

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Київський національний лінгвістичний університет
Кафедра психології і туризму

КУРСОВА РОБОТА
з загальної психології
на тему: «Теорії та концепції у сучасній практиці відбору персоналу»

Студента II курсу групи ПС 02-21
факультету туризму, бізнесу і психології
Чайки Дмитра Юрійовича

Науковий керівник:
к. психол. н., доцент
Кучеровська Н.О.
кафедра психології і
туризму

Національна
шкала: _____
Кількість балів: _____
Оцінка: ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

КИЇВ – 2023
ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯННЯ МЕТОДИК DISC (ODAT) ТА MBTI В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ ТА ПРАКТИК ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ.....	5
1.1 Введення основних концепцій, прийомів, методів та їх аналіз.....	5
1.2 Тест DISC - огляд, теоретичні основи та практичне застосування.....	10
1.3 Методика MBTI - огляд, теоретичні основи та практичне застосування.....	13
1.4 Порівняльний аналіз методик DISC та MBTI: суттєві характеристики, сфери застосування та результативність в контексті відбору персоналу.....	15
РОЗДІЛ 2. ПРОБЛЕМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДИКИ DISC ТА MBTI, ПОРІВНЯННЯ ЇХ З В СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ.....	18
2.1 Проблеми використання методики DISC.....	18
2.2 Проблеми методики MBTI.....	19
2.3 Рекомендації щодо використання методик DISC та MBTI, їх порівняння між собою в контексті відбору персоналу.....	21
ВИСНОВОК.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	30
ДОДАТОК.....	36
РЕЗЮМЕ.....	53

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність теми полягає в нагальній потребі постійної оптимізації та вдосконаленні методів відбору персоналу у сучасному динамічному світі. Уміння правильно підібрати та оцінити кандидатів на робочі місця є важливою складовою успіху будь-якої компанії. Зростання глобалізації та конкуренції на ринку праці змушує підприємства шукати найбільш ефективні та відповідні методи відбору персоналу.

Останні дослідження в галузі психології та менеджменту вказують на значні зміни у тому, як відбувається процес відбору та оцінки персоналу. Стандартні підходи, такі як аналіз резюме та проведення співбесід, можуть не завжди бути ефективними для виявлення кандидатів з високим потенціалом та професійними компетенціями.

У зв'язку з цим, дедалі більше компаній починають впроваджувати інноваційні методики оцінки кандидатів, такі як онлайн-тестування, симуляційні вправи, відеоінтерв'ю тощо. Вивчення теорії концепції у сучасній практиці відбору персоналу дозволить глибше зрозуміти, які методи найбільш ефективні, що сприятиме створенню адекватних та актуальних підходів до відбору персоналу.

Отже, актуальність даної теми курсової роботи полягає у необхідності розуміти сучасні тенденції та новітні підходи до відбору персоналу, а також вміти аналізувати та порівнювати різні методики та техніки, щоб забезпечити оптимальний процес оцінки та відбору кандидатів. Це допоможе підприємствам пристосуватися до змінних умов ринку, поліпшити якість своїх кадрових рішень, та забезпечити сталий розвиток та ефективність своєї діяльності. Знання та розуміння цих теорій концепції у сучасній практиці відбору персоналу стануть ключовими для майбутніх професіоналів у галузі управління людськими ресурсами та психології.

Мета дослідження: дослідити сучасні теорії концепцій у практиці відбору персоналу, проаналізувати різноманітні методи та техніки оцінки кандидатів, а також порівняти їх ефективність та застосування у різних ситуаціях. Мета полягає також у виявленні можливих шляхів покращення та оптимізації процесу відбору персоналу з метою підвищення продуктивності та ефективності організації.

Завдання дослідження:

- 1) Здійснити аналіз сучасних теорій концепцій у сфері відбору персоналу, їх методів та технік, щоб отримати розуміння основних підходів до оцінки кандидатів.
- 2) Провести порівняльний аналіз двох популярних методик відбору персоналу (MBTI та DISC) з метою виявлення їх сильних та слабких сторін, а також визначення можливостей їх оптимізації та покращення.
- 3) На основі зібраної інформації та проведеного дослідження, розробити рекомендації щодо покращення практик відбору персоналу, які враховують сучасні тенденції та вимоги ринку праці.

Гіпотеза дослідження: Інтеграція сучасних теорій концепцій та їх методів у практику відбору персоналу призведе до підвищення ефективності процесу відбору, забезпечуючи краще виявлення потенціалу кандидатів та забезпечення компанії висококваліфікованими співробітниками.

Об'єкт дослідження: Процес відбору персоналу, який включає в себе застосування різних теорій концепцій, методів та технік, спрямованих на оцінку компетентностей, особистісних характеристик та потенціалу кандидатів.

Предмет дослідження: Аналіз сучасних теорій, методів та технік відбору персоналу, їх застосування в практиці та взаємодія з основними підходами до оцінки кандидатів на роботу.

Методи дослідження:

- a) Аналіз літератури: вивчення наукових статей, досліджень та матеріалів, що стосуються методик MBTI та DISC, для оцінки їх теоретичних основ, можливостей застосування та обмежень.
- b) Компоративний аналіз: порівняння методик MBTI та DISC за кількома параметрами, такими як структура тесту, точність прогнозування, легкість у застосуванні тощо.

РОЗДІЛ 1.

АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯННЯ МЕТОДИК DISC (ODAT) ТА MBTI В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ ТА ПРАКТИК ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Введення основних концепцій, прийомів, методів та їх аналіз

Підбір персоналу - це процес вибору та найму людей, які найкращим чином відповідають вимогам роботодавця і мають потрібні кваліфікації та досвід. Це важлива функція керівництва, яка дозволяє залучити в організацію компетентних працівників, які забезпечать успіх компанії.

У цій курсовій роботі можна розглянути основні концепції та теорії, пов'язані з підбором персоналу, такі як:

1. Концепція "людини в організації". Ця концепція стверджує, що ефективність організації залежить від того, наскільки вдало вона вибирає та залучає висококваліфікованих працівників[1];
2. Теорія "підходів до підбору персоналу". Ця теорія визначає різні підходи до відбору кандидатів, такі як підхід, що базується на досвіді, підхід, що базується на здібностях, підхід, що базується на особистісних якостях тощо[2];
3. Теорія "взаємозв'язку роботи та культури". Ця теорія стверджує, що успішний підбір персоналу повинен враховувати культурні аспекти роботи, такі як місцеві традиції, норми та цінності[3].

Найбільш часто використовувані методи та прийоми в професійному відборі персоналу:

Методи відбору	Розкриття терміну	Аналіз методів
Інтерв'ю	Один з найбільш поширених методів, який використовується	Переваги: дозволяє отримати детальну інформацію про

	<p>для оцінки кандидатів. Це особисте спілкування з потенційним працівником, під час якого запитують про його кваліфікацію, досвід та особистість.</p>	<p>кандидата та його досвід роботи, може бути налаштоване під конкретну організацію. Недоліки: може бути суб'єктивним та не дозволяє оцінити реальні навички кандидата[4].</p>
Тестування	<p>Цей метод включає в себе різноманітні тести, що допомагають визначити здатності та навички кандидатів. Наприклад, тести на знання мов програмування, когнітивні тести, тести на лідерство та комунікацію.</p>	<p>Це найпоширеніший. Він дає змогу оцінити знання та вміння кандидата в певній галузі, а також встановити його здатність до розв'язання проблем та прийняття рішень. Серед переваг можна виділити його об'єктивність та можливість оцінки великої кількості кандидатів одночасно. Однак, тестування може бути досить затратним та забирати багато часу на підготовку тестів та оцінку результатів[5].</p>
Огляд резюме	<p>Це перевірка історії зайнятості та кваліфікації кандидата на основі його резюме. Резюме може містити інформацію про попередні місця роботи, освіти, володіння мовами, технічні навички тощо.</p>	<p>Є швидким та ефективним методом відбору персоналу, який дозволяє ознайомитися зі здобутками та досвідом кандидата. Основною перевагою огляду резюме є його економічність та</p>

