

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний заклад

«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К. Д. УШИНСЬКОГО» (м. Одеса)

КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ДИФЕРЕНЦІАЛЬНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО
ФАКУЛЬТЕТУ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОСТІР ОСОБИСТОСТІ В ЗВИЧАЙНИХ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ УМОВАХ СУЧАСНОСТІ

МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
19-20 травня 2023 року

Одеса
ФОП Бєлий А.Є
2023

УДК 159.9: 37.015.3

ББК 88.4

П 86

Друкується згідно рішення Вченої ради Соціально-гуманітарного факультету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Протокол № 6 від 24.02.2023 р.)

Психологічний простір особистості в звичайних та надзвичайних умовах сучасності : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія самоздійснення особистості: теорія, досвід, практика» (19-20 травня 2023 р.) / відп. ред. О. П. Саннікова. Одеса : ФОП Бєлий А.Є., 2023. 168 с.

ISBN 978-617-7757-56-5

Редакційна колегія

- Саннікова О. П. – *доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та диференціальної психології; відповідальний редактор;*
- Василенко І. В. – *кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та диференціальної психології;*
- Санніков О. І. – *доктор психологічних наук, професор кафедри теорії та методики практичної психології.*

Матеріали збірника містять результати теоретико - емпіричних досліджень, що здобуті в процесі науково-дослідної роботи студентів, аспірантів та науковців, які навчаються і працюють у закладах освіти України.

Для студентів, аспірантів, молодих науковців, психологів, педагогів та широкого кола зацікавлених осіб.

За зміст та помилки, що можуть зустрічатися в тексті статей, несуть відповідальність автори.

ISBN 978-617-7757-56-5

© Університет Ушинського, 2023

ТИПОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ЯК РЕСУРС ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Санніков О. І.

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри теорії та методики практичної психології,
Університет Ушинського*

Анотація. Розглянуті питання моделювання процесів прийняття рішень і елементів професійної діяльності з урахуванням специфіки реалізації функцій у рамках «моделі професії». Мета дослідження – вивчення особливостей індивідуально-психологічних і типологічних властивостей професіонала в професійній самореалізації особистості. Виділені компетенції й інтегральні властивості особистості професіонала. Розглянуто стан проблеми вибору у вітчизняній і закордонній психології. Визначено склад комплексу методик для рішення завдань дослідження. Показані особливості прийняття рішень, взаємодії в групі й професійної діяльності в осіб з різною комбінацією властивостей темпераменту (за Д. Кейрсі). Виділені особливості прояву раціональності й компоненти стратегій прийняття рішень у професіоналів з домінуванням різних характеристик темпераменту.

Ключові слова: вибір, прийняття рішень, темпераментальні властивості, особистість.

Актуальність проблеми. Стрімкі зміни умов господарської діяльності обумовлюють не тільки підвищення вимог до здатності особистості витримувати інтенсивні навантаження в професійній діяльності, й наявність у неї сформованих навичок якісного аналізу ситуацій та прийняття продуктивних рішень. Формування системи вимог до рівня кваліфікації й навичкам професіонала з боку фахівців з керування персоналом (лінійних керівників, HR – менеджерів), суттєво спрощується при використанні вже на строках випробовування технології моделювання елементів діяльності й прийняття рішень (кейс-метод). Співвіднесення результатів тестування, оцінки експертів і керівників підрозділу з еталонами «моделі професії» значно спрощує й скорочує тривалість випробного терміну, так і процедуру добору персоналу.

Моделювання вибору й узгодження ухваленого рішення особистістю над формально-динамічного процесу (з опорою на сукупність надситуативних параметрів) дозволяє фіксувати як індивідуально-психологічні, так і типологічні властивості особистості з досить високою визначеністю прогнозу їх реалізації у виробничих ситуаціях. Моделювання прийняття рішення (на матеріалі

розв'язування проблемних ситуацій імовірнісного прогнозування) забезпечує імітацію умов для реалізації індивідуалізованих стратегій і тактик прийняття рішення. Крім того, забезпечується можливість з'єднання, синтезу в цілісній структурі індивідуальності, індивідних, індивідуально-психологічних і типологічних властивостей особистості вже з опорою на «модель ідеального професіонала».

