






# “Behavioral profiling in personnel management: a typological model of behavioral vectors”

<b>AUTHORS</b>	Iryna Varis   Oksana Kravchuk  
<b>ARTICLE INFO</b>	Iryna Varis and Oksana Kravchuk (2025). Behavioral profiling in personnel management: a typological model of behavioral vectors. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 15(2), 11-31. doi: <a href="https://doi.org/10.21511/slntp.15(2).2025.02">10.21511/slntp.15(2).2025.02</a>
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.21511/slntp.15(2).2025.02">http://dx.doi.org/10.21511/slntp.15(2).2025.02</a>
<b>RELEASED ON</b>	Tuesday, 27 January 2026
<b>RECEIVED ON</b>	Thursday, 20 November 2025
<b>ACCEPTED ON</b>	Friday, 23 January 2026
<b>LICENSE</b>	 This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">Creative Commons Attribution 4.0 International License</a>
<b>JOURNAL</b>	"Social and labour relations: theory and practice"
<b>ISSN PRINT</b>	2410-4752
<b>ISSN ONLINE</b>	2415-3389
<b>PUBLISHER</b>	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
<b>FOUNDER</b>	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

**30**



NUMBER OF FIGURES

**0**



NUMBER OF TABLES

**3**

© The author(s) 2026. This publication is an open access article.



## BUSINESS PERSPECTIVES

### Publisher



LLC "CPC "Business Perspectives"  
Hryhorii Skovoroda lane, 10, Sumy,  
40022, Ukraine

[www.businessperspectives.org](http://www.businessperspectives.org)



## V. HETMAN KNEU

### Founder



State Higher Educational Establishment  
"Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman",  
Prospect Peremogy, 54/1, Kyiv,  
03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

Type of the article: Research Article

Received on: 20<sup>th</sup> of November, 2025

Accepted on: 23<sup>rd</sup> of January, 2025

Published on: 27<sup>th</sup> of January, 2026

© Iryna Varis, Oksana Kravchuk, 2026

Iryna Varis, Ph.D. in Economics,  
Associate Professor, Kyiv National  
Economic University named after  
Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.  
(Corresponding author)

Oksana Kravchuk, Ph.D. in Economics,  
Associate Professor, Kyiv National  
Economic University named after  
Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.



This is an Open Access article, distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### Conflict of interest statement:

Author(s) reported no conflict of interest

Iryna Varis (Ukraine), Oksana Kravchuk (Ukraine)

# BEHAVIORAL PROFILING IN PERSONNEL MANAGEMENT: A TYPOLOGICAL MODEL OF BEHAVIORAL VECTORS

## Abstract

The relevance of the study is determined by the growing need for theoretically grounded typological approaches to personality analysis in the context of organizational transformation, increasing emotional workload, and the growing complexity of team interaction. This necessitates a rethinking of classical typologies in terms of their explanatory potential for understanding behavior in professional settings. The purpose of the article is to conceptually substantiate the applicability of a typological approach to the analysis of organizational behavior through the development of an authorial model of behavioral vectors. The object of the study comprises personality typologies and their interpretative suitability for analyzing interpersonal interaction within organizations. The theoretical framework is based on concepts from personality psychology, typological analysis, and theories of organizational behavior, which made it possible to conduct a comparative analysis of classical and contemporary typological models and to synthesize them within a behavior-oriented analytical framework. As a result, a conceptual model of eight behavioral vectors is proposed, enabling the systematization of typical patterns of motivation, communication, and interaction in team environments. The model expands theoretical possibilities for analyzing behavioral compatibility and for formulating hypotheses regarding team dynamics, conflict potential, and synergy. The findings have theoretical significance for further research in human resource management and organizational behavior and provide a foundation for future empirical validation of the proposed approach.