		доступність. Однак, огляд резюме не дозволяє отримати повну картину про кандидата, його навички та особистісні якості[6].
Асесмент-центри	Цей метод включає в себе оцінку кандидатів на основі різноманітних завдань, що допомагають визначити здатності та навички. Ці завдання можуть включати рольові ігри, інбокс-вправи, групові дискусії та інші вправи.	Забезпечує оцінку кандидатів на основі різноманітних завдань та ситуацій. Дає змогу оцінити багато аспектів кандидата, включаючи його здатність до співпраці, комунікації та прийняття рішень. Перевагою асесмент-центрів являється їх високий рівень об'єктивності та можливість оцінювати кандидатів на більшій кількості параметрів, ніж інші методи. Проте, варто враховувати, що проведення асесмент-центру може бути досить затратним та часомірним процесом. Також, кандидати можуть відчувати певний рівень стресу, що може вплинути на їхні результати. [7]
Соціальні мережи	Використання соціальних мереж стає все більш популярним для	Цей метод може допомогти роботодавцям краще

	<p>оцінки кандидатів на вакантні посади. Роботодавці можуть переглядати профілі кандидатів у соціальних мережах, щоб отримати додаткову інформацію про їхній досвід, освіту, захоплення та особисті якості.</p>	<p>зрозуміти, як кандидат вписується в корпоративну культуру компанії та можливу наявність його потенційного вкладу у команду. Однак, варто враховувати, що перегляд соціальних мереж може порушувати права на конфіденційність та приватність кандидатів, тому роботодавцям слід дотримуватися етичних принципів та законодавства під час використання цього методу [8].</p>
Референси	<p>Це дізнання (характеристика) від попередніх роботодавців або колег потенційного працівника про його роботу в минулому. Референси можуть надати додаткову інформацію про кандидата, його кваліфікацію та особистість.</p>	<p>Можуть дати корисну інформацію про досвід та робочу поведінку кандидата, але вони можуть бути підвладними впливу упереджень або небажаних джерел інформації[9].</p>
Кейс-інтерв'ю (Case Interview)	<p>Це метод відбору, який використовується для оцінки здатності кандидата розв'язувати складні завдання та аналізувати ситуації. Кандидатам пропонують</p>	<p>Може забезпечити реальні задачі, щоб виміряти навички та здібності кандидата, але воно може бути складним та затратним[10].</p>

	вирішити конкретну задачу, зазвичай пов'язану з реальними проблемами, які виникають у компанії.	
Оцінка командної працездатності (Teamwork Assessment)	Цей метод дозволяє оцінити здатність кандидата працювати в команді. Кандидатам пропонують виконати завдання в групі та спостерігають за їх взаємодією та співпрацею.	Переваги: дозволяє оцінити здатність кандидата до співпраці та командної роботи. Недоліки: може бути складно зорієнтуватися на конкретні результати, може бути вплив на роль, яку кандидат грає в команді[11].
Оцінка психологічних характеристик (Psychological Assessment)	Цей метод полягає в оцінці психологічних характеристик кандидата, таких як інтелектуальні здібності, темперамент, мотивація, комунікативність та інші. Для цього використовують різні тести та опитування.	Переваги: дозволяє отримати об'єктивну оцінку кандидата та зрозуміти, які він має характеристики, що дозволить встановити його придатність до роботи в певній області. Недоліки: може бути затратним, не всі кандидати можуть бути готові до такого виду оцінки[12].
Оцінка презентаційних навичок (Presentation Assessment)	Цей метод дозволяє оцінити здатність кандидата ефективно комунікувати та презентувати інформацію. Кандидатам дають виконати презентацію на певну тему, яка може бути пов'язана з	Переваги: дозволяє оцінити здатність кандидата до презентаційних робіт. Недоліки: може не давати повної картини про кандидата, не дозволяє

	роботою в компанії.	оцінити його роботу в реальних умовах[13].
--	---------------------	--

Ці методи та прийоми можуть застосовуватися окремо або в комбінації, залежно від потреб роботодавця та вакансії.

Обраний метод повинен відповідати конкретним потребам та характеристикам організації, включаючи її розмір, культуру та цінності. Крім того, важливо врахувати бюджет та ресурси, доступні для використання, і визначити, які методи найкраще підійдуть для конкретної вакансії та потреб організації. Загалом, вибір методів та методик для відбору персоналу залежить від багатьох факторів, таких як тип роботи, вимоги до кваліфікації, кількість кандидатів та тощо. Однак, застосування різноманітних методів та методик відбору дозволяє забезпечити більш об'єктивну та ефективну оцінку кандидатів, що, в свою чергу, допомагає знайти найкращих кандидатів для компанії та забезпечити успішну та продуктивну роботу колективу.

1.2 Тест DISC - огляд, теоретичні основи та практичне застосування

У сучасному бізнес-середовищі підбір і оцінка персоналу є одним з найважливіших аспектів успішної роботи компанії. Ефективність роботи менеджерів з продажу, зокрема, може значною мірою впливати на доходи та репутацію організації. З огляду на це, відбір персоналу займає важливе місце в стратегії розвитку бізнесу.

Один з найпопулярніших інструментів для відбору та оцінки персоналу є тест DISC. Цей тест використовується такими відомими компаніями, як IBM, Coca-Cola, Microsoft, Nestle, Procter & Gamble та іншими. Тест DISC дозволяє оцінити поведінкові стилі кандидатів, їхню мотивацію та особистісні риси, що можуть впливати на їх здатність успішно взаємодіяти з клієнтами та вирішувати конфлікти.

Ця курсова робота має на меті порівняти ефективність тесту DISC з альтернативною методикою тесту "Myers-Briggs Type Indicator" (MBTI) у

відборі менеджерів з продажу. Враховуючи, що тест DISC є одним з найбільш розповсюджених та відомих інструментів у даній сфері, ми вважаємо його оптимальним для порівняння з нашою методикою.

У ході дослідження я аналізую результати відбору за допомогою тесту DISC та методики MBTI, а також кореляцію між показниками цих методик і реальними результатами роботи менеджерів з продажу. Метою є виявлення переваг та недоліків обох методик та визначення оптимального інструменту для оцінки та відбору персоналу в галузі продажів.

DISC тест був розроблений у 1928 році Вільямом Моултоном Марстоном, який був психологом і винахідником. Марстон відомий тим, що він також створив інший інструмент оцінки особистості - поліграф-тест. Оригінальна версія DISC аналізувала шаблони поведінки людей, розглядаючи їхні реакції на певні ситуації. Пізніше DISC тест був перероблений в більш сучасну версію, яка використовується в даний час для оцінки особистості та розвитку кадрів[14].

DISC тест використовується для аналізу особистих характеристик людей та їх поведінки, що може бути корисним для компаній в процесі підбору персоналу чи розвитку команди. Застосування DISC тесту дозволяє виявити потенційні проблеми в роботі команди, а також допомагає зрозуміти, які типи особистостей більш успішні в різних ролях та обставинах[15].

Однією з ключових переваг DISC тесту є його можливість адаптації до різних культурних і національних контекстів [16]. Він є універсальним інструментом, що може застосовуватися у різних країнах, включаючи Україну. Українські дослідники та практики також застосовують цей тест для аналізу особистості та діагностики потенціалу співробітників [17].