Учені, оцінюючи сучасний стан у вивченні проблематики індивідуальності, виділяють кілька основних тенденцій. По-перше, відзначається спад досліджень по визначенню структурної ієрархії індивідуальних властивостей (як наборів, комплексів індивідуальних відмінностей для різних видів професійної діяльності). По-друге, для більшості сучасних досліджень у цій області спостерігається перехід до системно-структурного уявлення цілісної індивідуальності (з її неповторністю й унікальністю). По-третє, розширюється спектр досліджень, які спрямовані на пошук типологічних властивостей особистості професіонала й умов їх стійкого прояву. На думку дослідників, саме вони багато в чому визначають типову своєрідність системи властивостей і якостей особистості, яка найбільш повно проявляється як у професійній діяльності в цілому, так і в окремих ситуаціях вибору, прийняття й узгодження ухваленого рішення.

При цьому, моделювання ситуацій вибору й прийняття рішень дозволяє одержати наступну фактографічну інформацію про інтегральні властивості особистості й компетенціях професіонала:

- здатність до аналізу складних рішень на вибір з ряду заданих альтернатив;
- активність і креативність особистості в прийнятті рішень;
- навички аналізу багатокомпонентних ситуацій і вибору з ряду запропонованих альтернатив;
- навички аналізу варіантів рішення на основі обліку «внутрішніх» умов моделювання ситуації (завдання, проблемної ситуації або функції діяльності);
- здатність до прогнозування результатів наслідків вибору на основі формування образу «очікуваного майбутнього»;
- навички виділення критеріїв суб'єктивної оцінки переваги окремих альтернатив і побудови моделі вибору, яка відповідають цій альтернативі.

Дане дослідження, яке спрямовано на вивчення типологічних властивостей особистості як системотворчих підстав вибору професіонала, по крокам наближає до створення загальнопсихологічної теорії прийняття рішень (через вивчення ролі регулятивних процесів), але й забезпечує верифікацію теоретичних уявлень про типологічні властивості особистості в процесах

саморегуляції професіонала як чинника її активності в ситуації вибору.

Метою статті є визначення взаємозв'язків і закономірних відносин між характеристиками вибору, прийняття й узгодження рішень, з одного боку, й типологічними властивостями особистості професіонала, з іншого боку.

Стан проблеми дослідження. Проблема вибору й прийняття рішень здавна привертає увагу дослідників. Одним з основоположників вивчення проблеми був G. S. Leventhal (1980), який у другій половині 50-х років розробляв процедури й прийоми прийняття рішень особистістю. I. Janis і L. Mann (1977) та їх послідовники (R. A. Sáez, та ін., 2004) запропонували розглядати прийняття рішень як «гарячий когнітивний процес, який протікає на яскравому емоційному тлі». Інженерні психологи (Стрелков, 2001), при розгляді стратегій прийняття рішень, якими в польоті користуються льотчики й штурмани, відзначають важливість обліку параметрів психоемоційного стану. Дослідники вказували, що поняття «прийняття рішення» з'явилося в процесі розробки автоматизованих комплексів, коли стало важливим визначити етап, на якому закінчується формування рішення й починається його виконання, тобто, коли можна стверджувати, що система ухвалила рішення. Ю. Козелецький (1991) на основі власної типології ситуацій, запропонував одну з перших психологічних теорій прийняття рішень. Такий підхід одержав розвиток у роботах В. Зінченко, Л. Фогеля та Н. Майзеля, пізніше, у дослідженнях В. Дружиніна й Д. Конторова знайшли підтвердження ідеї рівності прийняття рішень (цит. за Санніковим, 2015). Л. Курчиков (1972) розглянув специфіку прийняття рішень в умовах невизначеності. До теперішнього часу, завдяки дослідженням В. Чернобровкіна (2010), В. Карпова (2004), завершено формування концепції прийняття рішення як інтегрального психічного процесу.