## Keywords

personality typology, behavioral vectors, organizational behavior, interpersonal interaction, team dynamics, psychological compatibility, HR management, profiling

## JEL Classification

M12, J24, D23

Ірина Варіс (Україна), Оксана Кравчук (Україна)

# ПОВЕДІНКОВИЙ ПРОФАЙЛІНГ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ: ТИПОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ПОВЕДІНКОВИХ ВЕКТОРІВ

## Анотація

Актуальність дослідження зумовлена зростанням потреби в теоретично обґрунтованих типологічних підходах до аналізу особистості в умовах трансформації організаційного середовища, зростання емоційного навантаження та ускладнення командної взаємодії. У результаті це актуалізує переосмислення класичних типологій з позицій їхнього пояснювального потенціалу для дослідження поведінки в професійному контексті. Метою статті є концептуальне обґрунтування можливостей використання типологічного підходу в аналізі організаційної поведінки шляхом розроблення авторської моделі поведінкових векторів. Об'єктом дослідження є типологічні моделі особистості та їхня інтерпретаційна придатність для аналізу міжособистісної взаємодії в організаціях. Теоретичне підґрунтя дослідження становлять положення психології особистості, типологічного аналізу та теорій організаційної поведінки, що дало змогу здійснити порівняльний аналіз класичних і сучасних типологій та узагальнити їх у межах поведінково орієнтованої аналітичної рамки. У результаті запропоновано концептуальну модель восьми поведінкових векторів, яка дозволяє систематизувати типові патерни мотивації, комунікації та взаємодії в командному середовищі. Таким чином, модель розширює теоретичні можливості аналізу сумісності поведінкових проявів та формування гіпотез щодо командної динаміки, конфліктогенності й синергії. Отримані результати мають теоретичне значення для подальших досліджень у сфері управління персоналом і організаційної поведінки та створюють основу для майбутньої емпіричної верифікації запропонованого підходу.

## Ключові слова

типологія особистості, поведінкові вектори, організаційна поведінка, міжособистісна взаємодія, командна динаміка, психологічна сумісність, HR-менеджмент, профайлінг

## Класифікація JEL

M12, J24, D23

## ВСТУП

Особистість є ключовим чинником, що зумовлює поведінку людини у професійному, міжособистісному та соціальному середовищі. Сучасні умови функціонування організацій, зокрема в ситуаціях нестабільності, прискорених змін і зростання конкуренції, актуалізують необхідність теоретичного переосмислення підходів до аналізу поведінки працівників у контексті управління персоналом. У цьому зв'язку особливого значення набувають типологічні моделі, які дозволяють концептуалізувати відмінності між працівниками за ключовими психологічними характеристиками та інтерпретувати їхню поведінку в організаційному середовищі.

Профайлінг як напрям психологічного аналізу особистості розширює можливості системного осмислення людського капіталу в організаціях. У поєднанні з типологічним підходом він створює теоретичні передумови для глибшого розуміння мотиваційних структур, комунікативних стилів та закономірностей психологічної сумісності у командній взаємодії. У цьому контексті наукового значення набуває аналіз концептуальних моделей, що інтегрують типологічні характеристики особистості в логіку HR-менеджменту.

Особливої актуальності дана проблематика набуває в умовах воєнного часу в Україні, коли організаційне середовище характеризується підвищеною невизначеністю, емоційним напруженням і потребою швидкої адаптації. За таких умов ефективність командної взаємодії дедалі більше визначається не лише професійною компетентністю працівників, а й їхніми психологічними особливостями, здатністю до саморегуляції та міжособистісної підтримки, що зумовлює інтерес до теоретичного осмислення поведінкових моделей у HR-контексті.

У цьому зв'язку психотипи особистості можуть розглядатися як аналітична концептуальна рамка, що дозволяє виявляти глибинні поведінкові патерни, інтерпретувати потенціал особистості в командній взаємодії та обґрунтовувати адаптацію управлінських рішень до індивідуальних характеристик працівників. Типологічний підхід у такому розумінні формує теоретичну основу для подальших досліджень процесів розвитку людського капіталу в умовах постійних соціально-економічних трансформацій.

---

## 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ

У дослідженні застосовано теоретичні методи психологічного аналізу, типологізації та компаративного зіставлення, що дозволяють систематизувати існуючі підходи до типології особистості в контексті управління персоналом. Логіка теоретичного аналізу ґрунтується на концептуальному моделюванні та системному підході до осмислення міжособистісної сумісності в командній взаємодії.

