментарію:** методики описують як інструмент, а саме: який аспект проблеми методики дозволяють розкрити? Чому вважаєте, що обраний вами спосіб дослідження може надати інформацію щодо шуканого? Чому цих методів психодіагностики достатньо? Чому саме такі методики? Викладається загальна методика проведення кваліфікаційного дослідження, наводяться методи вирішення задач та їх порівняльні оцінки. Описується хід дослідження, умови та основні етапи, стратегія дослідження, залежна та незалежна змінні, обґрунтовуються методи пошуку відмінностей (розбіжностей). Самі методики у підрозділі 2.1. **не** розміщують, а за необхідності – подають у Додатках.



У **підрозділі 2.2.** здійснюється аналіз отриманих даних, в якому послідовно та логічно викладають, що, коли і в який спосіб було отримано. Складаючи опис можна слідувати за методиками: **що дізнались**, обрахувавши результати за першою, потім – за другою і так далі. Після

опису того, що вийшло, одразу намагайтесь надати *інтерпретацію: чому?*
Аналіз має бути структурованим.



Виклад матеріалу може мати наступну послідовність:

1. Детально викладається зміст виконаного дослідження.
2. Описуються всі проміжні результати (окремих методик) та кінцеві результати (порівняльний аналіз даних різних методик).
3. Наводяться всі зведені таблиці початкових даних.
4. Подаються отримані результати **наочно** – складають рисунки і діаграми.
5. Аналізується список всіх ознак, які були включені у математично-статистичну обробку – ознака, назва параметру
6. Здійснюється **інтерпретація** отриманих даних.

Інтерпретація обов'язково вимагає посилатись на теорію, яка розглянута у першому розділі. Теоретичний розділ допомагає пояснити те, що отримано на практиці. Тому тут можливі такі фрази, як *«отримані дані цілком узгоджуються із теоретичними відомостями, наведеними у підрозділі...»*, *«таким чином, з'ясовані закономірності цілком співпадають із поглядами І.І. Чумака тощо.*

При написанні підрозділу 2.2. застосовуються методи математичної статистики, вибір яких залежить від стратегій дослідження.

У разі застосування формул потрібно дотримуватися певних техніко-орфографічних правил. Якщо ви вважаєте доцільним включити в роботу опис формул статистичних критеріїв або показників використаних методик, то безпосередньо в тексті роботи ви робите посилання. Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів треба подавати безпосередньо під формулою в тій послідовності, в якій вони подані у формулі. Значення кожного символу та числового коефіцієнта записують з нового рядка. Перший рядок пояснення починають зі слова «де» без двокрапки.



Приклад наведення формули:

$$ASO = \sqrt[2]{\sum_1^{20} |MPC_1^{20} - LPC_1^{20}|^2} \quad (2.1)$$

де

$$MPC = \frac{\sum_1^{20} MPC}{20}$$

$$LPC = \frac{\sum_1^{20} LPC}{20}$$

ASO (assumed similarity of opposites) - індекс «передбачуваної тотожності між протилежними образами»: найбільш переважною людиною з оточення досліджуваного (MPC – most preferred co-worker) та найменш

переважною (LPC – least preferred co-work).

Загалом, отримані діагностичні результати обов'язково повинні бути відображені **наочно**. Будь-яка **таблиця, рисунок, схема, діаграма**, яка наводиться в тексті роботи має розкривати суттєві, узагальнюючі моменти кваліфікаційної роботи, і спростувати сприйняття, а не ускладнювати його.

Тому вся представлена у таблицях інформація повинна бути максимально описана, кожне число пояснено. Крім того, всі таблиці і рисунки (схеми і діаграми) мають бути за правилом підписаними та пронумерованими (див. додатки Г і Д).



У висновках до розділу 2 систематизуються і аналізуються одержані результати, робиться наголос на якісних та кількісних показниках здобутих результатів, описуються всі виконання в емпіричній частині дослідження діагностичні завдання і оцінюється їх доцільність і логічність, Крім того, доводиться підтвердження або не підтвердження положень, які були висунуті у гіпотезі дослідження.

3.5. РОЗДІЛ 3

У третьому розділі описується прикладний розвивальний (формуючий) етап емпіричного дослідження.



