

*СТАВИЦЬКИЙ Андрій,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної кібернетики
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
Національний експерт з реформування вищої освіти
в Україні в рамках Болонського процесу
Координатор «Програми розвитку
лідерського потенціалу університетів України»*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ УЧАСНИКІВ «ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ» НА ОСНОВІ ТЕСТУ «16 НА ПЕРСОНАЛЬНОСТЕЙ»¹

Підвищення світової та регіональної конкуренції університетів вимагає нового підходу до генерації та реалізації ідей в освітньому та науковому просторі. У сучасному світі суттєво зростає роль горизонтальних зв'язків в університеті, роль лідерських якостей, завдяки яким особи можуть ефективно розпочинати та завершувати відповідні проекти. Для допомоги у вирішенні цієї проблеми у кінці 2015 року за ініціативи Британської Ради в Україні, Інституту вищої освіти в Україні був започаткований проект «Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України», присвячений формуванню в закладах вищої освіти нашої держави управлінських команд нового рівня, діяльність яких буде спрямована на всебічний розвиток індивідуальних якостей осіб та їх можливості працювати у команді. В роботі проаналізовано командний потенціал університетських команд на основі психологічного тестування. Визначено, що частка психотипів учасників програми суттєво відрізняються від аналогічної статистики в Україні та Європі, зазначено позитивні та негативні сторони такої ситуації.

***Ключові слова:** тестування, психологічні типи, лідерство, потенціал, команда, розвиток, університет*

Сучасні тенденції у вищій освіті значно підсилюють автономію університетів світу. Розвиток культури автономії вищих навчальних закладів закріплений або законодавчо, або традиційно майже у всіх європейських країнах. Боротьба за студентів, за залучення коштів на наукові дослідження сприяє зростанню конкуренції, що вимагає постійного удосконалення діяльності університетів.

¹ Робота підготовлена за підтримки Національного Ерасмус+ офісу в Україні, British Council in Ukraine та Інституту вищої освіти НАПН України

Використання лише традиційних підходів в освіті в умовах високої глобалізації, міграції населення, обміну технологій вже не дозволяє залишатися лідерами у відповідних регіонах, а тому вищі навчальні заклади вкрай зацікавлені у нових ідеях, можливостях співпраці та нових галузях отримання прибутку. Очевидно, що навіть найталановитіші менеджери університетів не спроможні постійно генерувати нові ідеї та займатися їх терміновою реалізацією. Внаслідок цього значно зростає вага нових проектів, які розробляються та реалізуються членами колективу університетів. Це означає, що суттєво змінюється парадигма відносин у сучасному закладі освіти: замість виконання завдань вищого керівництва працівники стають фактично повноправними партнерами, які можуть виконувати лідерські функції при реалізації певних проектів. Таким чином, зростає роль лідерських якостей і значення горизонтальних зв'язків в університеті, завдяки яким особи можуть ефективно розпочинати та завершувати відповідні проекти.

Якщо у розвинутих європейських країнах культура спілкування в університетах передбачає переважно саме горизонтальні зв'язки, то у вітчизняній парадигмі освіти провідна роль належить вертикальним зв'язкам. Очевидно, що українським університетам необхідно формувати нову культуру спілкування між різними членами освітніх закладів для більш ефективного залучення персоналу до роботи в університеті. Для вирішення цієї проблеми у кінці 2015 року за ініціативи Британської Ради в Україні², Інституту вищої освіти в Україні був започаткований проект «Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України» (далі – Програма). Він присвячений формуванню в закладах вищої освіти нашої держави управлінських команд нового рівня, діяльність яких буде спрямована на всебічний розвиток індивідуальних якостей осіб та їх можливості працювати у команді. Для того, щоб у командах були враховані всі думки, розглянуті всі можливі проблеми функціонування університетів, їхній склад був жорстко регламентований. Відбір команд здійснювався на основі відкритого конкурсу. Кожна пропозиція для участі у відборі повинна була містити 5 основних учасників та 2 резервних, серед яких мали бути представлені ректор або проректори університету, начальники департаментів, викладачі, студенти або аспіранти. Учасники описували ідею проекту, який вони хочуть реалізувати в рамках Програми. Основна ідея Програми – створення горизонтальних зв'язків в умовах існуючої ієрархії, коли представники різних департаментів, які займають різні посади, можуть ефективно працювати як одна команда.