Сучасний етап досліджень прийняття рішень (Санніков, 2015) характеризується рядом особливостей. По-перше, підтверджено, що архітектура психологічної системи прийняття рішень функціонально схожа за будовою на психологічну систему діяльності. По-друге, прийняття рішення як системний процес психічної регуляції діяльності, співвідноситься й з особистістю, і системою діяльності в цілому, а не з якими-небудь їхніми окремими компонентами або властивостями. По-третє, психологічна система прийняття рішення розглядається як теоретичний конструкт для вивчення трансформації структури й динаміки характеристик прийняття рішення. Таке положення обумовлене поточним рівнем методологічної розробленості проблеми вибору й прийняття рішень

професіоналом, що, природно, вимагає свого уточнення в частині коректного розмежування й обліку при аналізі ситуації вибору впливу індивідуально-психологічних, типологічних властивостей особистості й особистісних властивостей (складових частин комплексу професіоналізму).

Перевірка висловлених припущень, пошук закономірних відносин між типологічними властивостями й характеристиками вибору особистості спонукали до проведення зазначеного дослідження.

Методики й організація дослідження. В основу проведеного дослідження було покладено наступне припущення. Якщо допустити, що прийняття рішення реалізується на основі й під впливом синтезу в цілісні підсистеми типологічних властивостей особистості, то високий рівень їх сформованості й організованості забезпечує стійке прийняття як типових (стандартних), так і творчих (незапрограмованих) рішень. При цьому склад і структура властивостей особистості, які утворюють комплекс професіоналізму, багато в чому визначаються специфікою конкретного виду професійної діяльності й завданнями по реалізації її функцій. Відносно властивостей темпераменту (за концепцією темпераменту Д. Кейрсі), останні виступають як професійно важливі якості та утворюють стійкі групи. І професія, і зміст діяльності формують підвищені вимоги до професійно важливих властивостей особистості – як до складу властивостей групи, так і до рівня їх сформованості (Саннікова, 2003).

Для розв'язування завдань дослідження й перевірки висловленого припущення був сконструйований комплекс у складі наступних методик: «Опитувальник прийняття рішень» (Г. Айзенка), «Імпульсивність» (В. Лосенкова), «Вимір раціональності вибору» (Г. Айзенка) і «Індикатор соціального типу особистості» (Д. Кейрсі). Даний комплекс забезпечує одержання даних про професійно важливі й типологічні властивості особистості в ситуації прийняття, вибору й узгодження ухваленого рішення.

В обстеженні брало участь 57 осіб – студентів 3 курсу заочної форми навчання Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». На момент проведення обстеження всі студенти мали сформований індивідуальний професійний досвід, уміння й навички реалізації функцій і завдань діяльності.

Для проведення якісного аналізу був використаний метод «асів» (Саннікова, 2003). З його допомогою по даним «Індикатору соціального типу особистості» Д. Кейрсі були виділені серед обстежених 4 групи, які відрізнялися одночасно високими

значеннями в кожній парі показників індикатору: ST, NT, SF і NF. У розшифровці умовного позначення кожної групи використовується термінологія, яка була прийнята автором, Д. Кейрсі: ST, сенсорика – логічність (від англ. Sensation – Thinking); NT, інтуїція – логічність (від англ. Intuition – Thinking); SF, сенсорика – відчуття (від англ. Sensation – Feeling); NF, інтуїція – відчуття (від англ. Intuition – Feeling).

Виділення груп було запропоновано Д. Кейрсі на основі аналізу проведених досліджень на групах студентів і фахівців, з досвідом у різних видах професійної діяльності (Кейрсі, 2011). Для одержання відомостей про професійну важливі властивості й уточнення особливостей різних груп, була проведена діагностика з використання комплексу діагностичних методик, яка підтвердила його узагальнення на вітчизняній вибірці.