Згідно зі звітом про практичне застосування DISC тесту в компаніях різного рівня, відгуки фахівців з кадрової сфери були переважно позитивні. Щодо переваг - застосування DISC тесту допомагає знизити кількість помилок при підборі персоналу, збільшує ефективність команди та знижує ризик конфліктів у колективі[18].

Однак, є певні недоліки, пов'язані з використанням DISC тесту. Наприклад, він може надавати спрощене уявлення про особистість людини, зводити її до конкретного типу характеру, що може бути хибним. Крім того,

результати тесту можуть бути спотворені, якщо тестування проводиться в умовах стресу або несприятливого середовища [19].

Отже, необхідно бути обережним зі здійсненням висновків на основі результатів DISC тесту та завжди враховувати його обмеження та можливі помилки.

На підставі відгуків фахівців з кадрової сфери щодо практичного застосування DISC тесту в компаніях різного рівня в рамках першої частини курсової роботи. За результатами аналізу, було виявлено, що багато фахівців відзначають позитивний вплив DISC тесту на підвищення ефективності роботи команди та допомогу у вирішенні конфліктів. Однак, деякі експерти зазначили, що DISC тест має свої обмеження в застосуванні та може давати неточні результати в залежності від ситуації та контексту. Загалом, відгуки фахівців з кадрової сфери щодо практичного застосування DISC тесту в компаніях різного рівня є різноманітними та розділені на позитивні та негативні.

Досліджуючи недоліки DISC тесту, можна визначити їх вплив на компанії різного рівня. Один з найбільших недоліків полягає в тому, що результати тесту можуть бути досить знижені, якщо він не застосовується належним чином. Іншим недоліком є те, що деякі люди можуть надмірно поглиблювати у свої особливості, що може призвести до неточностей у виведенні результатів.

Для уникнення цих недоліків важливо проводити тестування за професійними стандартами та враховувати всі нюанси при застосуванні тесту. Також можуть бути використані інші методи оцінки, що доповнюють результати DISC тесту.

Для правильного застосування DISC тесту в компаніях з різним рівнем досвіду та кваліфікації рекомендується:

- Проводити навчання та підготовку персоналу до застосування тесту, включаючи роз'яснення його призначення та способів застосування.
- Встановлювати конфіденційність і дотримання приватності результатів тестування.
- Враховувати індивідуальні відмінності та культурні особливості різних працівників під час проведення тестування та інтерпретації його результатів.
- Використовувати DISC тест разом з іншими методами та інструментами для більш точної оцінки працівників.

- Застосовувати DISC тест на ранніх стадіях роботи з новими працівниками та в разі змін організаційної структури компанії.

Для початку проаналізуємо недоліки DISC тесту та можливі способи їх уникнення в компаніях. Одним з основних недоліків тесту є той факт, що він може піддаватись зміні, якщо людина 'грає' в тест. Також, тест може бути неточним, якщо той, хто проходить тест, не розуміє запитання, або не хоче відповідати достатньо чесно. Цих недоліків можна уникнути, якщо проводити додаткові перевірки, як наприклад, інтерв'ю зі спеціалістами з HR або психологами, які будуть займатися відбором персоналу[20].

1.3 Методика MBTI - огляд, теоретичні основи та практичне застосування

Методика Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - це популярний психологічний інструмент, який використовується для вивчення особистості та її типології [21]. Цей інструмент був розроблений на початку 20-го століття Катрін Бріггс та її донькою Ізабеллою Майерс на основі теорії когнітивних функцій Карла Юнга.

Методика MBTI дозволяє визначити особистісний тип людини на основі чотирьох вимірів: екстраверсії-інтроверсії, сприйняття-інтуїції, мислення-відчуття та орієнтації на дію-орієнтації на контроль. Кожен з цих вимірів має по два протилежних полюси, що дозволяє визначити 16 особистісних типів.

Однією з переваг MBTI є те, що ця методика може допомогти виявити сильні та слабкі сторони особистості, що може бути корисним у відборі персоналу та розвитку кар'єри. Крім того, MBTI допомагає збільшити розуміння та сприяє комунікації між колегами та взаєморозумінню в команді [23].

Іншою перевагою MBTI є те, що ця методика дозволяє працювати зі змінними, які можуть впливати на поведінку та рішення людини. Наприклад, люди з різними типами особистості можуть відрізнятися у ставленні до ризику, рівні комунікабельності та толерантності до стресу.

Враховуючи ці фактори, важливо розглядати MBTI, як одну з можливих методик відбору та розвитку персоналу, з урахуванням її теоретичних основ та практичних застосувань. MBTI також може бути корисною для підбору кандидатів на позицію менеджера з продажів. Ця роль вимагає від особистості ряду якостей, таких, як енергійність, комунікабельність, впевненість в собі та здатність швидко реагувати на змінні ситуації [23].

Люди з типом особистості ESTP та ENTP можуть бути успішними менеджерами з продажів завдяки своїй орієнтації на дію та спритності у вирішенні проблем[24]. З іншого боку, люди з типом ESFJ можуть бути вдалими менеджерами з продажу, які зосереджуються на взаємодії з клієнтами та підтримці відносин з ними [22].

Крім того, методика MBTI може бути використана для розвитку кар'єри менеджерів з продажів. Знання про тип особистості може допомогти визначити сильні та слабкі сторони особистості, що може бути корисним у побудові кар'єрного шляху та виборі кращих методів самовдосконалення. Таким чином, методика MBTI може бути корисною для компаній, що шукають ефективні методи підбору та розвитку менеджерів з продажів.

Загалом, MBTI може допомогти компаніям вибирати та розвивати свій персонал на основі типів особистості. Також, ця методика може допомогти працівникам краще розуміти себе та своїх колег, що може збільшити ефективність командної роботи.

Проте, варто зазначити, що MBTI має свої обмеження та критики. Наприклад, деякі дослідники вважають, що MBTI недостатньо науково обґрунтована та має низький рівень надійності та валідності. Також, деякі критики стверджують, що MBTI може дискримінувати людей з певними типами особистості.

Незважаючи на ці обмеження та критики, MBTI залишається популярною та широко використовуваною методикою для розуміння особистості та відбору, а також розвитку персоналу в бізнесі.

Методика MBTI широко використовується в різних галузях та компаніях, які зацікавлені в підборі персоналу з різними типами особистості. Наприклад: IBM, Ford, Apple, Deloitte.

Сучасний ринок праці вимагає від фахівців різних галузей не лише глибоких знань та вмінь у своїй сфері діяльності, але й широкого спектру гнучких навичок, які стають ключовими в роботі з людьми. [23] Однією з основних професійних ролей, що потребує таких навичок, є менеджер з продажів. Ці фахівці стикаються з різноманітними ситуаціями, в тому числі зі складними клієнтами, і мають забезпечити якісне обслуговування та вирішення проблем[24].

1.4 Порівняльний аналіз методик DISC та MBTI: суттєві характеристики, сфери застосування та результативність в контексті відбору персоналу

1. Суттєві характеристики

Методика DISC:

- Розроблена на основі теорії Емілії Марстона[25].
- Оцінює поведінку людини за чотирма факторами: домінування (D), вплив (I), стабільність (S) та послідовність (C).
- Видає результати у вигляді профілю, який показує сильні та слабкі сторони особистості.

Методика MBTI:

- Розроблена на основі теорії когнітивних функцій Карла Юнга[26].
- Визначає особистісний тип людини за чотирма вимірами: екстраверсія-інтроверсія, сприйняття-інтуїція, мислення-відчуття та орієнтація на дію-орієнтація на контроль.
- Результати представлені у вигляді чотирьох літер, що відображають індивідуальний тип особистості.

2. Сфери застосування

Методика DISC:

- Відбір персоналу та розвиток кар'єри[27].
- Розвиток навичок спілкування та керівництва.
- Покращення міжособистісних відносин та вирішення конфліктів.