Для основних учасників команди було проведено два спеціальних тренінги «Development Center» та «Change Academy», які були присвячені розвитку

² Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України [Електр. ресурс] - Режим доступу: <http://www.britishcouncil.org.ua/programmes/education/ukraine-higher-education-leadership-development-programme>

міжособистісних відносин, тестуванню команд на психологічну стійкість та розподілу командних ролей. Крім цього, організовано три тренінги для двох учасників з кожної команди (так званих «майбутніх лідерів»), яких університет готує на керівні посади у найближчому майбутньому. Для полегшення засвоєння матеріалу, узгодження міжкомандної роботи для кожної команди був призначений координатор, основним завданням якого є підтримка розвитку команди як цілісної групи та допомога в реалізації запланованого проекту університету з урахування лідерських якостей членів команди. Координаторами програми стали Національні експерти з реформування вищої освіти в Україні в рамках Болонського процесу, професійні психологи, провідні фахівці Інституту вищої освіти НАПН України та інших вітчизняних університетів.

Одним з ключових елементів аналізу команд була ефективність розподілу ролей, які члени команди мають виконувати під час проекту. Очевидно, що важко підібрати команду, яка складається лише з однакових за типами мислення осіб. Проте відмінності між людьми є потенційною можливістю посилити команду, якщо їх ефективно використати. З метою виявлення можливих ролей у команді всі особи пройшли два безкоштовних тестування: тест на виявлення 16 персональностей Майєрса-Бріггса³ та тест на командні ролі⁴. Після тестування професійні психологи надали рекомендації щодо покращення роботи команд з урахуванням нової інформації.

Проте невирішеним залишилося питання, як саме формувалися проектні команди, які принципи були покладені в основу відбору їх учасників, крім прямих вимог щодо займаних посад. Отримані агреговані дані тестування дали можливість здійснити такий аналіз, виявити важливі фактори, що впливають на той чи інший відбір осіб у команду для реалізації проекту.

Метою роботи є проведення статистичного аналізу даних психологічного тестування учасників Програми та виявлення факторів, які впливають на формування тих чи інших команд.

З середини ХХ ст. широке розповсюдження отримала система психологічного тестування Майєрса-Бріггса, яка на основі поділу людей за психологічними типами дозволяє рекомендувати ті чи інші професії, коригування поведінки для досягнення максимальних цілей при роботі в команді. Незважаючи на суперечливість та неоднозначне сприйняття результатів цієї системи, згадане тестування достатньо поширене у розвинутих країнах.

Тестування Майєрса-Бріггса визначає один із 16 типів особистості на основі 4 парних індикаторів (табл. 1).

³Тест на 16 персональностей [Електр. ресурс] - Режим доступу: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

⁴ Thomas International [Електр. ресурс] - Режим доступу: <https://global.thomasinternational.net>

Таблиця 1

Шкали для психологічного тестування Майєрса-Бріггса

Шкала	Опис	Можливі типи
Шкала E—I	орієнтація свідомості	E (Extraversion, екстраверсія) – орієнтація назовні, на об'єкти. I (Introversion, інтроверсія) – орієнтація всередину, на суб'єкта;
Шкала S—N	спосіб орієнтації у ситуації	S (Sensing, здоровий глузд) – орієнтація на конкретну інформацію, N (iNtuition, інтуїція) – орієнтація на узагальнену інформацію;
Шкала T—F	основа прийняття рішень	T (Thinking, мислення) – раціональне зважування альтернатив; F (Feeling, відчуття) – прийняття рішень на емоційній основі;
Шкала J—P	спосіб підготовки рішень	J (Judging, судження) – перевага планувати та заздалегідь упорядковувати інформацію, P (Perception, сприйняття) – перевага діяти без детальної попередньої підготовки за обставинами
Шкала A- T	Основа особистості	A (Assertive, асертивність) – самовпевнені, урівноважені та стійкі до стресу. T (Turbulent, турбулентність) – самоусвідомлені та чутливі до стресу.

Джерело: складено автором на основі⁵

Поєднання всіх можливих типів дає один із 16 типів особистості, на основі чого робляться висновки про необхідність застосування тієї чи іншої корекції поведінки для ефективної роботи в групі, де представлені індивіди з іншими психологічними портретами.

