

Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців

КУПИТИ

Про книгу

У методичному посібнику викладено психодіагностичний інструментарій, що може бути використаний для комплексної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У першому розділі посібника наведено методики загальної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У другому — методики поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей. Для практичних психологів, викладачів, слухачів, курсантів та студентів — майбутніх психологів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення

ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

О. М. Кокун, І. О. Пішко,
Н. С. Лозінська, В. О. Олійник

ПСИХОДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ – 2023

УДК 159.96:351.74(075.8)

П 86

*Рекомендовано до видання науковою радою
Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України
(протокол № 4 від 24 квітня 2023 р.)*

Рецензент:

Корніяка О. М., докторка психологічних наук, професорка, головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: методичний посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, В. О. Олійник. — Київ: «Центр учбової літератури», 2023. — 174 с.

ISBN 978-611-01-2927-5

У методичному посібнику викладено психодіагностичний інструментарій, що може бути використаний для комплексної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У першому розділі посібника наведено методики загальної діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У другому — методики поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів, курсантів та студентів — майбутніх психологів, офіцерів структур морально-психологічного забезпечення.

ISBN 978-611-01-2927-5

© О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, В. О. Олійник, 2023.
© «Центр учбової літератури», 2023.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
РОЗДІЛ I. МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	10
Методика 1.1. Діагностика лідерських здібностей.....	10
Методика 1.2. Оцінка загальної здатності до управлінської діяльності (ЗЗУД) (Л. Кудряшова)	16
Методика 1.3. Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	22
Методика 1.4. Шкала самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем).....	29
Методика 1.5. Методика діагностики основних тенденцій поведінки в реальній групі та уявлень про себе «Q-сортування» (В. Стефансон).....	31
Методика 1.6. Визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл).....	35
Методика 1.7. Опитувальник для експертної оцінки рівня авторитету та лідерства командира (начальника)...	40
Методика 1.8. Потенціал лідера.....	42
Методика 1.9. Самооцінка лідерства	45
Методика 1.10. Ефективність лідерства (Р. Немов).....	47
Методика 1.11. Опитувальник «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко).....	50
Методика 1.12. Тест «Я – Лідер» (А. Лутошкін).....	56
Методика 1.13. Методика оцінки стилю керівництва (О. Козловська, А. Романюк, В. Урунський).....	59
Методика 1.14. Самооцінка стилю управління	65
Методика 1.15. Діагностика схильності до певного стилю управління (Є. Ільїн).....	68

РОЗДІЛ II. МЕТОДИКИ ПОГЛИБЛЕНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОКРЕМИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	74
Методика 2.1. Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10	74
Методика 2.2. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької.....	75
Методика 2.3. Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун).....	78
Методика 2.4. Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2).....	83
Методика 2.5. Опитувальник «Стратегії додання стресових ситуацій» (С. Хобфолл, адаптація Н. Водоп'янової та О. Старченкової).....	87
Методика 2.6. Опитувальник психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України в умовах бойових дій (О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська)	95
Методика 2.7. Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження	97
Методика 2.8. Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер)	100
Методика 2.9. Тест «Стійкість до стресу»	102
Методика 2.10. «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховський)	103
Методика 2.11. Опитувальник соціальних навичок (А. Гольдштейн).....	107
Методика 2.12. Тест опису поведінки К. Томаса (в адаптації Н. Гришиної)	115

Методика 2.13. Дослідження схильності до ризику (за О. Шмельовим)	133
Методика 2.14. Дослідження вольового самоконтролю (А. Зверьков, Є. Ейдман).....	138
Методика 2.15. Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач	143
Методика 2.16. Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс).....	146
Методика 2.17. Діагностика мотивації професійної діяльності.....	149
Методика 2.18. Методика дослідження креативності.....	152
Методика 2.19. Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптація Є. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткінда)	162
Список використаних джерел	171

ПЕРЕДМОВА

Тривалі дослідження феномена лідерства в людському суспільстві призвели до виникнення такого окремого напрямку сучасної психології, як психологія лідерства. Про виняткову увагу до проблеми психології лідерства свідчить безліч проведених досліджень та наданих визначень поняттям лідерства та лідера.

Лідерство являє собою феномен, породжений системою неформальних, неофіційних відносин між людьми. Воно природним чином виникає в будь-якій групі на підґрунті впливу особистісного авторитету лідера на взаємини і поведінку інших людей. Лідерство – це соціальний феномен, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні строки і з найбільшим ефектом.

Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, що торкаються їх інтересів, цілей, зовнішніх і внутрішніх потреб, характеру діяльності всієї соціальної групи.

Сьогодні особливо актуальним залишається пошук нових ідей з метою вдосконалення практики формування лідерських якостей, переосмислення принципів армійської моделі лідерства. Ефективні практики лідерства в Збройних Силах України (далі – ЗС України), мають сприяти покращенню, як професійних, так й особистісних прагнень кожного військовослужбовця, забезпечити кращу згуртованість і, як наслідок – стійкість та боєздатність ЗС України.

Армії потрібні лідери, здатні чітко визначити для підлеглих мету та напрямок діяльності, сформувати в них мотивацію на її виконання, здійснювати управління та децентралізоване виконання завдань відповідно до ситуації, а також підлеглі, які можуть діяти без необхідності постійного контролю.

Військове лідерство – це здатність командира (начальника) впливати на окремих військовослужбовців або їх групи з метою підпорядкування їхніх зусиль на виконання завдань, що стоять перед підрозділом (частиною), це усвідомлений (цілеспрямований) вплив на підпорядкованих військовослужбовців і їх спільноти, що

приводить до усвідомленої й активної поведінки та діяльності підлеглих відповідно до намірів військового лідера з метою виконання поставленого завдання та покращення військової організації.

Лідери мотивують людей, як всередині, так і за межами військового товариства; вони спрямовують власну діяльність, мислення та приймають рішення для забезпечення якомога більш якісних результатів професійної діяльності та розвитку військової організації. Військовий лідер, в силу взятої на себе відповідальності, надихає та впливає на людей, домагається досягнення поставлених цілей.

Отже, **військовий лідер** – це авторитетний військовослужбовець, якому група інших військовослужбовців за будь-яких обставин надає право приймати важливі для них рішення, що визначають напрям та характер їх діяльності. Він здатний забезпечувати успішне виконання завдань, згуртовувати особовий склад для злагодженої роботи в боєздатній команді, максимально задовольняти індивідуальні потреби військовослужбовців і вести їх до мети та подальшого вдосконалення професійних навичок.

Проблема лідерства у військовому колективі і підходи до психологічної діагностики лідерських якостей завжди мали високу актуальність. Розвиток лідерських якостей військовослужбовців включає багатоаспектну діагностику. Інструментарій діагностики відрізняється значною різноманітністю, зумовленою неоднозначністю уявлення про набір особистісних якостей, необхідних лідерів. Однак, «універсального» набору лідерських якостей не існує. Успішність становлення члена групи, як лідера, залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях.

Емпіричні дослідження, проведені фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗС України, дозволили у

психологічній структурі лідерських якостей сержантів та офіцерів виділити 5 основних компонентів:

1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленнєві та організаційні здібності);

2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);

3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху);

4) мисленнєвий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);

5) особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, чесність, патріотизм, відповідальність, оптимістичність, почуття гумору, прагнення до самовдосконалення).

Специфічні особливості та вимоги військової діяльності зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування лідерських якостей, як у майбутніх сержантів, так і в майбутніх офіцерів, починаючи із періоду їх підготовки до професійної діяльності. А під час висування військовослужбовців на керівні посади слід обов'язково враховувати необхідність наявності у них особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.

У запропонованому посібнику колектив авторів намагався узагальнити результати теоретичного аналізу і емпіричних досліджень провідних українських і зарубіжних науковців.

Критеріями відбору діагностичного інструментарію оцінки лідерських якостей військовослужбовців стали:

- придатність діагностичних методик для військовослужбовців;

- відповідність існуючим психометричним критеріям;

- актуальність та ясність постановки питань та формулювання завдань;

- можливість алгоритмізації методик для подальшого переведення в режим автоматизованого опитування та обробки;
- оперативність проведення діагностики;
- можливість використання дистанційно та самостійно;
- орієнтованість на функції військового лідера.

У посібнику викладено відібрані та апробовані авторським колективом 34 психодіагностичні методики, використання яких надає можливість здійснити всебічну діагностику лідерських якостей військовослужбовців, а також чинників, які зумовлюють вияв цих якостей. Психодіагностичні методики згруповано у посібнику за двома розділами. У першому розділі наведено 15 методик, що можуть бути застосовані для безпосередньої діагностики лідерських якостей військовослужбовців. У другому – 19 методик для поглибленої діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей.