Результати і їх інтерпретація. Розглянемо більш детально отримані результати. Значення деяких параметрів прийняття рішень у групах випробуваних представлено на рис. 1 і 2.

Група ST (T = 72,5). Представники цієї групи (ST) у прийнятті рішень керуються об'єктивними цінностями, демонструють прекрасні навички аналізу ситуації, намагаються бути логічними й безсторонніми. Вони прагнуть, щоб рішення не залежало від них особисто, а спиралося на логічні висновки, віддають перевагу строго певній послідовності дій, яка приведе до прогнозованого результату. Люди цього типу опікуються про справедливість й прозорість ясності, про них часто говорять, що вони вірні своїм переконанням. Обстежені, представники групи ST, демонструють своє ставлення до внутрішнього контролю, як правило володіють адекватною самооцінкою; у них найчастіше (якщо це не сугубо ситуативні обставини) не проявляється невиправданого переживання тривоги, почуття провини або страху; вони схильні до досить послідовного рішення поставлених завдань (раптових ситуацій і проблем), які визначають умови реальної діяльності; у жорстко регламентованій міжособистісній взаємодії вміють відстояти свою позицію й постояти за себе; доброзичливі до навколишніх, товариські й готові до взаємодії на партнерських принципах (принципах співробітництва).

Група NT (T = 71,4). Представники даної групи діють переважно без детальної попередньої підготовки, вони більше орієнтуються й поведуться «зважаючи на обставини». Головне місце у взаємодії із соціумом («відношення до миру» за Д. Кейрсі) займає функція збору інформації. Такі люди прагнуть жити гнучко, можуть проявляти спонтанність; сканування простору, збір і синтез різнопланової інформацію відбувається постійно, причому завжди готові змінити свої погляди, відмовитися від уже готового варіанта рішення на

догоду більш вигідному за суб'єктивними критеріями. Прагнуть швидше зрозуміти ситуацію, яка сталася («зрозуміти життя» за Д. Кейрсі), ніж послідовно контролювати її розвиток.

Переважно намагаються залишатися відкритими для нового досвіду, довіряють своїй здібності адаптуватися до змін, нерідко одержують задоволення від змін. Орієнтовані скоріше на процес, ніж на одержання конкретного результату. Обстановка, яку представники групи NT створюють навколо себе, дозволяє їм бути гнучкими, непередбачуваними, вони швидко й успішно пристосовуються до обставин, які змінюються, сприйнятливі до самих різних змін. Ухвалювати ефективні рішення й строго, послідовно їм додержуватися представникам даної групи складно; часто навколишні не розуміють, якої думки вони дотримуються. При цьому займають вичікувальну позицію щодо більшості проблем, з якими зустрічаються: будь те робота, яка повинна початися, або день, який потрібно якось прожити.

Група SF ($S = 72,3$; $F = 69,5$). Представники групи орієнтовані на одержання й використання в професійній діяльності конкретної інформації (фактографічної). Сенсорний тип живе «тут і зараз», швидко орієнтується в просторі, усі представники типу SF практичні й діяльні, впевнені в собі, реалістичні, багато чого люблять робити своїми руками. Прийняття рішень здійснюється на яскравому емоційному тлі. При роботі з інформацією виходять із її особистісного значення й змісту для себе й інших. Ухвалюючи рішення, намагаються орієнтуватися на цінності людей, а не на логіку аналізу, не в змозі абстрагуватися від впливу соціуму, роблячи вибір ураховують, як це рішення у майбутньому вплине на людей.