Одна з проблем, з якою часто зустрічаються психологи, полягає у тому, що на більшість питань тестів є приблизно однакова кількість позитивних та негативних відповідей, що створює суттєві піки на графіках при визначенні групових ознак людини. Внаслідок цього особи можуть бути віднесені до різних психологічних типів при незначній різниці у відповідях. Наприклад, на основі комп'ютерних тестів 486 тис. осіб було встановлено, що ознаки екстраверта є у 47,7% респондентів, 43,2% виявилися інтровертами, а для 9,1% осіб не вдалося

⁵ Тест на 16 персональностей [Електр. ресурс] - Режим доступу:
<https://www.16personalities.com/free-personality-test>

однозначно встановити психотип⁶. Незважаючи на величезну кількість оброблених даних, ця вибірка є нерепрезентативною через можливість різноманітних Інтернет-накруток, багаторазового проходження тесту тощо. Такі недоліки дозволяють учасникам тестування «змінювати» свою поведінку відповідно до вимог роботодавця. Тому дуже важливо проводити це тестування в умовах, коли немає прямої залежності між його результатами та вигодою особи, яку тестують.

Аналогічні дослідження намагаються проводити і різноманітні центри, які спеціалізуються на психологічній підтримці. Проте для встановлення психотипу особи вона має або прийти до такого центру, або бути направленою туди своїм роботодавцем. Це викривлює реальну картину, оскільки зрозуміло, що на тестування записуються найбільш активні індивіди. Однак отримані результати можуть дати певну інформацію щодо розподілу характеристик. Зокрема, за даними центру «Терра Персонал» 55,4% респондентів є екстравертами, а 45,8% - інтровертами. Найбільш яскраво виявлено переважання логіки над етикою (71,4% і 28,6% відповідно) та ірраціональності над раціональністю (61,0% і 39,0% відповідно)⁷.

Дослідження психотипів у Гонконзі (вибірка 100 осіб) показало, що в залежності від мови формулювання питань на тестах розподіл характеристик суттєво змінюється. Зокрема, відсоток екстравертів складає від 47 до 64%, інтровертів – від 37 до 53%; сенсорики переважають над інтуїтами (від 59 до 67% над 33-42%); ті, хто думає переважають над тими, хто відчуває (59-61% над 40-41%); фактор J зустрічається у 70-73% респондентів, а Р – у 27-30%⁸.

Найбільш повне та ґрунтовне дослідження було представлено у роботі Н.Шаубхут та Х.Томпсона⁹. Згідно з обстеженням декількох тисяч респондентів різного віку, працевлаштування, етнічної групи та місця проживання було визначено, що у світі спостерігається достатньо цікавий розподіл між психотипами: приблизно 54% людей є екстравертами, сенсорики та інтуїти поділені порівну, раціонали у півтора рази зустрічаються частіше за ірраціоналів, близько 53% осіб люблять панувати свої дії заздалегідь.

⁶ Соотношение экстравертов и интровертов [Електр. ресурс] - Режим доступу:

http://psyline.retter.ru/auzeng/st_e.php

⁷ Terra Personal [Електр. ресурс] - Режим доступу: <http://www.terra-personal.ru/>

⁸ Carl J. Beuke David G. Freeman Shanping Wang Reliability and Validity of the Myers-Briggs Type Indicator® Form M when Translated into Traditional and Simplified Chinese Characters Psychological Type and Culture—East & West: A Multicultural Research Conference Honolulu, Hawaii, January 6-8, 2006 [Електр. Ресурс] – Режим доступу:

http://typeandculture.org/Pages/C_papers06/BeukeChineseRelib.doc.pdf

⁹ Nancy A. Schaubhut Nicole A. Herk Richard C. Thompson MBTI® Form M Manual Supplement [Електр. Ресурс] – Режим доступу: https://www.cpp.com/pdfs/MBTI_FormM_Supp.pdf

Агреговані дані різних досліджень наведено у табл. 2. Як бачимо, незважаючи на суттєві відмінності у конкретних результатах, є певні спільні риси. Зокрема, всі дослідження вказують на незначне перевищення екстравертів на інтровертами, проте ця різниця не є критичною і в залежності від вибірки може змінюватися. Можна відзначити, доля екстравертів має складати близько 54% від вибірки. Розподіл між логіками та інтуїтами є майже збалансованим – 50/50. Розподіл між раціональністю та ірраціональністю є спірним в залежності від дослідження, однак частіше спостерігається співвідношення 60/40 на користь раціональності. Нарешті, судження має перевагу над етикою.