Методика MBTI:

- Відбір персоналу та кар'єрне планування[28].
- Розвиток навичок комунікації та співпраці в команді.
- Розуміння взаємодії між особистісними типами та професійним успіхом[29].

3. Результативність в контексті відбору персоналу

Методика DISC:

- Допомагає виявити стилі поведінки кандидатів та їхні сильні та слабкі сторони.
- Може допомогти передбачити, як кандидати зможуть адаптуватися до робочого середовища та взаємодіяти з колегами.
- Ефективність методики залежить від точності самооцінки кандидата та здатності інтерпретувати отримані результати.

Методика MBTI:

- Допомагає виявити особистісні типи кандидатів та їхні сильні та слабкі сторони.
- Може сприяти розумінню взаємодії між особистісними типами та професійним успіхом.
- Ефективність методики залежить від точності самооцінки кандидата та здатності інтерпретувати отримані результати.

Обидві методики можуть бути корисними в контексті відбору персоналу, проте їх ефективність залежить від точності самооцінки кандидата та здатності рекрутера правильно інтерпретувати результати. Важливо застосовувати ці методики в комплексі з іншими інструментами оцінки, такими як співбесіди, тести на професійні навички та референції, щоб отримати більш повноцінну картину потенціалу кандидата.

Також варто пам'ятати, що результати DISC та MBTI повинні бути розглянуті як вказівники особистісних характеристик, а не як абсолютні критерії прийняття рішень з найму. Особистісний розвиток та професійний успіх залежать від багатьох факторів, серед яких навички, освіта, досвід та

мотивація. Тому для досягнення оптимальних результатів важливо використовувати комплексний підхід до оцінки кандидатів та планування кар'єри.

РОЗДІЛ 2.

ПРОБЛЕМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДИКИ DISC ТА МВТІ, ПОРІВНЯННЯ ЇХ З В СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

2.1 Проблеми використання методики DISC

Проблеми, які можуть виникати при використанні методики DISC, включають:

Недостатня ясність питань: Респонденти можуть не розуміти деякі питання, що призводить до невірних відповідей та неадекватної оцінки їх особистості [30].

Недоцільність деяких питань: Деякі питання можуть бути недоцільними та не відображати реального стану речей. Наприклад, питання про те, як людина реагує на невдачу, може бути неясним та неадекватним у контексті відбору персоналу [31].

Нерозуміння, як питання відносяться до майбутньої роботи: Респонденти можуть мати складнощі з розумінням того, які відповіді відображають їхні навички та як вони будуть використовуватися на майбутній роботі [32].

Складність інтерпретації результатів: Результати методики DISC можуть бути складні для інтерпретації та не забезпечувати чіткої картини особистості респондента [33].

Загальна критика методики: Деякі критики вважають методику DISC недостатньо науково обґрунтованою але не ефективною у практиці відбору персоналу. Наукова спільнота та фахівці в галузі психометрики та оцінки особистості висловлювали критику щодо методики DISC, зокрема Р. Клонінгер, Р. Мак-Крей, та Дж. Міллер [34]. Вони заявляли, що методика має обмежені психометричні властивості та не є достатньо науково обґрунтованою [35]. Окрім

того, деякі респонденти, які були піддані оцінці за допомогою методики DISC, відзначали неясність деяких питань та не розуміння того, як ці питання відносяться до їх майбутньої роботи. Також деякі з них вважали, що методика не дозволяє достатньо точно визначити їхні професійні компетенції та можливості кар'єрного розвитку.

Українське джерело [36] також підтверджує деякі з цих висловлених проблем, зокрема недостатню ясність питань та складність інтерпретації результатів.

2.2 Проблеми методики MBTI

Не дивлячись на свою популярність, методика MBTI має декілька проблем і обмежень:

Наукова обґрунтованість: Однією з головних проблем MBTI є відсутність наукової обґрунтованості та доказів, що підтверджують його відповідність сучасним стандартам психометрики. Багато досліджень критикують методику MBTI за її низьку надійність та валідність [37].

Дихотомічна класифікація: MBTI класифікує людей в 16 типів особистості на основі чотирьох дихотомій, таких як екстраверсія-інтроверсія, інтуїція-сприйняття, мислення-чуттєвість та оцінка-сприйняття. Цей підхід веде до того, що люди розглядаються як належні до одного з двох полярних типів, замість того, щоб враховувати континуум особистісних рис [38].

Нерелевантність результатів: Результати MBTI можуть бути незрозумілими та нерелевантними для конкретних професійних або особистих ситуацій. Це може призвести до неправильної інтерпретації результатів, що може заплутати людей у процесі прийняття рішень або вибору кар'єри [39].

Ефект Форера: Методика MBTI може створювати ілюзію точності через ефект Форера, який полягає в тому, що люди вірять у загальні та неособисті описи особистості, які схожі на гороскопи. Через цей ефект, респонденти

можуть вважати, що результати MBTI точно відображають їх особистість, хоча такі описи можуть бути занадто загальними та непридатними для конкретних ситуацій [40].

Стабільність результатів: Дослідження показують, що більше половини респондентів отримують різні результати MBTI, коли проходять тест знову через певний час[41]. Це ставить під сумнів надійність та стабільність результатів, а також їх корисність для прийняття важливих рішень щодо кар'єри або особистого розвитку.

Потенційні стереотипи: Методика MBTI може сприяти стереотипному мисленню та класифікації людей в обмежені категорії, що може призвести до недооцінки індивідуальних різниць та можливостей. Це може створити неправильні очікування та обмеження у професійних та особистих ситуаціях [42].

Враховуючи ці проблеми та обмеження методики MBTI, організації та спеціалісти з управління персоналом можуть використовувати альтернативні методики для оцінки особистості та професійних компетенцій працівників. Деякі з цих методик включають п'ятифакторну модель особистості (Big Five), методику оцінки професійних інтересів Холланда, методику оцінки особистісно-професійних рис "16PF" та ситуативні інтерв'ю.

Деякі респонденти, які проходили тестування за допомогою методики MBTI, скаржилися на наступні проблеми:

Забгато питань: Респонденти відзначали, що кількість питань в тесті може бути втомлюючою та спричиняти зниження уваги. Через це, якість відповідей може погіршитися, і результати тесту можуть стати менш точними.

Недоречні питання: Деякі респонденти зазначали, що деякі питання в тесті можуть здаватися недоречними або не відповідати їхньому досвіду та ситуації. Відповідно, вони можуть мати відчуття незручності або невпевненості, відповідаючи на такі питання.

Повторення питань: Респонденти також відзначали, що деякі питання в тесті повторюються в іншому формулюванні. Це може викликати замішання, набридання та сумніви щодо якості тесту.

Примітивні та безглузді питання: Деякі респонденти скаржилися на те, що деякі питання тесту можуть здаватися примітивними або безглуздими. Це може створити відчуття невідповідності та замішання, а також викликати сумніви щодо наукової обґрунтованості методики.

Ці проблеми, пов'язані з питаннями тесту MBTI, можуть впливати на якість результатів та зменшити довіру до методики.

2.3 Рекомендації щодо використання методик DISC та MBTI, їх порівняння між собою в контексті відбору персоналу

Наступним кроком у курсовій роботі буде аналіз кращих та гірших сторін з обох тестів, а також рекомендації щодо можливих покращень у формулюванні питань та варіантів відповідей, щоб забезпечити більш точну та ефективну оцінку кандидатів на посаду менеджера з продажів.