У підрозділі 3.1 формулюються засоби оптимізації (формування) досліджуваної ознаки або наводиться обґрунтування засобів та умов (програма психокорекційного заходу або тренінгу), які впливають на розвиток (формування, становлення) досліджуваної ознаки. Якщо розвивальний вплив передбачає **тренінгові заняття**, то підрозділ 3.1 повинен містити:

- **принципи,**
- **засоби,**
- **тематичний план,**
- **методологічну позицію,**
- **спрямованість,**
- **етапність,**
- **зміст,**
- **форми роботи**
- **критерії оцінки ефективності,**
- **організаційно-методичну схему.**

Зміст самої корекційної програми чи тренінгових вправ тренінгу наводиться у додатках кваліфікаційної роботи.



У підрозділі 3.2 здійснюється перевірка ефективності розвивального впливу на експериментальну підгрупу вибірки. Якщо

дослідження будувалося за пояснювальною стратегією (без формувального впливу) у підрозділі 3.1. можуть наводитися практичні рекомендації керівникам, структуровані відповідно до задіяних у кваліфікаційній роботі показників, критеріїв и рівнів розвитку досліджуваної ознаки.



У висновках до розділу 3 систематизуються і аналізуються розроблені засоби впливу, робиться наголос на їх доцільності, ефективності і логічності, узгодженості з метою кваліфікаційної роботи.

3.6. ВИСНОВКИ

Зміст висновків до дослідження демонструє вміння студентів виокремлювати головні аспекти досліджуваної проблеми та робити за результатами проведеного аналізу достовірні узагальнення.

Висновки починають із стислого опису актуальності обраної для дослідження проблеми. Потім коротко розкривають вирішення першого завдання кваліфікаційної роботи, а саме, того, що було з'ясовано в ході теоретичного аналізу певної проблеми. Нарешті, переходять до того, як вивчали цю проблему емпірично: які гіпотези було висунуто, що підтвердилось, а що - ні.

У висновках необхідно наголосити на кількісних показниках одержаних результатів та обґрунтуванні достовірності результатів.

Структура висновків в кваліфікаційній роботі відповідає поставленим у вступі завданням (скільки завдань - стільки і структурних елементів висновків – абзаців).

Завершують висновки визначення перспектив подальшої розробки обраної проблематики.

3.7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Список використаних джерел формується в алфавітному порядку прізвищ перших авторів наукових творів або заголовків наукових праць, але найперше вказуються документи нормативно-законодавчі. У випадку, коли у роботі використовується декілька праць одного автора, враховується принцип хронології, тобто за роком видавництва.

Список використаних джерел складають перед написанням «чистового» варіанту кваліфікаційної роботи, щоб мати змогу розставити посилання та цитати у тексті роботи.

Бібліографічний апарат кваліфікаційної роботи є свідченням наукової етики та ознайомленості автора з літературою за досліджуваною темою.

Стиль оформлення посилань – Стиль Американської психологічної асоціації – APA style (див. за покликанням: http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa_style.pdf).



Приклад оформлення джерел:

- Грицюк, М.І. (2019). Внутрішня мова як особливий виз мовленнєвої діяльності в англійському художньому дискурсі. *Соціально-гуманітарний вісник*, 25, 173-174.
- Каліщук, С.М. (2020). *Гене́за смислової архітектоніки свідомості майбутніх психологів-консультантів*. (Монографія). Львів: Сполом.
- Каліщук, С.М. (2020). Суб'єктивна модель реальності: першоджерела побудови. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 47, 93-118. DOI: 10.32626/2227-6246.2020-47.93-117.
- Калмиков, Г.В. (2021). Професійно-мовленнєва діяльність майбутніх психотерапевтів у системі інноваційних процесів закладів вищої освіти. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*, 12, 46–50. <https://doi.org/10.25264/2415-7384-2021-12-46-50>.
- Максименко, С.Д. (2017). Життєвий шлях особистості як базова категорія генетичної психології. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*, 2.12, 5-13.
- Сергеєнкова О., Каліщук С., Заболотна Т. Семантичні універсалії «картини світу» майбутніх психологів-консультантів. *Психолінгвістика*, (2021), 29 (1), 167–192. doi: 10.31470/2309-1797-2021-29-1-167-192
- Alderson-Day, B & Fernyhough, C (2016). Inner Speech: Development, Cognitive Functions, Phenomenology and Neurobiology. *Psychological Bulletin*, 141(5), 931–965. <https://doi.org/10.1037/bul000002>.
- Burton, J.M., Washington, K.N., & Samms-Vaughan, M. (2019). Parent Report of Communication Skills of Jamaican Children With Autism Spectrum Disorder: A Pilot Study. *Communication Disorders Quarterly*, 41(1), 54–66. <https://doi.org/10.1177/1525740118760816>
- Collett, B., Chapman, K., Kinter, E. et al. (2019). Speech, Language, and Communication Skills of Adolescents with Craniofacial Microsomia. *American Journal of Speech-language Pathology*, 28(4), 1571–1581. https://doi.org/10.1044/2019_AJSLP-19-0089
- Perrone-Bertolotti, M., Rapin, L., Lachaux, J.P., et al. (2017). What is that Little Voice Inside My Head? Inner Speech Phenomenology, its Role in Cognitive Performance, and Its Relation to Self-Monitoring. *Behavioural Brain Research*, 261, 220–239. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2013.12.034>.