Таблиця 2

Розподіл типів у індивідів

Тип	Відсоток осіб, %			
	MBTI® Form M Manual Supplement	Терра Персонал	Гонконг	Комп'ютерне тестування*
E	53,8	55,4	64	52,4
I	46,2	45,8	36	47,6
S	49,9	54,2	59	-
N	50,1	45,8	42	-
T	60,6	39,0	61	-
F	39,4	61,0	40	-
J	53,1	71,4	73	-
P	46,9	28,6	28	-

Джерело: ^{10, 11, 12, 13}

*Результати модифіковано шляхом пропорційного розподілу осіб, для яких тип не був однозначно визначений.

Відповідно до статистики «Тесту на 16 персональностей»¹⁴ на основі результатів 10,5 млн осіб, українці входять до перших чотирьох країн у Європі за часткою екстравертів (54,6%). У цілому, серед європейських країн частка

¹⁰ Nancy A. Schaubhut Nicole A. Herk Richard C. Thompson MBTI® Form M Manual Supplement [Електр. Ресурс] – Режим доступу: https://www.cpp.com/pdfs/MBTI_FormM_Supp.pdf

¹¹ Соотношение экстравертов и интровертов [Електр. ресурс] - Режим доступу: http://psyline.retter.ru/auzeng/st_e.php

¹² Carl J. Beuke David G. Freeman Shanping Wang Reliability and Validity of the Myers-Briggs Type Indicator® Form M when Translated into Traditional and Simplified Chinese Characters Psychological Type and Culture—East & West: A Multicultural Research Conference Honolulu, Hawaii, January 6-8, 2006 [Електр. Ресурс] – Режим доступу: http://typeandculture.org/Pages/C_papers06/BeukeChineseRelib.doc.pdf

¹³ Nancy A. Schaubhut Nicole A. Herk Richard C. Thompson MBTI® Form M Manual Supplement [Електр. Ресурс] – Режим доступу: https://www.cpp.com/pdfs/MBTI_FormM_Supp.pdf

¹⁴ <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

екстравертів коливається від 44,15% у Литві до 55,85% у Чорногорії. Українці є найбільш спостережливими у Європі (65,03%), а найбільш інтуїтивними є албанці, де тип спостерігача зустрічаються лише у 51,49% осіб. Кількість тих, хто сприймає світ через логічні розміркування, змінюється від 39,2% у Ірландії до 49% у Албанії. В Україні переважає нераціональне сприйняття світу – 53,82%. При аналізі судження та етики, особи, які люблять судити, переважають у Румунії (54,23%), а розвідники – у Литві (53,62%). В Україні 51,87% людей люблять планувати свою діяльність заздалегідь. При аналізі твердості характеру асертивний тип має від 46,2% у Італії до 56,11% у Нідерландах, в Україні цей показник складає 54,79%.

Таблиця 3

Розподіл осіб по типах за даними «Тесту на 16 персональностей»

Тип	Відсоток осіб, %		
	Найбільше значення	Найменше значення	Україна
E	55,85	44,15	54,60
I	55,85	44,15	45,30
S	65,03	51,49	65,03
N	48,51	34,97	34,97
T	48,94	40,70	46,18
F	59,30	51,06	53,82
J	54,23	46,38	51,87
P	53,62	45,77	48,13
A	56,11	46,20	54,79
T	53,80	43,89	45,21

Джерело: ¹⁵

Для проведення дослідження всім учасникам Програми було запропоновано пройти тестування онлайн за допомогою «Тесту на 16 персональностей». При проходженні тестування кожен учасник вказував своє прізвище, посаду, командний номер (від 1 до 7). Результатом тестування був певний психотип особистості. Для статистичних розрахунків дані тесту для всіх учасників були об'єднані в одну базу даних. Це дозволило провести групування даних за посадами, за роллю осіб в командах тощо. Зокрема, окремо розглядалися такі посади:

- координатор програми (особа, яка не представляє відповідний університет, але надає допомогу команді);

¹⁵ Global Personality Map – Europe [Електр. ресурс] - Режим доступу: <https://www.16personalities.com/country-profiles/global/europe>

- ректор;
- проректор;
- керівник середньої ланки (декан, завідувач кафедри, начальник структурного підрозділу, директор бібліотеки тощо);
- експерти (учасники проекту, які не працюють безпосередньо в університеті);
- викладачі (асистенти, доценти та професори, які не займають керівних посад);
- студенти та аспіранти.