При виборі професії, і в роботі безпосередньо SF воліють мати справу з людьми, охоче підключаються й приймають участь у рішеннях їх проблем («беруть на себе їх проблеми» за Д. Кейрсі). Головне значення для них мають власні, суб'єктивні цінності. У прийнятті рішень намагаються поставити себе на місце іншого. Головне місце у відношенні до миру в таких людей займає функція прийняття рішень. Вони прагнуть жити розплановано, структуровано, потребують регуляції й контролю життя. Представники групи SF люблять визначеність, воліють прийняти рішення й виконати його. У більшості ситуацій орієнтовані на одержання кінцевого результату. Віддають перевагу оцінці й критиці варіанта вибору на основі наявної інформації, ніж шукати нову, навіть якщо вона може вплинути на зміну їх рішення. Обставини, які вони створюють навколо себе, підлягають строго певному порядку, причому вони перебувають під постійним контролем. Таким людям властиві рішучість, обачність, уміння ухвалювати рішення без особливих

хвилювань. Вони не тільки намагаються планувати свою діяльність, але й діють відповідно до цього плану.

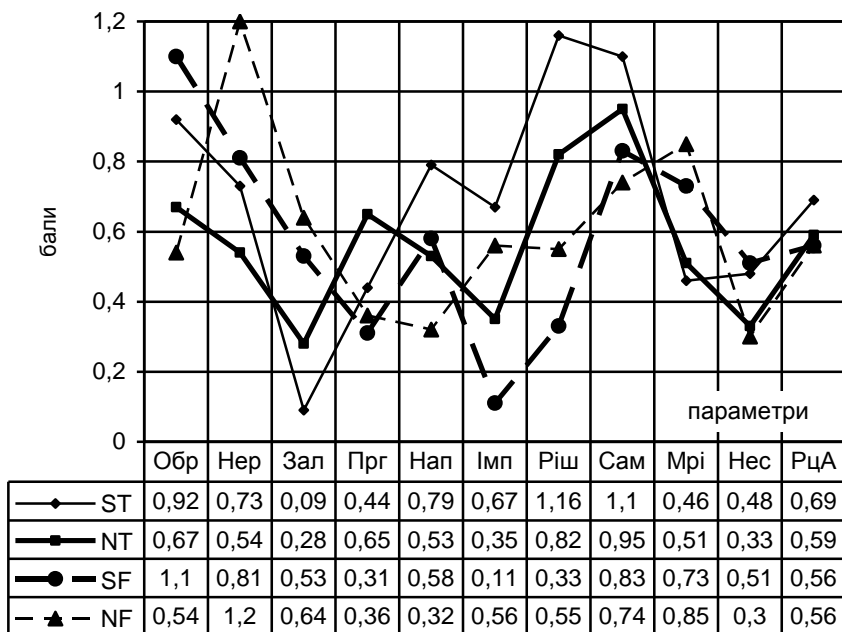


Рис. 1 Середні значення показників раціональності прийняття рішень представниками типологічних груп.

Примітка: Обр – обережність при ухваленні рішення; Нер – нерішучість; Зал – залежність вибору від обставин; Прг – прагматичність; Нап – наполегливість у реалізації вибору ухваленого рішення; Імп – імпульсивність при прийнятті рішень; Ріш – рішучість; Сам – самостійність, незалежність в процесі прийняття рішення, Мрі – мрійність; Нес – нестійкість намірів; РцА – інтегральна характеристика прийняття рішень

Група NF (N = 8,6; F = 72,4). Представники групи NF фокусуються на зовнішній представленості людей і навколишньому середовищу. «Заряджаються» енергією безпосередньо в процесі спілкування (не тільки від людей, але й від зовнішніх подій), і направляють на них власну енергію. Щоб зрозуміти, вимагають безпосередньої взаємодії з об'єктом розуміння й тому люблять діяти. Прагнуть вийти за межі безпосереднього даного й відомого – зрозуміти значення, змісти, зв'язки й відносини, використовуючи для цього свою інтуїцію. Перевага віддається загальній схемі й цілісному погляду на речі.