3.7. ДОДАТКИ

Додатки (проміжні дослідницькі результати, зокрема протоколи; нормативні та організаційні документи; методика дослідження; таблиці допоміжних цифрових даних; інструкції, опис алгоритмів і програм розв'язання завдань, розроблених у процесі виконання роботи; ілюстрації; фото тощо).

Додатки оформлюють як продовження роботи, кожен із них починають з нової сторінки й позначається буквами українського алфавіту.

У тексті кваліфікаційних робіт потрібно робити посилання на додатки, коли є необхідність додатково обґрунтувати або проілюструвати

те чи інше положення.



Наприклад:

Результати дослідження згруповані у таблиці (див. додаток А).

Заголовки додатків друкують вгорі великими літерами симетрично тексту сторінки. Посередині рядка над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» і велика літера, що позначає додаток.

Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г, З, Є, І, Ї, Й, О, Ч, Ъ

4. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

За 2 тижні до захисту роботи треба підготувати текст роботи, текст доповіді на захисті та роздатковий матеріал або ж презентацію, і надати на кафедру текст роботи.

За структурою *доповідь на захисті* кваліфікаційної роботи (тривалість якої 12-15 хвилин) можна умовно поділити на три частини.

Перша частина доповіді містить основні моменти вступу роботи, актуальність дослідження, формулювання мети та гіпотез. Тут же необхідно вказати методи, завдяки яким отримано фактичний матеріал роботи.

Друга частина доповіді - найбільша за обсягом - у послідовності, встановленій логікою проведеного дослідження, характеризує кожен розділ кваліфікаційної роботи. В ході виступу представляють **висновки теоретичного аналізу** роботи та особливу увагу приділяють **результатам емпіричного дослідження, засобам розвивального впливу, кінцевим результатам, критичним зіставленням та оцінкам.**

Завершується доповідь *заключною частиною*, яка містить **основні рекомендації щодо практичного застосування** результатів дослідження.

Кваліфікаційна робота захищається перед комісію, встановленою у планах захисту кваліфікаційних робіт деканатом факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти у складі голови комісії та двох членів. Члени комісії можуть ставити студенту запитання з метою визначення рівня його професійної підготовки, самостійності виконаної роботи та психологічної ерудиції в цілому.

Після обговорення підсумків захисту члени комісії ухвалюють рішення про оцінку кваліфікаційної роботи. Рішення комісії щодо захисту кваліфікаційної роботи оголошується в той самий день. Студенти, які одержали під час захисту незадовільні оцінки, відраховуються з університету. Вони одержать відповідну довідку. До повторного захисту кваліфікаційна робота може бути прийнята через рік (упродовж трьох років після завершення навчання в університеті).

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Основні критерії оцінювання кваліфікаційної роботи:

- 1) логіка постановки досліджуваної проблеми (актуальність теми, об'єкт, предмет, завдання дослідження, методи дослідження; постановка гіпотези);
- 2) структурність роботи (зміст, конструювання викладу матеріалу);
- 3) визначення сутності досліджуваного феномену, розкриття його місця в системі діяльності організації;
- 4) складання плану емпіричного дослідження та психодіагностичної програми;
- 5) реалізація психодіагностичної програми;
- 6) форма проведення розвивального (формувального) впливу на експериментальну підгрупу вибірки;
- 7) прикладне значення отриманих результатів;
- 8) рівень самостійності, осмисленого виконання;
- 9) додатки, які підтверджують результати дослідження (таблиці, графіки тощо);
- 10) повнота і якість оформлення переліку використаних джерел;
- 11) рівень виконання поставлених у роботі завдань;
- 12) відповідність вимогам зовнішнього оформлення роботи.