Другою ознакою для класифікації була роль особи у команді. При цьому враховувалося не тільки пряма визначена посада у команді, але й те, в яких заходах бере участь індивід. Відповідно, кожен учасник міг мати одну або декілька з таких характеристик:

- лідер команди (особа, яка відповідає за команду, не обов'язково повинна мати найвищу посаду. У списках команд лідер вказувався на першій позиції, саме від його рішення залежав розподіл ролей індивідів у команді);
- основний член команди (особа, яка була заявлена в першій п'ятірці команди та брала участь у тренінгах-семінарах);
- резервний член команди (особа, яка була заявлена на 6-ій або 7-ій позиції в команді, і могла за певних обставин відвідувати частину заходів Програми. Як правило, кожна команда залучала принаймні одного резервного члена для участі у тренінгах для майбутніх лідерів);
- майбутній лідер (особа, яка заявлялася для участі у тренінгах для майбутніх лідерів і могла бути як основним, так і резервним членом команди. Слід зазначити, що університети мали вибирати майбутніх лідерів так, щоб по закінченню Програми вони могли претендувати на керівну посаду, тобто, це учасники, які вже виділені менеджментом університетів як кандидати на підвищення);
- особа, яка не планує бути майбутнім лідером (особа, яка не брала участі у тренінгах для майбутніх лідерів. Сюди також були віднесені особи, які вже займають керівні посади, а тому не можуть розглядатися як лідери у майбутньому, оскільки повинні бути лідерами у теперішньому часі).

Як бачимо, одна особа могла мати декілька характеристик, що дозволяло використовувати її результати у різних вибірках. Загалом у Програмі приймає участь по сім осіб від 12 команд та 14 координаторів, тобто 98 осіб, з них пройшли тестування 96 осіб (98% учасників).

Після проведення розрахунків у групах університетських команд були отримані такі результати (табл. 4).

Таблиця 4

Розподіл психотипів за посадами, %

Тип	Всього	За посадами							За лідерством			
		Координатори	Ректори	Проректори	Керівники	Експерти	Викладачі	Студенти та аспіранти	Серед лідерів команд	Крім майбутніх лідерів	Майбутні лідери	Основний склад
E	84.04	83.33	100.00	78.57	84.62	100.00	85.00	78.57	75.00	78.18	92.31	81.36
I	15.96	16.67	0.00	21.43	15.38	0.00	15.00	21.43	25.00	21.82	7.69	18.64
N	18.1	16.7	25.0	14.3	19.2	25.0	0.0	42.9	16.7	18.2	17.9	18.64
S	81.9	83.3	75.0	85.7	80.8	75.0	100.0	57.1	83.3	81.8	82.1	81.36
F	59.57	58.33	50.00	64.29	69.23	50.00	40.00	71.43	58.33	60.00	58.97	59.32
T	40.43	41.67	50.00	35.71	30.77	50.00	60.00	28.57	41.67	40.00	41.03	40.68
J	80.85	83.33	100.00	85.71	80.77	100.00	60.00	92.86	83.33	85.45	74.36	81.36
P	19.15	16.67	0.00	14.29	19.23	0.00	40.00	7.14	16.67	14.55	25.64	18.64
A	76.60	83.33	100.00	71.43	65.38	100.00	75.00	85.71	83.33	85.45	64.10	77.97
T	23.40	16.67	0.00	28.57	34.62	0.00	25.00	14.29	16.67	14.55	35.90	22.03

Джерело: розрахунки автора

Дані свідчать, що частка екстравертів становить більше 84%, що значно перевищує відповідну частку у всіх раніше проведених дослідженнях. Звичайно, обсяг вибірки у 98 осіб не є достатнім для отримання результатів з 95% надійністю, проте значне відхилення частки екстравертів від стандартних значень може показувати, що в цілому, команди Програми підбиралися спеціальним чином серед відкритих до спілкування осіб. Саме з цієї причини у командах, скоріш за все, виявилася така значна кількість екстравертів. Однак відкритість до спілкування призводить до ігнорування сильних сторін інтровертів, що в певних ситуаціях може суттєво понизити ефективність командної роботи. Інакше кажучи, підбір членів команди пов'язаний з вмінням осіб проводити рекламу власної діяльності, а не на її результати. З психологічної точки зору це означатиме, що у команд, можливо, будуть завищені очікування щодо результатів.