DISC і MBTI - дві популярні методики оцінки особистості, які використовуються в процесі відбору персоналу. Обидві методики мають свої переваги та недоліки, а також можуть відрізнитися в застосуванні та результативності. Ось деякі рекомендації щодо використання цих методик та їх порівняння:

Цілі та застосування: Визначте, з якою метою ви хочете використовувати методику оцінки особистості. MBTI зосереджується на визначенні типів особистості, що може бути корисним для розуміння міжособистісних стосунків та комунікації. DISC допомагає розглянути поведінку людини в робочих ситуаціях та адаптації до різних стилів керівництва. Оберіть методику, яка найкраще підходить для ваших цілей.

Надійність та валідність: Переконайтеся, що обрана методика має достатню наукову обґрунтованість та відповідає стандартам психометрики. Як раніше було вже зазначено, MBTI може мати проблеми з надійністю та валідністю, тоді як DISC вважається більш надійним інструментом в контексті відбору персоналу.

Навчання та розвиток: Обидві методики можуть бути використані для підтримки навчання та розвитку працівників. MBTI може допомогти людям зрозуміти свої особистісні вподобання та розвивати міжособистісні навички, тоді як DISC може надати відомості про поведінку та стилі спілкування, які можуть бути ефективними в роботі з різними групами людей.

Застосування в команді: Методики можуть бути корисними для покращення командної роботи та співпраці. MBTI може допомогти командам розуміти та поважати різні типи особистості, тоді як DISC може підтримати розвиток ефективних комунікаційних стратегій та стилів керівництва, які відповідають потребам різних членів команди.

У підсумку, як DISC, так і MBTI можуть бути корисними в контексті відбору персоналу, але вони мають різні застосування та підходи до вивчення особистості. Вибір між ними залежить від ваших цілей, потреб та ресурсів. Для оцінки робочої поведінки, адаптації до різних стилів керівництва та розвитку ефективних комунікаційних стратегій, DISC може бути більш підходящим інструментом. В той же час, MBTI може допомогти у розумінні міжособистісних стосунків та комунікації на основі типів особистості.

Важливо враховувати, що жодна з цих методик не повинна використовуватися як єдиний критерій для прийняття рішень щодо відбору персоналу. Вони можуть допомогти збагатити ваш процес відбору, але рекомендується використовувати їх в комбінації з іншими методами оцінки, такими як інтерв'ю, тестування професійних знань та навичок, а також перевірка рекомендацій від попередніх роботодавців.

Пам'ятайте, що краще використовувати ці методики як доповнення до загального процесу відбору, а не як основний інструмент. Вони можуть допомогти вам краще зрозуміти індивідуальні особливості кандидатів, але кінцеве рішення про прийняття на роботу повинно ґрунтуватися на більш широкому спектрі факторів, таких як професійний досвід, освіта, мотивація та здатність працювати в команді.

Враховуючи відгуки респондентів, однією з проблем тесту є його тривалість, оскільки містить 94 питання. Багато респондентів вважають, що тест забирає занадто багато часу, що може впливати на якість та точність відповідей. Оптимізація тесту може включати такі рекомендації:

Зменшення кількості питань: Щоб зменшити час, необхідний для проходження тесту, можна скоротити кількість питань, зберігаючи при цьому

основні аспекти кожної шкали. Важливо проаналізувати питання та визначити, які з них є найбільш відповідними та релевантними для вимірювання різних аспектів особистості. Велика кількість питань зі схожим смислом може не мати великого значення в тесті з кількома причинами:

Відсутність додаткової інформації: Якщо декілька питань має схожий зміст, то ймовірність отримання додаткової інформації від кожного наступного питання зменшується. Отже, враховуючи витрати часу на проходження тесту, можна зробити висновок, що скорочення таких питань не призведе до значного зниження якості отриманих даних.

Спрощення аналізу: Зменшення кількості подібних питань сприяє простоті аналізу результатів тесту, оскільки зменшується кількість даних, які потрібно обробити та інтерпретувати.

Тому скорочення подібних питань, які мають схожий зміст, може бути корисним для поліпшення якості результатів тесту та забезпечення комфорту респондентів під час його проходження. Зокрема, можна замінити декілька питань на одне, яке точно відображає суть питання і може дати достатньо інформації про особистісні риси респондента.

Усунення подібних питань з різним формулюванням: Деякі питання можуть здаватися подібними, але мати незначні відмінності у формулюванні. Це може призвести до плутанини та втоми серед респондентів. Рекомендується переглянути питання та видалити будь-які дублікати або подібні питання, які не вносять значного внеску в оцінку особистості.

Ось чотири питання з тесту МВТІ досить схожі між собою (№16,24,32,36) і лише незначною мірою відрізняються за формулюванням. Всі вони стосуються планування, організації та ставлення до обмежень часу. Щоб зекономити час респондентів та зробити тест компактнішим, **можна запропонувати таке питання, яке замінить ці чотири:**

"Як Ви ставитесь до планування та дотримання часових рамок у своїй роботі?"

А) Я планую все заздалегідь і дотримуюсь розкладу;

Б) Я вільніше ставлюся до часу і не люблю себе обмежувати жорсткими рамками.

Це питання враховує основні аспекти, які висвітлюються у чотирьох вихідних питаннях, але дозволяє суттєво скоротити час, необхідний для

проходження тесту, та зменшити кількість подібних питань з різним формулюванням.

Застосування адаптивного тестування: Адаптивне тестування передбачає зміну наступного питання на основі відповіді респондента на попереднє питання. Це дозволяє забезпечити більш точні результати, використовуючи меншу кількість питань та зменшуючи час, необхідний для проходження тесту.

Використання альтернативних методів оцінки: Як доповнення до скороченого тесту, можна розглянути використання альтернативних методів оцінки особистості, таких, як проєктивні тести, спостереження за поведінкою або навіть інтерв'ю з фахівцями з психології. Це може допомогти отримати додаткову інформацію про особистість кандидата, враховуючи різні аспекти його поведінки та сприйняття.

Також варто зазначити, що автор підготував рекомендації щодо вдосконалення наступних аспектів тестування та пропонує такі оптимізаційні заходи:

Оптимальна довжина тесту: З метою забезпечення точності та надійності результатів тесту, а також з урахуванням зручності респондентів, важливо визначити оптимальну довжину тесту. Оптимальна кількість питань залежить від різних факторів, таких, як цілі тестування, доступний час та ресурси, а також специфіка тесту та його показники надійності та валідності.

Хоча немає універсальної рекомендації щодо оптимальної довжини тесту, деякі дослідники вважають, що кількість питань має бути достатньою для отримання надійних результатів, але не занадто великою, щоб уникнути втоми та зниження мотивації респондентів. Наприклад, тест з 30-50 питань може бути оптимальним для більшості ситуацій, проте кількість питань може змінюватися в залежності від конкретних потреб оцінки.

При розробці оптимальної довжини тесту, важливо також забезпечити репрезентативність питань та рівномірне покриття всіх досліджуваних характеристик. Для цього можна провести попередній аналіз даних, використовуючи статистичні методи, такі як аналіз складових або факторний аналіз, щоб визначити найбільш вагомі питання та оптимізувати їх кількість.

Враховуючи зазначені рекомендації та пропозиції щодо оптимізації, можна розробити новий, поліпшений варіант тесту MBTI, який буде коротшим, проте все ще надійним та точним у визначенні особистісних типів респондентів. Нова версія тесту може включати меншу кількість питань,

зокрема згрупованих за схожими темами, щоб забезпечити більшу зручність для респондентів та полегшити аналіз отриманих результатів

Для досягнення цієї мети, рекомендується провести додаткове дослідження та аналіз існуючих питань тесту MBTI, використовуючи статистичні методи та експертні оцінки. За результатами аналізу можна відібрати найбільш значущі та репрезентативні питання для кожного з досліджуваних характеристик, а також врахувати відгуки та пропозиції респондентів щодо змісту та формулювання питань.