Оцінювання кваліфікаційної роботи здійснюється за умови проходження перевірки на плагіат системою **StrikePlagiarism**, тобто, за умови встановленої відсутності запозичення письмового тексту інших авторів без вказання їх авторства. Якщо в кваліфікаційній роботі виявлено запозичення тексту іншого автора, робота відправляється на доопрацювання. Повторна перевірка на плагіат відбувається за окремою процедурою. **Відсутність плагіату та прилюдний захист кваліфікаційної є обов'язковими умовами її оцінювання.**

Рейтингова оцінка	Оцінка за 100-бальною шкалою	Значення оцінки
A	90-100 балів	Відмінно – відмінний рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу з, можливими, незначними недоліками
B	82-89 балів	Дуже добре – достатньо високий рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 балів	Добре – в цілому добрий рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу з незначною

		кількістю помилок
D	69-74 балів	Задовільно – посередній рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу.
E	60-68 балів	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу
FX	35-59 балів	Незадовільно з можливістю повторного захисту – незадовільний рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу, з можливістю повторного захисту за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень проведення дослідження, оформлення і викладення досліджуваного матеріалу, що вимагає повторного проведення дослідження.

Робота до захисту не допускається, якщо робота подана керівнику на перевірку або на будь-який подальший етап проходження з порушенням термінів, встановлених регламентом; написана на тему, яка не була своєчасно затверджена вченою радою факультету; виконана не самостійно; структура не відповідає вимогам; зміст роботи не розкриває її теми; недбало оформлена, не пройшла перевірку на плагіат, відсутній відгук керівника.

Кваліфікаційна робота після захисту у визначеному порядку передається на зберігання до архіву.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

- Методичні рекомендації до написання кваліфікаційних робіт із психології.* (2022). Уклад.: В.В. Горбунова, К.П. Гавриловська, І.С. Загурська, Л.О. Котлова, Н.М. Шикирава. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 52.
- Музика, О.Л. (2009). *Курсові роботи з психології.* Київ: Освіта України, 104.
- Основні вимоги до дисертацій та авторефератів дисертацій.* (2017). Наказ МОН України Про затвердження Вимог до оформлення дисертації, № 40.
- Сергеєнкова О.П., Каліщук С.М. (2022). *Психологічні технології відбору та роботи з персоналом. Методичні вказівки до виконання курсових робіт: спеціальність 053 Психологія; освітній рівень – перший (бакалаврський); освітня програма 053.00.03 Психологія бізнесу та управління.* Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка. 2022. 54. (Реком. Вченою радою ФПРСО, прот. № 2 від 16.11.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТИТУЛЬНОГО АРКУША

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

«бакалавр»

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ
ОРГАНІЗАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

Студент(ка): _____
(ПІБ)

Курс (група): _____

Науковий керівник:

Науковий ступінь, наукове звання, посада

(ПІБ)

Роботу допущено до захисту рішенням
кафедри від « » 202__ р., протокол №__
Завідувач кафедри О.П. Сергєєнкова

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

(зразок)

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню особистісного благополуччя як чинника професійного становлення майбутніх фахівців в умовах фахового навчання. Проаналізовано та систематизовано та теоретико- методологічні концепції та підходи до вивчення феноменів «особистісне благополуччя» та «професійне становлення». Особистісне благополуччя розглядається як інтегральний показник індивідуальної екзистенції, що характеризується прагненням особистості до постійного розвитку і зростання; її здатністю до позитивного прийняття себе та довкілля; ефективністю у вирішенні фрустрації невизначеності через усвідомлення мети, покликання, життєвих цілей та актуальну спроможність їх досягнення; і є наслідком не скільки зовнішніх впливів, скільки внутрішніх детермінацій та потенціалу.

Професійне становлення визначається як пролонгований процес розвитку особистісно-професійного потенціалу, формування мотивації, цінностей, Я-концепції людини як суб'єкта фахової діяльності, спрямованої на професійну самореалізацію. На основі вивчення генези і психологічного змісту понять «особистісне благополуччя» та «професійне становлення» виявлено семантичну спорідненість обох феноменів, що полягає у прагненні людини до самореалізації та самоактуалізації в житті та професії.

Емпірично досліджено особистісне благополуччя майбутніх психологів в умовах професійного становлення та виявлено існування значущого взаємозв'язку між обома категоріями. Доведено впливовість загального та локальних проявів особистісного благополуччя на процес професійного становлення майбутніх психологів. Вивчено динаміку загальних та локальних показників особистісного благополуччя та

професійного становлення; а також встановлені найбільш значущі локальні показники особистісного благополуччя майбутніх психологів в умовах їхнього професійного становлення під час навчання у ЗВО.