Майже 82% всіх учасників є сенсоріками, що також можна пояснити особливостями роботи учасників Програми: переважна частина є викладачами університетів, а тому у своїй роботі вони опираються саме на знання, а не інтуїтивні здогадки. Варто також зазначити, що ця характеристика є явно розвинутою у процесі роботи, оскільки в групі студентів та аспірантів кількість

сенсоріків становить лише 57,1%, що узгоджується з середньоєвропейськими нормами. Таким чином, специфіка викладацької роботи сприяє зміні психологічного портрету індивіда.

Розподіл між раціональним та нераціональним у цілому відповідає європейській практиці 60/40 на користь нераціоналістів. З цього правила є досить цікаве винятком: серед доцентів та професорів, які не займають керівні посади, таке співвідношення міняється на протилежне: 40/60. Проте обсяг вибірки не дозволяє говорити, що така відмінність є суттєвою, а тому, скоріш за все, відмінність між раціональними та ірраціональними ознаками не пов'язана з викладацькою діяльністю.

Розподіл четвертої групи ознак показує беззаперечну перевагу тих, хто приймає свої рішення на основі суджень та збору всієї наявної інформації, таких близько 81%. Це означає, що абсолютна більшість учасників планує свою діяльність заздалегідь, має чіткі стратегічні завдання.

Нарешті майже 77% осіб є стійкими до стресів, причому найбільш вразливими до стресів показали себе майбутні лідери (35,9%), керівники середнього рівня (34,6%) та проректори (28,5%).

Цікавим виглядає портрет професії за даними тестування. Зокрема, 100% ректорів мають яскраво виражені характеристики екстравертів, стратегічне мислення, широке коло знайомих та високу впевненість у діях (характеристики E, J, A). В цілому, цей портрет відповідає описам «Менеджер» (ESTJ) та «Опікун» (ESFJ).

Проректори та середній керівний характеризуються комбінацією ознак ESJ-A, причому нижчий рівень управління вимагає більшої частки типу відчуття («F»). Фактично це означає, що ці працівники повинні відчувати настрої вищого керівництва та підлеглих, щоб адекватно реагувати в різних складних ситуаціях. Наприклад, у випадку жорсткої позиції ректора її негайно підтримати, а потім згладити її шляхом виконання. Як бачимо, на відміну від ректорів, спостерігається більша частка «Опікунів» (ESFJ).

Пересічні викладачі мають виражені ознаки ES-A, студенти та аспіранти - EFJ-A. Майбутні лідери мають виражену комбінацію ESJ, яка характерна для проректорів та середнього керівного складу, але при цьому в них набагато нижчий рівень впевненості (атрибут «A»). Поточні лідери команд відповідають набору ESJ, тобто особам керівної ланки.

Якщо розглядати структуру психотипів у кожній команді окремо, то можна зробити такі висновки (рис.1):

- лише у двох командах знайдено баланс між екстравертами та інтровертами, в інших інтроверти або відсутні, або присутня максимум одна така особа;

- лише в чотирьох командах інтуїти присутні в кількості двох осіб;
- команди знайшли баланс між раціоналами та нераціоналами, однак лише в трьох командах раціоналів більше, ніж ірраціоналів;
- лише в одній команді спостерігається більшість осіб, які діють спонтанно, а не за планом. В той же час у трьох командах відсутні особи, які не складають план заздалегідь;
- у трьох командах відсутні особи, які вагаються та не люблять стреси, а ще у одній команді є лише одна така особа.