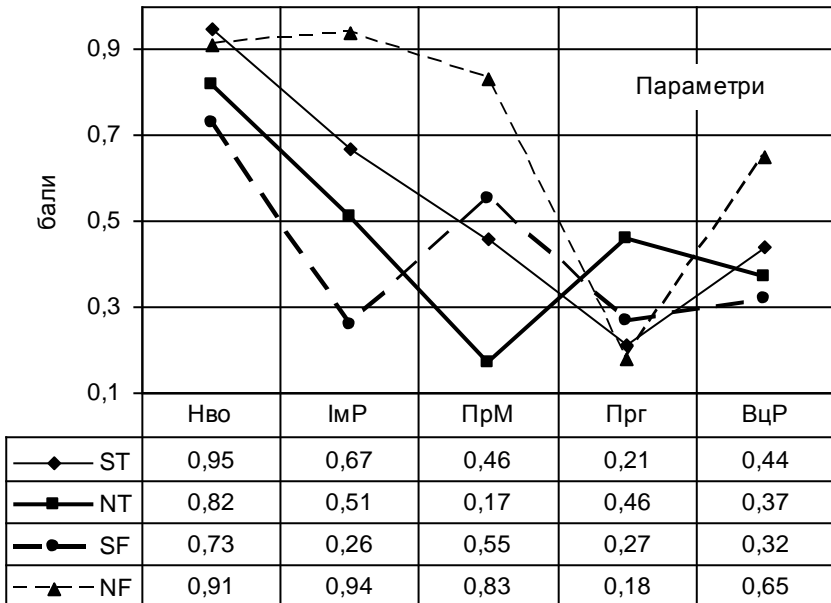


Рис. 2. Середні значення показників стратегії прийняття рішень у групах обстежених зі стійкою комбінацією типологічних властивостей (за Д. Кейрсі).

Примітка: Нво – незалежність від зовнішніх обставин при прийнятті рішень; Імр – імпульсивність реалізації стратегії рішення; Прм – прагнення до прогнозування майбутньому; Прг – прагматичність; Вцр – загальна характеристика вибору мети прийняття рішень особистістю.

Параметр «раціональність» (Рац) являє собою одну з характеристик структури прийняття рішень, яка доповнює сприйняття необхідної інформації, аналіз і оцінку варіантів вибору. Раціональність є регулятором активності й спонукає особистість до дій (виступає в якості їх ергічної основи). Дії забезпечують досягнення мети з мінімальними психологічними витратами й «роблять» поведінку раціональною. Саме здійснення певних дій дозволяє стверджувати, що поведінка можна інтерпретуватися в рамках системи поглядів у осіб конкретного типу (по Д. Кейрсі). Необхідно врахувати, що поведінка може вважатися раціональною тільки для особи, яка приймає рішення, для стороннього спостерігача вона може сприйматися як ірраціональна. Для виключення випадковості, обліку цієї обставини на практиці й у реальних умовах професійної діяльності, необхідний синтез різних

схем і алгоритмів при прийнятті рішення.

Аналіз результатів обстеження показав, що для представників **групи NF** є характерними наступні риси. Це фахівці, які ухвалюють раціональні рішення, намагаються бути абсолютно об'єктивними й логічними, прагнуть точно визначити проблему й визначити чітку мету рішення. Крім того, етапи логічно побудованого, ідеального процесу прийняття рішення повинні послідовно підводити їх до вибору такого варіанта, який максимально підвищує ймовірність досягнення наміченої мети. Тип NF – це особистості, які прагнуть вибирати варіант найбільш ефективного рішення, причому завжди вибирають такий варіант, який здатний дати максимальний результат.

Представники **групи ST** показують, що для них найбільш значимими є воля, самореалізація, творчість. Представники даного типу прагнуть до незалежності від обставин, до самостійності в прийнятті рішень. При цьому для них характерний прояв надзвичайний сильної пізнавальної активності. Їм властива схильність діяти без достатнього свідомого контролю, під впливом зовнішніх обставин або в силу емоційних переживань. Можна припустити, що на прояв імпульсивності в ST впливає належність обстежених до певної групи за рівнем професійної кваліфікації (учні шкіл, студенти середніх і вищих навчальних закладів, молоді професіонали). При цьому, у менш професійно підготовлених осіб спостерігається реакція переважно імпульсивна, тоді як у більш кваліфікованих професіоналів набагато швидше й більш виразно починають проявлятися рефлексивна форма поведінки.