Ключові слова: благополуччя, особистісне благополуччя, психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, професійний розвиток, професійне становлення, професійне самовизначення.

ЗРАЗОК ЗМІСТУ

Тема

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО
ІМІДЖУ БАГАТОПРОФІЛЬНОЇ УСТАНОВИ****ЗМІСТ****АНОТАЦІЯ****ВСТУП****РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ІМІДЖУ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО
АНАЛІЗУ**

- 1.1. Сутність, зміст, фактори та компоненти «іміджу»
- 1.2. Психологічні основи формування соціального іміджу організації
- 1.3. Управлінські технології впливу іміджу на соціальну поведінку персоналу

Висновки до розділу 1

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ
СОЦІАЛЬНОГО ІМІДЖУ БАГАТОПРОФІЛЬНОЇ УСТАНОВИ**

- 2.1. Методи та організація дослідження соціального іміджу ТОВ «Лаба»
- 2.2. Аналіз результатів діагностики показників оцінки соціального іміджу
- 2.3. Дослідження методологічних чинників формування когнітивного, емоційного та образного компонентів соціального іміджу

Висновки до розділу 2

**РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ОПТИМІЗАЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО
КОМПОНЕНТА СОЦІАЛЬНОГО ІМІДЖУ**

- 3.1. Обґрунтування засобів, умов і методів оптимізації емоційного компонента соціального іміджу
- 3.2. Перевірка ефективності Програми оптимізації емоційного компонента соціального іміджу

3.3. Узагальнені управлінські рекомендації щодо впливу на розвиток
соціального іміджу установ

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ЗРАЗКИ ОФОРМЛЕННЯ РИСУНКУ

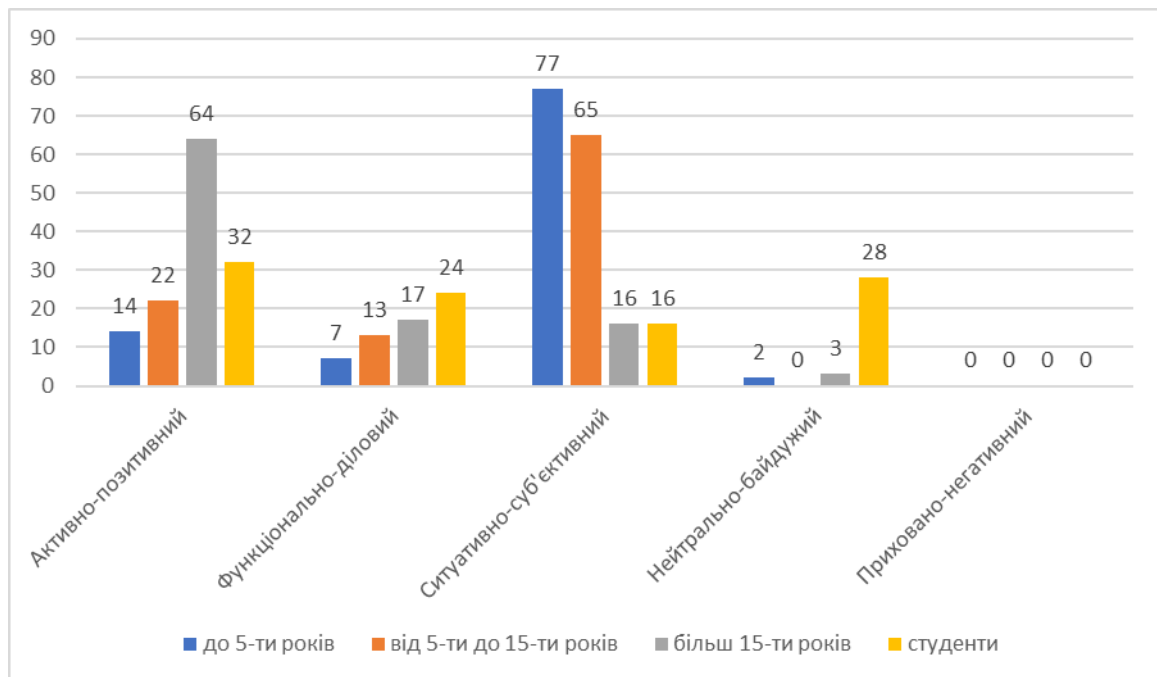


Рис. 2.2. Виразність переважних типів установки щодо інших у досліджуваних за методикою Ф. Фідлера