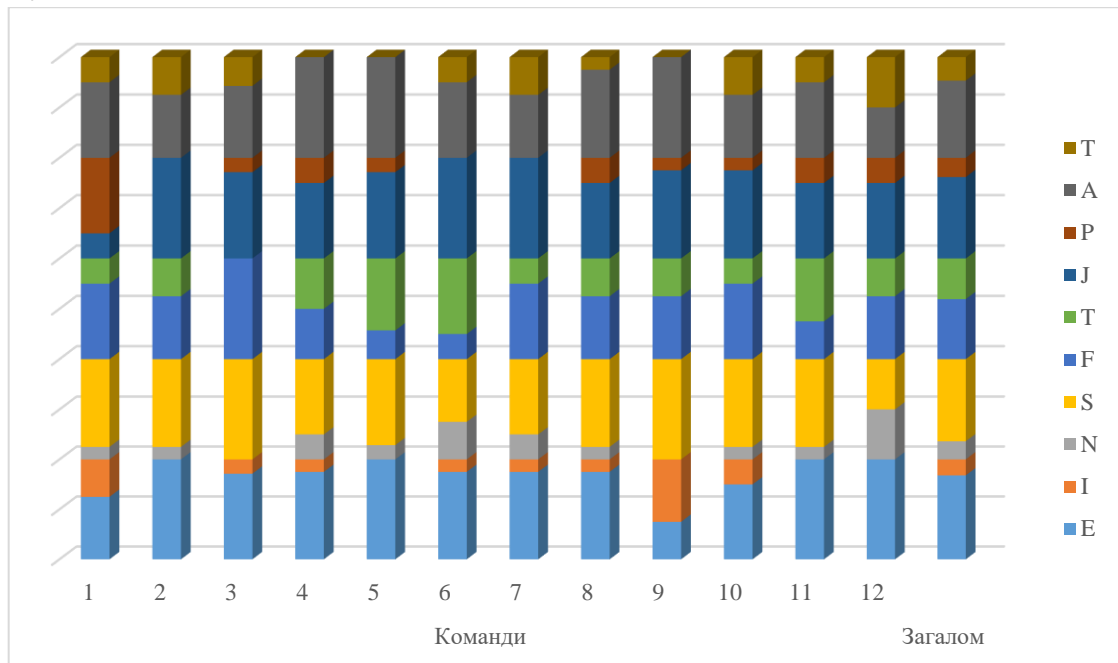


Рис.1. Структура типів особистості у командах проекту

Джерело: розрахунки автора

Підсумовуючи, можна в рамках дискусії допустити, що команди у переважній більшості формувалися за принципом особистого знайомства (риса «Е»). В цілому, це твердження потребує додаткової перевірки на більших за обсягом вибірках, проте надзвичайно низький рівень інтровертів у групах свідчить, що особи вибиралися серед індивідів, які відносяться до однотипного кола спілкування. Наприклад, особи, які вже перетиналися на різноманітних засіданнях, робочих групах, спільних проектах, з високою ймовірністю продовжать раніше успішну роботу. В той же час слід розуміти, що самостійно висуваються у такі групи саме екстраверти, які отримують додаткову енергію від спілкування. Інтроверти, які у меншій мірі люблять приймати участь у засіданнях, зустрічах тощо, мають набагато менші шанси отримати запрошення до проектних груп. Якщо наша гіпотеза вірна, то в абсолютній більшості університетських проектів будуть в переважній більшості представлені саме екстраверти, що може знижувати ефективність роботи команди як єдиного цілого. Очевидно, що тільки

поєднання сильних сторін різних психотипів може дати синергетичний ефект, заради якого і починається виконання проекту.

Також до команд запрошувалися сенсорики, незалежно від типу мислення, але ті, хто готовий бачити перспективу та стратегію виконання проекту, для якого створювалася ця група. Також можна зазначити, що до проекту команди залучаються особи, які не витрачають час на роздуми, а одразу готові приступати до роботи.

Проведене дослідження дало можливість сформулювати наступні висновки:

- 1) Формування команд для виконання проектів в рамках Програми «Розвиток лідерського потенціалу університетів України» має суттєву специфіку, яка створює окремі психологічні групи.
- 2) Найбільш цікавим є беззаперечне переважання частки екстравертів у командах, що формує групи осіб, здатних заводити нові знайомства, широко спілкуватися з представниками інших університетів. Частка екстравертів переважає середньоукраїнську більше, ніж на 50%, що свідчить, що такий вибір індивідуумів для команди не є випадковим.
- 3) Переважна більшість членів команд характеризується орієнтацією на конкретну інформацію (атрибут “S”) та стратегічне мислення (атрибут “J”), причому переважання частки цих ознак перевищує середньоєвропейські норми приблизно на третину.
- 4) Співвідношення між раціоналами та нераціоналами відповідає європейській практиці та українській статистиці, а тому можна свідчити, що метод сприйняття світу не є фактором, який визначає склад команди.
- 5) Частка людей, готових працювати у стресових ситуаціях, більша за стандартну величину, приблизно у півтора рази, що засвідчує, що у командах відбувається природній відбір, в результаті якого на нові проекти подаються команди, які вже виробили в собі відповідні навички.
- 6) Команди підібрані за певними ознаками, що суттєво обмежує в них різноманіття психотипів. Можна рекомендувати при майбутньому плануванні команд більш використовувати всі наявні психотипи.