Типологія особистості, її структурні компоненти, динаміка розвитку та роль у формуванні поведінки людини в соціальному, освітньому й професійному середовищі посідають важливе місце в сучасних психологічних і міждисциплінарних дослідженнях. У межах цих досліджень особистість розглядається

не як статичний набір рис, а як багатовимір-на система, що формується під впливом біологічних, соціальних, культурних і психологічних чинників. Типологічні підходи, своєю чергою, виконують функцію концептуального інструменту, який дозволяє впорядковувати індивідуальні відмінності та інтерпретувати закономірності поведінки в різних контекстах діяльності.

У вітчизняній психологічній традиції сформовано ґрунтовне теоретичне підґрунтя для аналізу особистості як цілісної психологічної системи. Зокрема, у працях Москальця (Moskalets, 2020) особистість інтерпретується як результат взаємодії біологічних задатків, соціальних умов і духовних орієнтацій, що зумовлює складну структуру поведінкових проявів. Автор послідовно аналізує такі компоненти, як

темперамент, характер, здібності, мотиваційна сфера та соціально-психологічні механізми розвитку особистості, наголошуючи на їхній динамічній взаємозалежності. Важливим є також звернення до екзистенційних феноменів «втечі в натовп», «втечі від свободи» та «втечі від абсурду», які дозволяють пояснити поведінкові реакції особистості в умовах невідзначеності й соціального тиску. Такий підхід створює концептуальну основу для подальшої типологізації поведінкових патернів.

Схожої системної логіки дотримується Мітіна (Mitina, 2020), яка узагальнює вітчизняні та зарубіжні теорії особистості, зосереджуючись на її психологічній природі, структурі та чинниках розвитку. Авторка здійснює порівняльний аналіз різних типологічних підходів, що дозволяє простежити, яким чином інтелектуальні та емоційні характеристики інтегруються у поведінкові моделі. У цьому контексті типології розглядаються не лише як описові схеми, а як аналітичні конструкції, здатні пояснювати відмінності у стилях мислення, прийняття рішень і міжособистісної взаємодії.

Кримова (Круглова, 2021) доповнює цей науковий дискурс систематизацією класичних і сучасних теоретичних підходів до вивчення особистості, зокрема психоаналітичного, біхевіристського, гуманістичного та когнітивного. Авторка підкреслює, що кожен із цих підходів формує власне бачення структури та механізмів розвитку особистості, що, у свою чергу, відображається у відповідних типологічних моделях. Особливу увагу приділено застосуванню типологій у педагогічному й консультативному середовищі, що дозволяє простежити зв'язок між теоретичними концепціями та поведінковими проявами особистості в реальних соціальних ситуаціях.

Окремий напрям теоретичних досліджень пов'язаний із розвитком профайлінгу як міждисциплінарного підходу до аналізу особистості. Леонтьєва (Leontieva, 2021) розглядає профайлінг як методологічну рамку для створення психологічного портрета особистості з подальшою її типологізацією. Водночас авторка акцентує увагу на відсутності уніфікованого наукового визначення профайлінгу та на

складності теоретичного обґрунтування типів особистості в межах єдиної концепції, що свідчить про фрагментарність існуючих підходів і зумовлює потребу в подальшій теоретичній інтеграції типологічних моделей у контексті поведінкового аналізу.

У сучасних дослідженнях значна увага приділяється типологічним моделям, що застосовуються для аналізу комунікативної та організаційної поведінки. Так, Обиденнова та Васильєва (Obydiennova & Vasylieva, 2021) аналізують соціоніку як типологічний підхід, орієнтований на прогнозування поведінки працівників і оптимізацію взаємодії в організаційному середовищі. Представлена характеристика 16 соціотипів дозволяє окреслити потенціал цього підходу для аналізу професійної взаємодії, водночас порушуючи питання його наукової валідності та універсальності. Білуха, Маннапова та Свіденська (Bilukha et al., 2022), спираючись на типологію К. Юнга, досліджують вплив інтроверсії та екстраверсії на комунікативну поведінку студентів, демонструючи, як психологічні установки особистості впливають на вибір засобів і стилів комунікації. Такі дослідження підкреслюють значущість типологічного підходу для аналізу міжособистісної взаємодії в освітньому та соціальному контекстах.