У представників **групи ST** спостерігаються максимальні оцінки по шкалі «Самостійність» в ухваленні рішення. «Ідеальним» співробітником, на думку адміністративного управлінського персоналу, вважається той, у кого є виражена самостійність у прийнятті рішень і сформоване вміння працювати в команді. Високі значення по шкалі «Раціональність» (Рца) викликані їхньою індивідуальністю. Вони постійно аналізують усе, що відбувається поруч із ними. «Раціоналам» постійно не вистачає знань про те, що потрібно зробити, щоб змінити ситуацію, а якщо й знають, то сумніваються, вимагають підказок і підтримки. Віддають перевагу тієї діяльності, у якій є можливість її детально спланувати й працювати за планом. Представники групи ST люблять, щоб були визначені й установлені правила, були розглянуті припустимі варіанти й зроблений аналіз кожного з можливих кінцевих варіантів ситуації. У таких умовах вони рішення ухвалюють швидко. Вони проявляють невдоволення, коли ситуація їх змушує переривати поточну роботу, щоб перемикається на більш невідкладну.

У представників **групи NT** спостерігаються найбільш високі значення поза шкалою «прагматичність» (Прг). Це особи, які вишиковують свою систему вчинків і поглядів на життя з орієнтацією на одержання завжди практичних корисних результатів. Їхній девіз (за Д. Кейрсі) цю індивідуальність підтверджує вислів: «те, у що нам краще вірити – істинно».

У представників **груп NT і SF** високі значення за шкалою «Наполегливість у здійсненні ухваленого рішення»: чим більше ухвалюється рішень, тим більше серед них частка правильних. Спочатку необхідно освоїти алгоритми вибору, техніку аналізу ситуацій, просто навчитися приймати рішення, і тільки в цьому випадку в представників обох груп поступово починають складатися стійкі навички прийняття правильних рішень. Один із секретів успішної людини є наполегливість, в основі якої лежить сила волі. Здатність вистояти перед появою невдач і розчарувань є заходом успіху, який очікують NT і SF. Найчастіше саме наполегливість особистості виявляється найважливішою якістю на шляху досягнення професійного успіху.

В **групі NT і NF** високі значення по шкалі «Рішучість». Відомо, що будь-яке рішення починається з постановки мети, для досягнення якої необхідно щодня діяти, причому цілеспрямовано. Однак бувають такі ситуації, коли є бажання, мотив, уже визначені й поставлена мета – продумані дії, але виникають якісь інші, термінові справи, іноді кілька справ і процес досягнення мети все відкладається й відкладається.

Саме в момент постановки мети необхідно приймати рішення щодо її досягнення й виявити рішучість. **Рішучість** – це здатність особистості керувати ухваленням рішення. Це дуже істотна професійно важлива якість, наявністю якого відрізняються багато успішних людей. Таким чином, кожному, хто бажає мати професійний успіх, повинен розвивати в собі рішучість – уміння знаходити відповіді без усіх відомих даних, уміти ризикувати, робити продумані вчинки, строго виконувати свої рішення, бути вільним від коливань, уміти знаходити рішення у будь-яких змінах ситуації. Саме «рішучість» допомагає побороти в собі не тільки непевність, але й внутрішні страхи й сумніви.

У представників **групи SF** високі оцінки по шкалах мрійність і нестійкість намірів. Основою, ядром нестійкості виступає щиросердечна незрілість, іноді вік, фінансова й соціальна несамотійність, у комплексі можуть зіграти велику роль в ухваленні рішення. Нерідко виступає на перший план щиросердечна нестійкість, легковажність. Це проявляється в частій зміні переживань, інтересів, намірів, захоплень, складності вибору

правильного вчинку. Таким особам не дається самодисципліна, вони рідко доводять до кінця почати справу, відкидають тривалі, нудні зусилля.