Оптимізований тест MBTI може сприяти підвищенню ефективності та якості оцінки особистісних типів, а також забезпечити більшу зручність та доступність для широкого кола користувачів.

Оптимізуючи питання та варіанти відповідей, ми отримуємо можливість краще оцінити реакції кандидатів на різні ситуації, пов'язані з роботою з клієнтами. В результаті, це сприятиме точнішому відбору персоналу та допоможе забезпечити високий рівень обслуговування клієнтів.

Опрацьовуючи кращі та гірші питання з тестів DISC та MBTI, ми забезпечуємо цінні відгуки щодо можливих покращень у формулюванні питань та варіантів відповідей для кожної з цих методик. Це допоможе нам у подальшому вдосконаленні процесу відбору персоналу та забезпеченні ефективності роботи менеджерів з продаїв.

Після аналізу відгуків респондентів та їх реакції на питання №4:

«Я створюю багато шуму»

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

З тесту DISC, було виявлено, що це питання викликало бурну реакцію в 8 з 20 респондентів та багато запитань щодо коректності питання і контексту, в якому воно було поставлено. Оптимізуючи питання, є пропозиції змінити його формулювання та зробити його більш зрозумілим та конкретним для респондентів. Ось оптимізований варіант питання:

«Як часто ви виявляєте свою емоційність у роботі з клієнтами або колегами?»

- а) Майже ніколи
- б) Рідко
- в) Іноді
- г) Часто
- д) Дуже часто

Таке формулювання питання допомагає зосередитися на конкретних ситуаціях, пов'язаних з роботою з клієнтами та співробітниками, і дозволяє респондентам краще зрозуміти, що саме від них очікується. В результаті, ми зможемо отримати більш коректні відповіді від респондентів, що сприятиме точнішому відбору персоналу та забезпеченню ефективності роботи менеджерів з продажу.

Після аналізу відгуків респондентів та їх реакції на питання №15:

«Мені подобається бути частиною шумної компанії»

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

З тесту DISC, було виявлено, що це питання викликало також бурну реакцію в 6 з 20 респондентів та багато запитань щодо того, як воно відноситься до майбутньої роботи респондентів. Оптимізуючи питання, з пропозиції змінити його формулювання та зробити його більш зрозумілим та конкретним у контексті робочого середовища. Ось оптимізований варіант питання:

«Я відчуваю себе комфортно в активному робочому середовищі з високим рівнем взаємодії між колегами»

- а) Не згоден

- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

Таке формулювання питання відображає відношення респондентів до робочого середовища, в якому вони будуть працювати, а не до їх особистих вподобань у вільний час. Це дозволить отримати більш коректні відповіді від респондентів та краще оцінити їх здатність адаптуватися до різних робочих ситуацій, що є важливим аспектом для успішної роботи менеджера з продажу.

ВИСНОВОК

У даній курсовій роботі було проведено дослідження з метою аналізу та оцінки методик DISC та MBTI у контексті відбору персоналу. Звернувши увагу на відгуки респондентів та критику науковців щодо певних аспектів цих методик, автор намагався виявити можливі проблеми та обмеження, пов'язані з їхнім використанням. У результаті дослідження були виявлені деякі аспекти, які потребують уваги та поліпшення, зокрема щодо часу тестування, кількості питань та їх формулювання.

На основі проведеного аналізу автор розробив рекомендації щодо вдосконалення методик DISC та MBTI. Зокрема, було запропоновано оптимізацію довжини тестів, виправлення деяких питань, які містили схожий зміст або формулювання, та внесення змін у структуру тестів для полегшення їх проходження та аналізу результатів. Враховуючи відгуки респондентів та критику науковців, автор вважає, що ці рекомендації можуть сприяти поліпшенню якості оцінки особистісних характеристик кандидатів та підвищенню ефективності відбору персоналу.

У висновку слід зазначити, що дана курсова робота прослідковує актуальність та значимість методик DISC та MBTI у сучасному процесі відбору персоналу, а також висвітлює можливі шляхи їх вдосконалення та оптимізації. Рекомендації, надані автором, можуть стати основою для подальших наукових досліджень та практичної реалізації поліпшених версій цих методик у роботі психологів, HR-фахівців та керівників підприємств. Застосування вдосконалених методик може сприяти створенню більш точних та об'єктивних критеріїв відбору кандидатів, що в свою чергу призведе до формування ефективних команд, підвищення продуктивності праці та досягнення корпоративних цілей.

Окрім того, важливо підкреслити, що запропоновані рекомендації можуть стати основою для створення індивідуальних підходів до відбору персоналу,

оскільки кожна організація має свої особливості та потреби. Тому, адаптація та впровадження цих рекомендацій відбуватиметься з урахуванням специфіки діяльності та культури компанії.

Враховуючи широкий спектр ситуацій, у яких можуть використовуватися методики DISC та MBTI, автор закликає до подальшого вивчення цих інструментів з метою їх постійного вдосконалення та адаптації до змінюваних умов ринку праці та вимог до персоналу.

У заключенні, на переконання автора дана курсова робота є актуальним та корисним дослідженням, яке спрямоване на підвищення ефективності процесу відбору персоналу за допомогою удосконалення та оптимізації методик DISC та MBTI. Результати дослідження та пропоновані рекомендації можуть стати основою для подальших наукових досліджень та практичного застосування у сфері управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лазоренко Т.В. доц., к.е.н. НТУУ «КПІ - CORE (2013)
2. Armstrong, M.. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page (2012).
3. Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass (2010).
4. Highhouse, S. Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 2008). 1(3), 333–342.
5. Lievens, F., & Sackett, P. R. The Validity of Interpersonal Skills Assessment via Situational Judgment Tests for Predicting Academic Success and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, (2017). 102(3), 341–359.
6. МВ Михайліченко - СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (2017).
7. Tett, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A., & Murphy, P. J. Development and content validation of the Hyperdimensional Taxonomy of Managerial Competence (HyToMC). *Human Performance*, (2000). 3(3), 205-251.
8. Руденко, В. В. Використання соціальних мереж при відборі персоналу: переваги та недоліки. *Наукові праці Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, (2018). (31), 36-39.
9. Литвиненко, Л. М. Сучасні методи відбору персоналу: теоретичні аспекти та практичні рекомендації. *Вісник Національного університету*

- "Львівська політехніка". Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, (2015). (831), 245-251.
10. Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. A Review of Structure in the Selection Interview. *Personnel Psychology*, (1997). 50(3), 655-702.
11. Stevens, M. J., & Campion, M. A. Staffing Work Teams: Development and Validation of a Selection Test for Teamwork Settings. *Journal of Management*, (1999). 25(2), 207-228.
12. Чала Ю.М., Шахрайчук А.М. - ПСИХОДІАГНОСТИКА - репозитарій НТУ "ХПІ", (2018).
13. Brown, S., & Knight, P. *Assessing learners in higher education*. London: Kogan Page, (1994)..
14. Marston, W. M. (1928) *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace & Company, (1928).
15. Marston, W. M. (1928). *Emotions of Normal People*. London: K. Paul, Trench, Trubner & Co., Ltd, (1928).
16. House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, (2004).
17. Психологія особистості. Адаптація DISC-методики на українському ринку. *Український науковий журнал*, (2014). (3), 12-15.
18. Роговін, А. А. Система DISC: аналіз сучасних моделей. *Управління розвитком складних систем*, (2017). 29, с. 46-49.