У популяризаторському огляді Бардаченка (Bardachenko, 2023) узагальнено основні підходи до типології психічних типів особистості, що ґрунтуються на темпераменті, когнітивних стилях, емоційному реагуванні та соціальній взаємодії. Попри прикладний характер викладу, такі роботи відображають широту сучасного типологічного поля та засвідчують зростаючий інтерес до класифікації поведінкових патернів як способу осмислення людської поведінки в різних життєвих і професійних ситуаціях.

Окрему групу становлять прикладні типологічні моделі, що активно використовуються в бізнес-середовищі. DISC-модель, розглянута Конопляніковою (Konoplianikova, 2020), базується на поєднанні орієнтації на завдання чи людей з рівнем екстраверсії або інтроверсії та формує чотири базові поведінкові стилі. Такі

моделі відзначаються високою операційністю та простотою застосування, однак у науковому контексті потребують критичного осмислення з огляду на обмежену глибину теоретичної інтерпретації та ризик спрощення складних психологічних феноменів.

Зарубіжні дослідження суттєво розширюють уявлення про роль типів особистості в організаційній поведінці, лідерстві та добробуті працівників. Калогератос та співавтори (Kalogheratos et al., 2023) аналізують взаємозв'язок між типами особистості та стилями лідерства, використовуючи типології MBTI та Big Five, що дозволяє простежити вплив індивідуальних психологічних характеристик на управлінські процеси. Парра, Гупта та Кадден (Parra et al., 2022) показали, що риси Big Five суттєво пов'язані з психологічними наслідками віддаленої роботи. Наприклад, невротизм передбачає вищий рівень вигорання, тоді як приємність і сумлінність можуть захищати від цього ефекту, підкреслюючи диференційовану роль рис особистості в дистанційній праці. Фернхем (Furnham, 2022), спираючись на масштабну емпіричну базу, аналізує зв'язок між типами особистості за MBTI та аномальними рисами, виявляючи неоднозначність і різний ступінь кореляції між окремими шкалами.

Сучасний етап розвитку типологічних досліджень характеризується зростанням інтересу до цифрових методів аналізу особистості. Наїк та співавт. (Naik et al., 2022) демонструють можливості прогнозування типів особистості MBTI на основі поведінки користувачів у соціальних мережах із використанням методів машинного навчання. Подібні підходи розширюють аналітичний інструментарій, водночас актуалізуючи питання теоретичної інтерпретованості та етичності отриманих результатів. Дискусійним є також дослідження Бай та Гу (Bai & Gu, 2024), у якому типи особистості співвідносяться з групами крові та показниками ефективності праці, що підкреслює неоднорідність і суперечливість сучасного типологічного поля.

У низці робіт розглянуто взаємозв'язок типів особистості з організаційною громадянською поведінкою, емоційним інтелектом і психоло-

гічним контрактом (Soelton et al., 2021), а також із професійними вимогами, ресурсами, залученістю до роботи та психічним здоров'ям працівників (Herr et al., 2023). Такі дослідження підтверджують значущість особистісних характеристик для пояснення поведінки в організаційному середовищі, але водночас демонструють фрагментарність підходів і відсутність цілісної теоретичної моделі, здатної інтегрувати різні типологічні виміри.

Отже, узагальнення наукових джерел свідчить, що попри значний обсяг досліджень, присвячених типології особистості, сучасне наукове поле характеризується розпорошеністю підходів за теоретичними школами, методологіями та рівнями аналізу. Більшість моделей або зосереджуються на окремих рисах і типах, або мають прикладний характер без належної теоретичної інтеграції. Це зумовлює потребу в подальшій концептуалізації типологічних підходів як аналітичної основи поведінкового профайлінгу в HR-контексті, зокрема для теоретичного пояснення сумісності та взаємодії в командах, що створює підґрунтя для формування авторської моделі поведінкових векторів.

## 2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування можливостей використання типологічних підходів до аналізу особистості в управлінні персоналом та концептуалізація авторської моделі поведінкових векторів як аналітичної рамки для інтерпретації міжособистісної сумісності в командній взаємодії.