Додаток Д

ЗРАЗКИ ОФОРМЛЕННЯ ТАБЛИЦІ

Таблиця 1.1

Ефективність взаємодії керівника і групи

Характеристика діяльності групи	Психологічні способи впливу керівника на малу групу	Прояв властивостей малої групи
Ефективна діяльність	Застосовується стратегія співробітництва Делегування відповідальності Відсутність тиску підлеглих Правдива інформованість групи Позитивне мотивування (індивідуальне і колективне) Участь групи в колективних рішеннях	Хороша керованість групи Висока активність членів групи Відсутність конфліктності всередині групи Прийняття членами групи цілей Відповідальна поведінку і дотримання дисципліни
Неефективна діяльність	Застосування неефективних стратегій: компромісу, догляду, пристосування Небажання делегувати відповідальність Напружені відносини з персоналом Неповне інформування підлеглих Неправильне мотивування	Погана керованість групою Недостатня згуртованість групи Мала активність групи Недостатня сумісність членів групи Поганий психологічний клімат у групі

Таблиця 2.2

Діагностичні показники репрезентацій світу керівниками відділів

Показники методик	Вибірка досліджуваних			
	Група 1 (n=43)	Група 2 (n=37)	Група 3 (n=47)	Група 4 (n=134)
Поле-незалежність (індекс)	Високий (5)	Середній (3,2)	Низький (2,4)	Середній (3,5)
Вузлові категорії (кількість)	Високий (8)	Високий (9)	Високий (7)	Високий (8)
Граничні категорії (кількість)	Високий (7)	Середній (3)	Середній (4)	Середній (5)
Свобода (бали)	Середній (46)	Середній (40)	Середній (43)	Середній (47)
Відповідальність (бали)	Високий (76)	Середній (68)	Середній (45)	Середній (69)
Активно-позитивний тип установки (%)	36%	19%	4%	36%
Ситуативно-суб'єктивний тип установки (%)	11%	57%	64%	19%
Функціонально-діловий тип установки (%)	51%	23%	32%	43%
Нейтрально-байдужий тип установки (%)	2%	4%	0	2%
Сховано-негативний тип установки (%)	0	0	0	0

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ВСТУПУ

Методологічні основи, теоретичні концепції професійної діяльності особистості та конкретні методичні процедури вивчення особливостей генезису професійного вибору створювались в умовах розвитку різних галузей психологічної науки. Комплексний підхід розкрив положення про особистість як складну систему, в якій особливе значення належить процесу професійного становлення та функціонування. Відповідно до цього, розвиток і зміни особистості, перетворення її психологічної структури, формування «соціально-професійної спрямованості» стали досліджуватися під кутом зору професійного розвитку особистості. Тому професійна діяльність розглядається в психології як фундаментальний процес зміни людини, пояснювальний принцип становлення професіоналізму та соціальна цінність.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується значним посиленням уваги до проблеми надійного та ефективного функціонування людини в умовах військово-професійної та правової діяльності. Гуманізація і демократизація українського суспільства, необхідність оптимального розв'язання проблем підготовки фахівців у військовій та правоохоронній галузях потребує глибоких знань закономірностей функціонування особистості працівника, його психічних можливостей та раціонального їх використання у службовій діяльності.

Особистість військовослужбовця володіє резервами прояву бойового потенціалу (Г. Е. Шумков, О. Резанов, А. Острогорський). Тому особливістю особистості військовослужбовців виступає урахування змістовних характеристик бойової військово-професійної діяльності як потенційно можливої, що складає уявну бойову ситуацію та визначає

потенційну готовність військовослужбовців до її виконання.

На відміну від військовослужбовців, специфіка діяльності працівників органів внутрішніх справ полягає у реальних особливих умовах її здійснення, а саме, професійною нормою виступає реалізація службових завдань в ситуаціях з непередбачуваним результатом і з підвищеною відповідальністю за прийняті рішення, необхідністю спілкуватися з антисоціальним і антиправовим контингентом громадян, майже щоденно витримувати дію психічних і фізичних перевантажень (С. Е Борисова, В. С Медведєв, А. П. Москаленко). Правоохоронна діяльність фахівців органів внутрішніх справ здійснюється в основному в галузі суспільних відносин системи «людина-людина». Крім того, службова діяльність працівників міліції проходить, як правило, в складних конфліктних умовах. Вирішення службових завдань невідривно пов'язано з вирішенням людських проблем, поведінкою людей, їх суспільними та загальнолюдськими цінностями, індивідуальними особливостями, спрямованістю, почуттями, пристрастями, потребами. Ці особливості правоохоронної діяльності мають значний вплив на особистісні характеристики та визначають провідні риси, які виступають професійно-важливими особистісними якостями.