Використання психодіагностичних методик допоможуть психологам уникнути будь-якої потенційної упередженості чи іншого несприятливого впливу під час оцінки досліджуваного.

РОЗДІЛ I

МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Методика 1.1. Діагностика лідерських здібностей

Методика «Діагностика лідерських здібностей» призначена для первинного самооцінювання лідерських здібностей офіцерів, які призвані за мобілізацією за всіма військово-обліковими спеціальностями на початку курсів підготовки (перші 1-3 доби). Методику наведено у варіанті, запропонованому фахівцями Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

Інструкція: «Панове офіцери! З метою визначення вашого лідерського потенціалу та врахування його під час проходження військової служби пропонуємо дати відповіді на запитання анкети. Вам буде запропоновано 50 запитань, на кожне з яких необхідно дати відповідь, обравши для цього варіант а) або б). Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить у голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схильєтесь».

Рестраційний бланк

П.І.Б. _____

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?
а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
а) так; б) ні.

3. Знаходячись серед співслужбовців, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?

а) так; б) ні.

4. Чи подобається Вам бути лідером серед співслужбовців?

а) так; б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам удається переконати когось у чому-небудь?

а) так; б) ні.

6. Чи вважаєте Ви себе нерішучою людиною?

а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

а) так; б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника під час військової служби?

а) так; б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так; б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так; б) ні.

11. Чи намагаєтеся Ви завжди займати таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомое враження?

а) так; б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе легковажним?

а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам із особистої ініціативи займатись організацією команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближча?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує та особисто брати участь у ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими й не обов'язково робити справу самому.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми; б) з незалежними й самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Чи стикалися Ви з проявами лідерства до військової служби?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви переконати в процесі дискусії тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: Ви не знаєте варіанту вирішення складної професійної ситуації. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення більш досвідченому колезі;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливо воно?

а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
а) так; б) ні.
25. Чи може невдача в проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
а) так; б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?
а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого найсильніший характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтеся зрозуміти й належним чином оцінити людей?
а) так; б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
а) так; б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?
а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для військового середовища?
а) колегіальний; б) авторитарний,
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?
а) так; б) ні.
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?
а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.
33. Як Ви поведете себе на нараді, якщо вважаєте свою думку вірною, але решта з Вами не погоджується?
а) промовчите; б) будете захищати свою думку.
34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси й поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?
а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) виконувати обов'язки під керівництвом лідера;

б) самому бути лідером команди.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для успіху команди рішення має приймати лише її лідер?»

а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам робити що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись із труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш підрозділ?

а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати та спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути успішним, потрібно бути непомітним?»

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так; б) ні.

47. Яка роль Вам більше імпонує?
а) бути виконавцем; б) бути керівником.
48. Який відпочинок Вам приємніший?
а) активний; б) тихий, спокійний.
49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними й відомими людьми?
а) так; б) ні.
50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?
а) так; б) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з «ключем», досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Ми пропонуємо користуватися скоригованим «Ключем обробки та інтерпретації результатів».

- 0-20 – якості лідера виражені слабо;
- 21-30 – якості лідера виражені помірно;
- 31-40 – лідерські якості виражені сильно;
- 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Для додаткового психологічного тестування пропонуються:

- «Опитувальник психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України в умовах бойових дій» – надає можливість визначити *актуальний рівень* психологічної стійкості окремих військовослужбовців та підрозділу в цілому.

- «Оцінка мотивації професійної діяльності (К. Замфір в модифікації А. Реана)» – оцінка мотиваційного комплексу особистості.
- «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2).

Методика 1.2. Оцінка загальної здатності до управлінської діяльності (ЗЗУД) (Л. Кудряшова)

Методика призначена для оцінки якостей, необхідних керівнику в різних управлінських ситуаціях. Основна ідея тесту полягає у вимірюванні всієї палітри якостей керівника і у визначенні ступеня їх врівноваженості. Тобто, якщо в структурі особистості наявна яка-небудь позитивна якість, то в оптимальному ступені повинна бути розвинута альтернативна. Позитивні в одних ситуаціях якості можуть в протилежних умовах зіграти негативну роль. І навпаки, наявність всієї палітри якостей визначає цілісну особистість, здатну успішно діяти в різних ситуаціях.