## 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТЕОРЕТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічну основу дослідження становлять методи психологічного аналізу, типологізації та поведінкового профайлінгу, що поєднують вивчення особистісних характеристик у контексті управління персоналом. Використано компаративний аналіз для по-

рівняння існуючих типологій особистості (MBTI, Big Five, DISC, соціоніка) з авторською моделлю поведінкових векторів. Для побудови матриці сумісності застосовано елементи системного та структурного підходів, а також принципи психологічної сумісності в командах. Теоретичне підґрунтя склали праці українських і зарубіжних дослідників з особистісної психології, профайлінгу та управління персоналом. Для формулювання висновків використано методи узагальнення та синтезу наукової інформації, а також графічні засоби для представлення авторської типології та матриці у візуальній формі.

## 4. РЕЗУЛЬТАТИ

У межах теоретичного дослідження систематизовано основні типологічні підходи до класифікації психотипів особистості та простежено логіку їх еволюції в контексті змін наукових парадигм. Результати аналізу свідчать, що розвиток типологій відображає поступовий перехід від натурфілософських і біологічно детермінованих концепцій до більш диференційованих моделей, орієнтованих на інтерпретацію поведінки людини в соціальному, організаційному та управлінському середовищі.

До ХХ століття домінували типологічні концепції, що ґрунтувалися на біологічному та фізіологічному підході до пояснення індивідуальних відмінностей. Історичним підґрунтям класифікацій темпераментів стало вчення Гіппократа про чотири тілесні рідини (кров, слиз, жовта та чорна жовч), яке було адаптоване й систематизоване Галеном. Саме Гален увів у науковий обіг поділ темпераментів на чотири типи сангвінічний, холеричний, флегматичний і меланхолічний залежно від домінування тієї чи іншої рідини в організмі (Eljach, 2021).

Подальший розвиток цих уявлень простежується в психофізіологічній моделі темпераменту Айзенка, який запропонував науково верифікований зв'язок між типами темпераменту та вимірами екстраверсії й нейротизму (Psychology Town, 2024a). Водночас спроби прямого біологічного пояснення поведінки, як-от кримінологічна типологія Ч. Ломброзо,

що пов'язувала зовнішні анатомічні ознаки з потенційною девіантною поведінкою, виявилися теоретично обмеженими. Попри історичну значущість, такі підходи були піддані обґрунтованій критиці та визнані псевдонауковими через ігнорування соціальних, психологічних і культурних чинників формування особистості (Agrawal, 2024).

У теоретичному підсумку цей етап розвитку типологій засвідчує обмеженість редуціоністських моделей, які пояснюють поведінку людини виключно біологічними детермінантами, що знижує їхню аналітичну цінність для інтерпретації поведінки в складних соціальних та організаційних контекстах.

У першій половині ХХ століття відбувається перехід до типологічних моделей, що поєднують психофізіологічний і психологічний підходи до аналізу особистості. У цей період з'являються класифікації, які зберігаючи інтерес до тілесних і біологічних характеристик, водночас акцентують увагу на психологічних особливостях поведінки та міжособистісної взаємодії. До таких підходів належать типологія характерів Кречмера (астенік, атлетик, пікнік) (Psychology Town, 2024b) та соматотипи Шелдона (ендоморф, мезоморф, ектоморф) (Nickerson, 2024), у яких фізична конституція розглядається як чинник, пов'язаний із характерологічними проявами.

Вагомий внесок у розвиток типологічного мислення здійснив К. Юнг, запропонувавши базову дихотомію екстраверсії-інтроверсії, яка стала підґрунтям для низки подальших моделей, зокрема Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) (Simply Psychology, 2025b). Паралельно формуються концепції акцентуованих особистостей, розроблені К. Леонгардом, у яких увага зміщується з тілесних ознак на стійкі психологічні риси та способи реагування особистості (Syrotiuk, 2024).

У теоретичному підсумку зазначені підходи засвідчують поступовий відхід від жорсткого біологічного детермінізму та перехід до багатовимірного розуміння особистості, у якому поведінкові прояви інтерпретуються як результат взаємодії психофізіологічних і психологічних чинників.