Схожість та розбіжності військово-професійної та правоохоронної діяльностей визначають специфіку та вимоги до їх здійснення фахівцями. Умови військово-професійної та правоохоронної діяльностей створюють специфічний внутрішній світ особистості фахівця, певну систему ставлень, специфічні особливості реагування на професійні події, конкретні зразки виконання професійних дій та визначають особливі вимоги до здійснення професійної діяльності.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розробки дієвого науково обґрунтованого механізму підвищення професійного рівня

військовослужбовців та працівників органів внутрішніх справ України. Гуманізація процесу професійного навчання та діяльності, велика увага до людського фактору передбачає забезпечення збалансованості між професійними вимогами до особистості, її інтересами і спрямованістю, а також рівнем сформованості загальних та спеціальних здібностей, потенційних можливостей.

Однією із головних умов вирішення зазначеної проблеми є створення системи якісного відбору абітурієнтів на підставі комплексної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей особистості. Її особлива роль визначається тим, що успішність підготовки абітурієнтів залежить від певної системи індивідуально-психологічних якостей, а недостатній їх розвиток є причиною низької придатності до навчання та майбутньої діяльності, а також відрахувань із навчальних закладів.

Викладені вище положення визначили тему дослідження - **«Порівняльна характеристика провідних особистісних рис службовців повітряно-десантних військ та правоохоронних органів».**

Об'єктом дослідження виступають особливості військово-професійної та правоохоронної діяльності.

Предмет - провідні особистісні риси військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, як засада ефективного виконання професійної діяльності.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні і емпіричному порівнянні провідних особистісних рис службовців повітряно-десантних військ та правоохоронних органів.

Гіпотеза дослідження: військовослужбовці повітряно-десантних військ у порівнянні з службовцями правоохоронних органів відзначаються більш узгодженою організацією інтелектуальної, емоційної та вольової саморегуляції поведінки, що проявляється у стійкій системі емоційно-оцінних та ціннісно-ролевих ставлень та визначається моральними

засадами військово-професійної діяльності, значним рівнем її престижності і прагнення до неї.

Визначені мета та гіпотеза зумовили такі **завдання** дослідження:

1) здійснити теоретичний аналіз військово-професійної та правоохоронної діяльностей, їх вимог до фахівців та зумовленість особистісними рисами працівників;

2) визначити та порівняти провідні риси військовослужбовців повітряно-десантних військ та службовців правоохоронних органів;

3) розробити рекомендації щодо оптимізації професійної адаптації фахівців військово-професійної та правоохоронної діяльності та запобігання професійної деформації.

Методологічними засадами дослідження виступили психологічна теорія діяльності (Г. Балл, В. Роменець); принцип єдності свідомості й діяльності (О.М. Ткаченко); принцип суб'єктності (В. Франкл, Е. Фромм); концепції професійного розвитку (Н.А. Побірченко, Н.І. Литвинова); розгляд професійного розвитку у єдності з особистісним (Н. Г. Нічкало, Н. А. Побірченко); акмеологічний (З. Карпенко), системний (М. Чинсентмихайя), генетико-моделюючий (С. Д. Максименко) й аксіологічний (В. В. Рибалка) підходи.

Незалежною змінною дослідження виступають особливості військово-професійної та правоохоронної діяльностей. **Залежна зміна** визначається системою провідних особистісних рис працівників військово-професійної та правоохоронної діяльностей.

Для досягнення поставленої мети, перевірки гіпотези та розв'язання завдань дослідження використовувались такі **методи**:

1. теоретичний аналіз проблеми відповідності особистості фахівців вимогам військово-професійної та правоохоронної діяльностей;

2. емпіричне дослідження, що складалось з констатувального етапу - вивчення і складання профілю провідних рис військовослужбовців та службовців правоохоронної діяльності та здійснення його змістової

диференціації в залежності від специфіки професійної діяльності та її вимог до особистості фахівця;

3. психодіагностичні методичні процедури (психотехнічні та проєктивні методики, методики самоопису, тест інтелектуального рівня) з метою опису особистісних характеристик військовослужбовців та працівників правоохоронних органів;

4. методи математичної статистики (факторний аналіз та рангова кореляція за допомогою системи STATISTICA);

5. інтерпретаційні методи якісного аналізу.