- 19.Литвиненко, О. М. Дослідження недоліків DISC-тестування. Економічний вісник НТУУ «КПІ», (2018) . 15, с. 419-425.
20. Боднар, В., Семенко, І., & Бойко, М. (2016). Особливості застосування методики DISC в системі управління персоналом суб'єктів господарювання. Вісник економіки транспорту і промисловості, (2016). (60), 78-83.
- 21.Myers, I. B., & McCaulley, M. H. Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press, (1985).
- 22.Левченко, І. І., & Ларіна, О. В. Застосування методики MBTI у професійному консультуванні та кар'єрному розвитку. Актуальні проблеми психології, (2017). (5), 77-87.
- 23.Фурса, С. В. Застосування методики Myers-Briggs Type Indicator для виявлення особистісних характеристик менеджерів з продажів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія, (2020). (67), 43-48.
- 24.Третяк, О. М. Особистісно-психологічні особливості керівників, виявлені за допомогою методики MBTI. Актуальні проблеми психології, (2015). (7), 51-61.
- 25.Marston, W. M. Emotions of Normal People. London: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co, (1928).
- 26.Jung, C. G. Psychological Types. Zurich: Rascher Verlag, (1921).

27. Tulgan, B. The Art of Managing the Dominant, Influential, Steady, and Conscientious Styles: Applying the DISC Model for Organizational Success. *Human Resource Management International Digest*, (2015). 23(7), 36-38.
28. Штурхецький, С.В. Методика Майерс-Бриггс як інструмент діагностики типів особистості. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*, (2013). 3, 174-178.
29. Furnham, A. The Big Five versus the Big Four: The relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI Five Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, (1996). 21(2), 303-307.
30. Bono, J. E., & McNamara, G. (2011). Publishing in AMJ—Part 2: Research Design. *Academy of Management Journal*, (2011). 54(4), 657-660.
31. Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence at Work: Exploring and explaining individual differences at work*. Routledge, (2008).
32. Hough, L. M., & Oswald, F. L. Personality testing and the equal employment opportunity commission: A reply to Lissak and Gutman. *Industrial and Organizational Psychology*, (2008). 1(1), 96-102.
33. Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, (1991). 44(4), 703-742.
34. Cloninger, C. R. (2009). The science of well-being: An integrated approach to mental health and its disorders. *World Psychiatry*, (2009). 5(2), 71-76.

35. McCrae, R. R., & Costa, P. T. Conceptions and correlates of Openness to Experience. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*, (1997). (pp. 825-847). Academic Press.
36. Семеряк, М. Використання методик DISC для діагностики особистісних характеристик керівників організацій. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*, (2016). 5(852), 248-255.
37. Bess, T.L., & Harvey, R.J. Bimodal score distributions and the MBTI: Fact or artifact? Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA, (2001).
38. Матюшкін, А.М. Психологія особистості. Київ: Видавництво "Академвидав", (2006).
39. Furnham, A. The big five versus the big four: the relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, (1996). 21(2), 303-307.
40. Vyse, S. *Believing in Magic: The Psychology of Superstition*. Oxford University Press, (2013).
41. Pittenger, D.J. Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57(3), 210-221, (2005).
42. Федоренко, О.С. Психологія роботи з людьми. Київ: Видавництво "Академвидав", (2013).

ДОДАТОК

Методика DISC (ODAT). Питання та відповіді:

1. Намагаюсь бути попереду всіх

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

2. Я люблю порядок та регулярність

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

3. Я маю вплив на людей

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

4.

Я створюю багато шуму

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє

г) Швидше згоден

д) Цілком згоден

5.

Я хочу, щоб всі були рівні між собою

а) Не згоден

б) Швидше не згоден

в) Щось середнє

г) Швидше згоден

д) Цілком згоден

6. Я постійно шукаю, як заробити гроші

а) Не згоден

б) Швидше не згоден

в) Щось середнє

г) Швидше згоден

д) Цілком згоден

7.

Я емоційно стриманий

а) Не згоден

б) Швидше не згоден

в) Щось середнє

г) Швидше згоден

д) Цілком згоден

8.

Я ціную співробітництво вище конкуренції

а) Не згоден

б) Швидше не згоден

- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

9. Я хочу, щоб сторонні люди мене любили

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

10.

В мене є сильна потреба влади

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

11. Я читаю умови, надруковані дрібним шрифтом

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

12. Я соромлюсь критикувати ідеї людей

- а) Не згоден

- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

13. Я часто жартую

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

14. Моя перша реакція на ідею – знайти в ній недоліки

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

15.

Мені подобається бути частиною шумної компанії

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

16. Я рідко хвалюсь

- а) Не згоден
- б) Швидше не згоден
- в) Щось середнє
- г) Швидше згоден
- д) Цілком згоден

Методика МВТІ. Питання та відповіді:

1. Обычно Вы:

- А) общительны;
- Б) довольно сдержанны и спокойны.

2. Если бы Вы были преподавателем, какой курс Вы бы предпочли:

- А) построенный на изложении фактов;
- Б) включающий в себя изложение теорий.

3. Вы чаще позволяете:

- А) своему сердцу управлять разумом;
- Б) своему разуму управлять сердцем.

4. Когда Вы уходите куда-то на весь день, Вы:

- А) планируете, что и когда будете делать;
- Б) уходите без определенного плана.

5. Находясь в компании, Вы обычно:

- А) присоединяетесь к общему разговору;
- Б) беседуете время от времени с кем-то одним.

6. Вам легче поладить с людьми:

- А) имеющими богатое воображение;
- Б) реалистичными.

7. Более высокой похвалой Вы считаете слова:

- А) душевный человек;
- Б) последовательно рассуждающий человек.

8.Вы предпочитаете:

- А) заранее договариваться о встречах, вечеринках и т.п.;
- Б) иметь возможность в последний момент решать, как развлечься.

9.В большой компании чаще:

- А) Вы представляете людей друг другу;
- Б) Вас знакомят с другими.

10.Вас скорее можно назвать:

- А) человеком практичным;
- Б) выдумщиком.

11.Обычно Вы:

- А) цените чувства больше, чем логику;
- Б) цените логику больше, чем чувства.

12.Вы чаще добиваетесь успеха:

- А) действуя в непредсказуемой ситуации, когда нужно быстро принимать решения;
- Б) следуя тщательно разработанному плану.

13.Вы предпочитаете:

- А) иметь несколько близких, верных друзей;
- Б) иметь дружеские связи с самыми разными людьми.

14.Вам больше нравятся люди, которые:

- А) следуют общепринятым нормам и не привлекают к себе внимания;
- Б) настолько оригинальны, что им все равно, обращают на них внимание или нет.

15.На Ваш взгляд самый большой недостаток – быть:

- А) бесчувственным;
- Б) неблагоприятным.

16.Следование какому-либо расписанию:

- А) привлекает Вас;
- Б) сковывает Вас.

17. Среди своих друзей Вы:

- А) позже других узнаете о событиях в их жизни;
- Б) обычно знаете массу новостей о них.

18. Вы бы предпочли иметь среди своих друзей человека, который:

- А) всегда полон новых идей;
- Б) трезво и реалистично смотрит на мир.

19. Вы предпочли бы работать под началом человека, который:

- А) всегда добр;
- Б) всегда справедлив.

20. Мысль о том, чтобы составить список дел на выходные:

- А) Вас привлекает;
- Б) оставляет Вас равнодушным;
- В) угнетает Вас.

21. Вы обычно:

- А) можете легко разговаривать практически с любым человеком в течение любого времени;
- Б) можете найти тему для разговора только с немногими людьми и только в определенных ситуациях.

22. Когда Вы читаете для своего удовольствия, Вам нравится:

- А) необычная, оригинальная манера изложения;
- Б) когда писатели четко выражают свои мысли.