У другій половині ХХ століття спостерігається зростання інтересу до індивідуальних відмінностей у контексті соціальної взаємодії та регуляції поведінки. У цей період фокус типологічних досліджень поступово зміщується від опису статичних характеристик особистості до аналізу того, як людина інтерпретує події та вибудовує власну поведінкову стратегію. Вагомим внеском у цей напрям стала концепція інтернальності-екстернальності, запропонована Дж. Роттером, яка розглядає локус контролю як ключовий психологічний чинник пояснення відповідальності, мотивації та соціальної активності особистості (Cherry, 2024).

У межах цього ж теоретичного зсуву формується соціоніка А. Аугустінавічюте типологічна концепція, що поєднує юнгіанські дихотомії з авторською теорією інформаційного обміну та описує 16 типів взаємодії особистості (Encyclopedia Socionika, n.d.). На відміну від попередніх моделей, соціоніка акцентує увагу не лише на внутрішніх рисах, а й на закономірностях міжособистісної взаємодії та сумісності.

У теоретичному підсумку цей етап розвитку типологій характеризується переходом до реляційного та когнітивного розуміння особистості, у якому поведінка розглядається як результат взаємодії внутрішніх установок і соціального контексту, що істотно розширює аналітичні можливості типологічного підходу.

У ХХІ столітті типологічні підходи дедалі частіше орієнтуються на прикладне використання у сфері HR-менеджменту, управління організаціями, освіти та психологічного консультування. Для цього етапу характерним є зміщення акценту з глибинного пояснення структури особистості на операційність, інтерпретованість і зручність застосування типологій у професійному середовищі.

До найбільш поширених прикладних моделей належить DISC-модель, яка класифікує поведінкові стилі за поєднанням орієнтації на завдання або людей та рівня екстраверсії чи інтроверсії, формуючи чотири базові типи доміантний, впливовий, стабільний і відповідальний (Center for Internal Change, n.d.).

Значного поширення набула енеаграма особистості дев'ятикомпонентна модель стратегічних поведінкових патернів, що використовується для самопізнання, коучингу та розвитку управлінських компетенцій (The Enneagram Institute, n.d.). У сфері організаційного управління застосовується також типологія І. Адизеса (PAEI), яка описує управлінські стилі через домінування функціональних ролей виробника, адміністратора, підприємця та інтегратора і дозволяє аналізувати ефективність управлінських команд (Adizes management styles, n.d.).

У теоретичному підсумку типології ХХІ століття характеризуються високою прикладною релевантністю та евристичною цінністю, однак часто поступаються класичним моделям за рівнем теоретичної глибини та пояснювальної узгодженості, що зумовлює потребу їх концептуального зіставлення з фундаментальними підходами до аналізу особистості.

Після історичного огляду класифікацій психотипів доцільним є поглиблений теоретичний аналіз моделей, що мають концептуальну завершеність і пояснювальний потенціал для організаційного контексту, що дозволяє перейти до зіставлення типологій як аналітичних рамок інтерпретації поведінки працівників і закономірностей командної взаємодії.

Одним із концептуально значущих джерел для теоретичного осмислення стійких моделей поведінки особистості є типологія акцентуованих характерів, запропонована К. Леонгардом у 1959 році. У межах цієї концепції акцентуації розглядаються як надмірно виражені риси характеру у психічно здорової особистості, що перебувають на межі норми та патології, але не виходять за її межі. Таке трактування відповідає класичному підходу Леонгарда та отримало подальше узагальнення й систематизацію в сучасних психологічних дослідженнях, зокрема у працях вітчизняних авторів (Syrotiuk, 2024).

Леонгард виокремив 12 типів акцентуацій характеру, систематизувавши їх за трьома аналітичними ознаками. До темпераментальних типів він відніс гіпертимний, дистимний, циклотимний, афективно-лабільний, афектив-

но-експлозивний, застійний і демонстративний типи, що характеризують емоційно-реактивну сферу особистості. Характерологічні типи педантичний, застрягаючий та емотивний відображають специфіку соціальних відносин і міжособистісної взаємодії. Окрему групу становлять розумові типи (екстравертований та інтровертований), пов'язані з пізнавально-комунікативною сферою. Принципово важливим положенням цієї концепції є твердження про відносну стабільність акцентуацій, які можуть залишатися латентними у звичних умовах, але різко проявлятися в ситуаціях підвищеного стресу або психоемоційного навантаження.