Висновки

1. Розгляд прийняття рішення тільки як волевого акту представляється змістовим обмеженням його універсальності. Прийняття рішення може виступати як вид психічної діяльності, як інтегральний психічний процес і як форма активності особистості в ситуації вибору.

2. Вибір у системі прийняття рішень являє собою не тільки акт, який зв'язує, з'єднує всі компоненти системи при реалізації будь-якої управлінської функції. Тип «запрограмовані рішення» використовується для часто повторюваних ситуацій, вони ухвалюються з дотриманням конкретної послідовності етапів. Нові, раніше невідомі або складні ситуації (виробництва, керування або обслуговування), вимагають «не запрограмованих рішень», коли особистість сама визначає процедуру, алгоритм й способи прийняття рішень. Рішення можуть ухвалюватися з опорою на інтуїцію або методом раціонального логічного вирішення проблем. Останній сприяє підвищенню ймовірності прийняття ефективного рішення в будь-якій новій, раніше невідомій, складній ситуації.

3. Підтверджений склад комплексу професійно важливих властивостей особистості (елементи комплексу професіоналізму), які забезпечують реалізацію регулятивної функції прийняття рішення. Його утворюють властивості, які мають темпераментальну природу (за Д. Кейрсі): екстраверсія, інтроверсія, розсудливість, інтуїція, логічність, відчуження, розсудливість, імпульсивність. Крім того, комплекс доповнюють: раціональність і схильність до ризику, догматичність, гнучкість і спонтанність, які в сукупності забезпечують досягнення функціональної й особистісної корисності вибору.

4. Комплекс професіоналізму, як комбінація виділених властивостей прийняття рішень особистістю, забезпечує оцінку стану середовища, виділення ситуації прийняття рішень і вибору, аналіз ситуацій і пошук варіантів розв'язку, прийняття й реалізацію вибору остаточного рішення, – стійку реалізацію взаємодії особистості із середовищем при актуалізації вибору. Склад психологічних характеристик, їх комплекс утворює індивідуально своєрідний стиль вибору, прийняття рішень особистістю.

Література:

1. Карпов А. В. Структурно-функціональна організація процесів прийняття групових рішень. *Пит. психол.* 2004. № 1. С. 126-136.
2. Козелецький Ю. *Людина многомерна (психологічні есе)* / пер. с польського С.А. Чачко. Київ : Либідь, 1991. 287 с.

3. Курчиков Л. М. Діалектика визначеності та невизначеності у науковому пізнанні. *Методологічні проблеми рівнів наукового пізнання*. Одеса, 1983. С. 2-14.
4. Санніков О. І. *Психологія життєвого вибору особистості*: [монографія]. Одеса : Вид-во ВМВ, 2015. 440 с.
5. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : [Вибрані психологічні праці]. Одеса : СМІЛ, 2003. 256 с.
6. Санніков О. І. Психологічна система прийняття рішення. *Наука і освіта. Спецвипуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика»*. 2010. № 9. С. 149-152.
7. Стрелков Ю. К. Інженерна та професійна психологія : [Електрон. ресурс]. 2001. URL :<https://cutt.ly/VwT3Ybdc>.
8. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень : [монографія]. Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2010. 448 с.
9. Leventhal G. S. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. *Social exchange: advances in theory and research* / Ed. by K. Oergen, M. Greenberg, R. Willis. N.Y., 1980. P. 27-55.
10. Janis I., Mann L. *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*. New York: The Free Press, 1977. 488 p.
11. R. A. Sáez de Heredia, F. L. Arocena, J. V. Gárate. Decision-making patterns, conflict styles, and self-esteem. *Psicothema*. 2004. Vol. 16, n° 1 pp. 110-116.
12. Wickens C. D., Hollands J. G., Banbury S., Parasuraman R. *Engineering Psychology and Human Performance* / 4th Edition. New York: Psychology Press, 2012. 540 p.