Визначена мета дослідження зумовила обсяг психодіагностичного вимірювання, яке здійснювалось за допомогою таких **методичних засобів**:

1). опитувальника «Шістнадцять особистісних факторів» Р. Кеттелла, форма А. Інтерпретація отриманих «профілів особистості» включала аналіз основних параметрів, що характеризують стійкі стратегії поведінки працівників, ступінь виразності кожного фактору й особливості їхньої взаємодії;

2). методики «Рисуночної фрустрації» С. Розенцвейга, яка визначає тип та напрямок реакції особистості у ситуаціях перешкоди та обвинувачення;

3). методики «Вольової наполегливості» О. К. Феценко для визначення показника наполегливості та переборювання емоційної напруги.

Експериментальна база дослідження представлена 25-ою повітряно-десантною бригадою м. Дніпра та Криворізьким філіалом Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. Вибірку склали 25 військовослужбовців повітряно-десантної бригади та 25 курсантів з вищою освітою у віці 22 - 34 років (термін навчання, яких встановлює 40 днів) напряму підготовки «Кримінальна міліція», міліції громадської безпеки - «Правоохоронна діяльність» та слідчих підрозділів за спеціальністю «Правознавство».

Теоретична значущість проведеного дослідження полягає в описі та доповненні переліку особистісних рис військовослужбовців у порівнянні з працівниками правоохоронних органів, які належать до провідних при здійсненні військових та правоохоронних дій, пов'язаних з військово-професійною та правовою діяльністю.

Практичне значення дослідження полягає в розробці методичної процедури визначення провідних рис військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, в побудові профілю провідних рис, який може бути застосований в процесі їх професійного відбору. Крім того, практичне значення визначається потребою посадових кадрових осіб в одержанні достовірної й повної за обсягом інформації про особистісні особливості військовослужбовців та працівників правоохоронних органів для їх найбільш оптимального посадового розподілу, а також раціонального навчання й виховання.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (38 найменувань, з них 3 – іноземними мовами) та 7 додатків на 19 сторінках. Робота містить 5 таблиць на 5 сторінках, 4 рисунка на 4 сторінках.

Додаток З

Примітка: зовнішня та внутрішня рецензія на кваліфікаційну роботу дається у довільній формі (обсяг - до 1 с.)

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну
роботу студента

_____ групи

Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Київського університету імені Бориса Грінченка

«.....назва роботи »,
заявлену на здобуття освітнього ступеня бакалавра за напрямом
підготовки 053 «Психологія»

Доцільність та відповідність кваліфікаційної роботи актуальним запитам
сучасності

Якість розробки кваліфікаційної роботи, рівень самостійності та творчості
досліджень і розробок, позитивні сторони
досягнення

Практична цінність кваліфікаційної роботи

Недоліки (зміст, оформлення, коректність викладу тощо)

Загальні висновки та оцінка

Рецензент (підпис)

(Прізвище, ім'я, по батькові)

(вчений ступінь, вчене
звання, посада, місце
роботи) М.П.

«_____» _____ 20 _____ р.

Підпис зовнішньої рецензії завіряється за місцем роботи

Додаток К**Шаблон відгуку****ВІДГУК**

наукового керівника на кваліфікаційну
роботу студентагрупи
Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Київського університету імені Бориса Грінченка

« *назва роботи* »,
заявлену на здобуття освітнього ступеня бакалавра за
напрямом підготовки 053 «Психологія»

У відгуку керівника наукової роботи слід відзначити:

Відповідність теми кваліфікаційної роботи актуальним запитам сучасності.

Відповідність змісту роботи обраній темі.

Рівень повноти розробки завдань роботи.

Рівень професійної підготовки студента, його здатність до самостійної роботи.

Логічність, послідовність, аргументованість викладу матеріалу, вміння робити висновки.

Характеристику студента під час роботи над кваліфікаційної роботою (дисциплінованість, творчість, наполегливість, підготовленість, своєчасність виконання завдання тощо).

Відповідність дослідження вимогам, що ставляться до такого типу робіт.

Науковий керівник
(Науковий ступінь, вчене звання)

підпис
(прізвище та ініціали)

« » 202 р

Навчально-методичне видання
(українською мовою)

О.П. СЕРГЄЄНKOBA
С.М. КАЛІЩУК

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ**

спеціальність 053 «Психологія»
освітній рівень - перший (бакалаврський)
освітня програма 053.00.03 Психологія бізнесу та управління

Рецензент *О.А. Столярчук*
Відповідальний за випуск *С. М. Каліщук*