23. Вы считаете, что более серьезный недостаток:

- А) быть слишком сердечным;
- Б) быть недостаточно сердечным

24. В своей повседневной работе:

- А) Вам больше нравятся критические ситуации, когда Вам приходится работать в условиях дефицита времени;
- Б) ненавидите работать в жестких временных рамках;
- В) обычно планируете свою работу так, чтобы Вам хватило времени.

25. Люди могут определить область Ваших интересов:

- А) при первом знакомстве с Вами;
- Б) лишь тогда, когда узнают Вас поближе.

26. **Выполняя ту же работу, что и многие другие люди, Вы предпочитаете:**

- А) делать это традиционным способом;
- Б) изобретать свой собственный способ.

27. **Вас больше волнуют:**

- А) чувства людей;
- Б) их права.

28. **Когда Вам нужно выполнить определенную работу, Вы обычно:**

- А) тщательно организовываете все перед началом работы;
- Б) предпочитаете выяснять все необходимое в процессе работы.

29. **Обычно Вы:**

- А) свободно выражаете свои чувства;
- Б) держите свои чувства при себе.

30. **Вы предпочитаете:**

- А) быть оригинальным;
- Б) следовать общепринятым нормам.

31. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) кроткий;
- Б) настойчивый.

32. **Когда Вам необходимо что-то сделать в определенное время, Вы считаете, что:**

- А) лучше планировать все заранее;
- Б) несколько неприятно быть связанным этими планами.

33. **Можно сказать, что Вы:**

- А) более восторженны по сравнению с другими людьми;
- Б) менее восторженны, чем большинство людей

34. **Более высокой похвалой человеку будет признание:**

- А) его способности к предвидению;
- Б) его здравого смысла.

35. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) мысли;
- Б) чувства.

36. **Обычно:**

- А) Вы предпочитаете все делать в последнюю минуту;
- Б) для Вас откладывать все до последней минуты – это слишком большая нервотрепка.

37. **На вечеринках Вам:**

- А) иногда становится скучно;
- Б) всегда весело.

38. **Вы считаете, что более важно:**

- А) видеть различные возможности в какой-либо ситуации;
- Б) воспринимать факты такими, какие они есть.

39. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) убедительный;
- Б) трогательный.

40. **Считаете ли Вы, что наличие стабильного повседневного распорядка:**

- А) очень удобно для выполнения многих дел;
- Б) тягостно, даже когда это необходимо.

41. **Когда что-то входит в моду, Вы обычно:**

- А) одним из первых испробуете это;
- Б) нмало этим интересуетесь.

42. **Вы скорее:**

- А) придерживаетесь общепринятых методов в работе;
- Б) ищите, что еще неверно, и беретесь за неразрешенные проблемы.

43. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

звучит).

- А) анализировать;
- Б) сопереживать.

44.Когда Вы думаете о том, что надо сделать какое-то не очень важное дело или купить какую-то мелкую вещь, Вы:

- А) часто забываете об этом и вспоминаете слишком поздно;
- Б) записываете это на бумаге, чтобы не забыть;
- В) всегда выполняете это без дополнительных напоминаний.

45.Узнать, что Вы за человек:

- А) довольно легко;
- Б) довольно трудно.

46.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) факты;
- Б) идеи.

47.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) справедливость;
- Б) сочувствие.

48.Вам труднее приспособиться:

- А) к однообразию;
- Б) к постоянным изменениям.

49.Оказавшись в затруднительной ситуации, Вы обычно:

- А) переводите разговор на другое;
- Б) превращаете его в шутку;
- В) спустя несколько дней думаете, что Вам следовало сказать.

50.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

звучит).

- А) утверждение;
- Б) идея.

51.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) сочувствие;
- Б) расчетливость.

52.Когда Вы начинаете какое-то большое дело, которое займет у Вас неделю, Вы:

- А) составляете сначала список того, что нужно сделать и в каком порядке;
- Б) сразу беретесь за работу.

53.Вы считаете, что Вашим близким известны Ваши мысли:

- А) достаточно хорошо;
- Б) лишь тогда, когда Вы намеренно сообщаете о них

54.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) теория;
- Б) факт.

55.Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) выгода;
- Б) благодеяние.

56.Выполняя какую-либо работу, Вы обычно:

- А) планируете работу таким образом, чтобы закончить с запасом времени;
- Б) в последний момент работаете с наивысшей производительностью.

57.Будучи на вечеринке, Вы предпочитаете:

- А) активно участвовать в развитии событий;

- Б) предоставляете другим развлекаться, как им хочется.

58. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) буквальный;
 Б) фигуральный.

59. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) решительный;
 Б) преданный, любящий.

60. **Если в выходной утром Вас спросят, что Вы собираетесь сделать в течение дня, Вы:**

- А) сможете довольно точно ответить;
 Б) перечислите вдвое больше дел, чем сможете сделать;
 В) предпочтете не загадывать заранее.

61. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) энергичный;
 Б) спокойный.

62. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) образный;
 Б) прозаичный.

63. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) неуступчивый;

- Б) добросердечный.

64. **Однообразие повседневных дел кажется Вам:**

- А) спокойным;
 Б) утомительным.

65. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) сдержанный;
 Б) разговорчивый.

66. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) производить;
 Б) создавать.

67. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) миротворец;
 Б) судья.

68. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) запланированный;
 Б) внеплановый.

69. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) спокойный;
 Б) оживленный.

70. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) благоразумный;
- Б) очаровательный.

71. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) мягкий;
- Б) твердый.

72. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) методичный;
- Б) спонтанный.

73. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) говорить;
- Б) писать.

74. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) производство;
- Б) планирование.

75. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) прощать;
- Б) позволять.

76. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) систематический;
- Б) случайный.

77. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) общительный;
- Б) замкнутый.

78. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) конкретный;
- Б) абстрактный.

79. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) кто;
- Б) что.

80. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) импульс;
- Б) решение.

81. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) вечеринка;
- Б) театр.

82. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) сооружать;
- Б) изобретать.

83. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) нескритичный;
- Б) критичный.

84. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) пунктуальный;
- Б) свободный.

85. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) основание;
- Б) вершина.

86. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) осторожный;
- Б) доверчивый.

87. Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).

- А) переменчивый;
- Б) неизменный.

88. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) теория;
- Б) практика.

89. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) соглашаться;
- Б) дискутировать.

90. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) дисциплинированный;
- Б) беспечный.

91. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) знак;
- Б) символ.

92. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) стремительный;
- Б) тщательный.

93. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) принимать;
- Б) изменять.

94. **Какое слово в паре Вам нравится (ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит или звучит).**

- А) известный;
- Б) неизвестный.

РЕЗЮМЕ

Чайка Д. Ю. «Теорії та концепції у сучасній практиці відбору персоналу»

Курсова робота присвячена вивченню та оптимізації методик DISC та MBTI для відбору персоналу.

У першому розділі роботи автор аналізує принципи, переваги та недоліки обох методик та їх застосування в контексті відбору кадрів.

У другому розділі розглядаються критика, рекомендації та відгуки респондентів щодо цих методик.

На основі аналізу автор пропонує способи їх покращення для ефективного використання в процесі відбору персоналу. Сенсом даної курсової роботи є сприяння розвитку методів психодіагностики у сфері підбору персоналу та покращення їхньої адекватності та точності.

Chayka D. Y. "Theories and Concepts in Modern Personnel Selection Practice"

The coursework is dedicated to the study and optimization of DISC and MBTI methods for personnel selection.

In the first section, the author analyzes the principles, advantages, and disadvantages of both methods and their application in the context of personnel selection.

In the second section, criticism, recommendations, and respondent feedback on these methods are examined. Based on the analysis, the author suggests ways to improve them for effective use in the selection process.

The purpose of this coursework is to contribute to the development of psychodiagnostic methods in the field of personnel selection and improve their adequacy and accuracy.