Інструкція: «Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно або невірно по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак «+», у разі незгоди з твердженням поставте знак «-», у разі сумніву – поставте знак «?».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Текст опитувальника

1. Найщасливіша пора життя – дитинство.
2. Я люблю дивитися по телевізору фігурне катання або художню гімнастику.
3. Я люблю дітей у віці до одного року.
4. Керівник повинен бути хитрим.
5. Я люблю у вільний час пограти в інтелектуальні ігри (шахи, шашки тощо).
6. Я люблю у вільний час пограти і в інші ігри (комп'ютерні або настільні).
7. Я не засуджую тих, хто намагається взяти від життя все, що можливо.
8. Завжди добре бути щирим і відвертим.
9. Я упевнений, що існує єдино правильного розуміння життя.
10. Мені часто доводилося дотримуватись некомпетентних розпоряджень.
11. Веселі, товариські, здатні повеселитися люди – найщасливіші.
12. Якби я мав достатньо багато грошей, моє життя істотно змінилося б.
13. Я люблю живопис і скульптуру.
14. Краще працювати, якщо не вмієш правильно використовувати своє дозвілля.
15. Я люблю цирк.
16. Зазвичай я караю дітей за їх витівки і зухвалості.
17. Зазвичай мені неприємно знаходитися в колективі, де жартують один над одним.
18. Я розумію людей, які утверджуються в житті будь-яким способом.
19. Іноді я відвідую спортивні змагання на стадіоні або на інших спортивних спорудах.
20. Лише недоумкуваті люди мають одне захоплення.
21. Кожна людина повинна жити так, як вона хоче.

22. Телевізор відноситься до предметів першої необхідності.
23. Щаслива та людина, яка часом може бути безпосередньою, безпечною, безтурботною.
24. Лише недоумкуваті люди вбачають сенс свого життя в роботі.
25. Терпіти не можу, якщо мене відволікають, коли я зайнятий важливою справою.
26. Часом мені хотілося знову стати дитиною.
27. Я можу бути в гарних відносинах з людьми, вчинки яких я не схвалюю.
28. Я люблю рибалку або полювання.
29. Я вважаю, що ідеал людини приблизно один і той самий для всіх людей.
30. Я люблю компанії і вечірки.
31. Лише обставини заважають багатьом людям досягти становища, яке відповідає їх можливостям.
32. Фанатичність мене завжди дратує.
33. Керівник повинен в першу чергу орієнтуватися на почуття і настрій підлеглих.
34. Я люблю дивитися кінофільми.
35. Не люблю мати справи з емоційними людьми.
36. Я люблю живі вистави.
37. Я вважаю, що людину не слід карати за порушення тих правил, які вона вважає безрозсудними.
38. Люди, які все життя залишаються «дітьми», щасливіші за інших.
39. Я люблю поезію.
40. Я не намагаюсь приховати свою погану думку або зневагу до людини. Хай вона про це знає.

Методика заснована на концепції всебічної оцінки управлінського потенціалу керівника, вираженого в рівні (коефіцієнти) загальної здатності до управлінської діяльності –

Рекомендована література



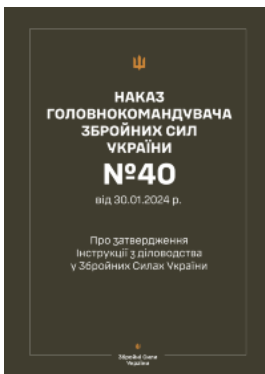
Психологія бою



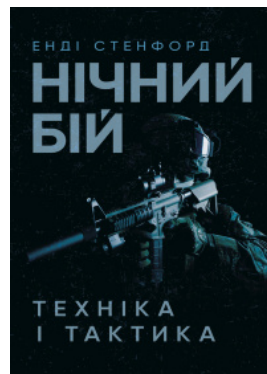
Військова розвідка



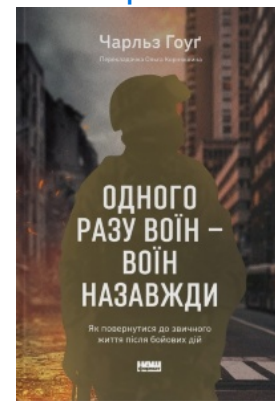
Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України



Наказ ГШ ЗСУ № 40 — Інструкція з діловодства у Збройних Силах України + Додатки (зі змінами 2026 рік)



Нічний бій. Техніка і тактика



Одного разу воїн — воїн назавжди. Як повернутися до звичного життя після бойових дій

Перейти до категорії
Військова справа

WAR BOOKS
військова література

КУПИТИ