Проект «Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України» розрахована на три роки, а тому цікавою виглядає можливість подальшого дослідження команд Програми у наступні роки для виявлення того, як саме вони формуються, а також, наскільки вони є успішними в залежності від того чи іншого їх психологічного портрету.

Список використаних джерел

1. Тест на 16 персональностей [Електр. ресурс] - Режим доступу: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

2. Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України [Електр. ресурс] - Режим доступу:
<http://www.britishcouncil.org.ua/programmes/education/ukraine-higher-education-leadership-development-programme>
3. Thomas International [Електр. ресурс] - Режим доступу:
<https://global.thomasinternational.net>
4. Соотношение экстравертов и интровертов [Електр. ресурс] - Режим доступу: http://psyline.retter.ru/auzeng/st_e.php
5. Terra Personal [Електр. ресурс] - Режим доступу: <http://www.terra-personal.ru/>
6. Carl J. Beuke David G. Freeman Shanping Wang Reliability and Validity of the Myers-Briggs Type Indicator® Form M when Translated into Traditional and Simplified Chinese Characters Psychological Type and Culture—East & West: A Multicultural Research Conference Honolulu, Hawaii, January 6-8, 2006 [Електр. Ресурс] – Режим доступу:
http://typeandculture.org/Pages/C_papers06/BeukeChineseRelib.doc.pdf
7. Nancy A. Schaubhut Nicole A. Herk Richard C. Thompson MBTI® Form M Manual Supplement [Електр. Ресурс] – Режим доступу:
https://www.cpp.com/pdfs/MBTI_FormM_Supp.pdf
8. Global Personality Map – Europe [Електр. ресурс] - Режим доступу:
<https://www.16personalities.com/country-profiles/global/europe>

Andriy Stavytskyy

**THE PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF THE PARTICIPANTS OF
UKRAINIAN HIGHER EDUCATION LEADERSHIP DEVELOPMENT
PROGRAMME BASED ON «16 PERSONALITIES TEST»**

Summary

Increased global and regional competition between universities requires a new approach to generating and implementing ideas in the educational and scientific space. In today's world the role of horizontal relations at the university, the role of leadership qualities by which individuals can effectively initiate and complete related projects significantly increases. At the end of 2015 on the initiative of the British Council in Ukraine, the Institute for Higher Education in Ukraine project "Development of leadership potential of universities Ukraine" was started, devoted to the formation teams with new level of management, the activity of which is directed to the full development and engagement of individual qualities and personal ability to work in a team. The paper analyzes potential of university teams based on psychological testing. It was determined that the share of psychological types of participants differ

significantly comparing with according statistics in Ukraine and Europe, noted the positive and negative aspects of such a situation.

Keywords: *testing, psychological types, leadership potential, team, development, university*

Ставицкий А.В.,

Психологический портрет участников «Программы развития лидерского потенциала университетов Украины» на основе «Теста на 16 персональностей»

Аннотация

Повышение мировой и региональной конкуренции университетов требует нового подхода к генерации и реализации идей в образовательном и научном пространстве. В современном мире существенно возрастает роль горизонтальных связей в университете, роль лидерских качеств, благодаря которым заинтересованные лица могут эффективно начинать и завершать соответствующие проекты. Для помощи в решении этой проблемы в конце 2015 года по инициативе Британского Совета в Украине, Института высшего образования НАН Украины был начат проект «Программа развития лидерского потенциала университетов Украины», посвященный формированию в учреждениях высшего образования нашего государства управленческих команд нового уровня, деятельность которых будет направлена на всестороннее развитие индивидуальных качеств лиц и их возможности работать в команде. В работе проанализированы командный потенциал университетских команд на основе психологического тестирования. Определено, что доля психологических типов участников программы существенно отличаются от аналогичной статистики в Украине и Европе, анализируются положительные и отрицательные стороны такой ситуации.

Ключевые слова: *тестирование, психологические типы, лидерство, потенциал, команда, развитие, университет*