Теоретичний результат застосування типології акцентуованих характерів полягає в інтерпретації акцентуацій як континуумних поведінкових характеристик, що можуть виступати як ресурсом, так і фактором уразливості залежно від контексту діяльності. У площині організаційної поведінки це дозволяє розглядати індивідуальні відмінності працівників не з позиції дихотомії «норма відхилення», а як варіативні стратегії реагування, рівні соціальної адаптивності та стилі взаємодії в команді. Такий підхід створює теоретичні передумови для аналізу сумісності, конфліктності та стресостійкості в професійному середовищі без клінічної стигматизації особистості.

Однією з найбільш впливових типологій особистості ХХ століття вважається модель, розроблена Г. Айзенком, у межах якої було запропоновано науково верифікований підхід до класифікації темпераментів на основі біологічної детермінації поведінки. Концепція Айзенка ґрунтується на уявленні про вроджені властивості нервової системи, які визначають типові реакції особистості на стимули та соціальні ситуації. Класичні положення цієї моделі та їх подальші емпіричні уточнення узагальнено в сучасних інтерпретаціях факторно-типологічного підходу до особистості (Psychology Town, 2024a).

У межах своєї концепції Айзенк запропонував триосну модель особистості, що включає виміри екстраверсії-інтроверсії, нейротизму-емоційної стабільності та психотизму.

Екстраверсія відображає соціальну спрямованість поведінки, зокрема рівень активності, комунікабельності та потреби у взаємодії з оточенням. Нейротизм характеризує ступінь емоційної стабільності та схильність до тривожності або емоційної напруги, тоді як психотизм описує незалежність мислення, жорсткість поведінкових реакцій і схильність до нестандартних рішень, які можуть проявлятися як у формі креативності, так і у вигляді дезадаптивних тенденцій.

Спираючись передусім на поєднання вимірів екстраверсії та нейротизму, Айзенк здійснив теоретичне узагальнення античної типології темпераментів, виокремивши чотири базові типи. Холеричний тип описується як екстравертований із високим рівнем нейротизму, що зумовлює імпульсивність і емоційну нестійкість; сангвінічний тип як екстравертований зі стабільним емоційним фоном, оптимістичний і врівноважений; меланхолічний тип як інтровертований із високим нейротизмом, чутливий і схильний до тривожних реакцій; флегматичний тип як інтровертований з емоційною стабільністю, стриманий і повільний у поведінкових проявах. Таким чином, модель Айзенка забезпечує зв'язок між класичними уявленнями про темперамент і сучасним психофізіологічним поясненням індивідуальних відмінностей.

Теоретичний результат застосування моделі Айзенка полягає у формуванні біологічно обґрунтованої рамки аналізу стійких поведінкових характеристик, які визначають реакцію особистості на стрес, темп діяльності, стиль комунікації та адаптацію до змін. Темперамент у цій концепції розглядається не як жорсткий детермінант поведінки, а як психофізіологічний «тон», що взаємодіє із соціальним середовищем. У контексті організаційної поведінки це дозволяє інтерпретувати індивідуальні відмінності працівників як результат поєднання біологічних передумов і соціальних вимог, що є принципово важливим для теоретичного осмислення професійної придатності та командної взаємодії.

Подальший розвиток ідей структурного аналізу особистості, орієнтованого на пояснення поведінки в соціальній та професійній вза-

емодії, пов'язаний із концепцією Т. Міллона, одного з ключових авторів сучасного характерологічного підходу в психологічній діагностиці. У межах своєї теоретичної моделі Міллон розглядав особистість як динамічну систему відносно стійких стилів функціонування, що формуються у процесі адаптації індивіда до середовища. Узагальнені положення цієї концепції викладено в сучасних оглядах мультиаксіального підходу до особистості (The Millon Personality Group, n.d.).

Відповідно до підходу Міллона, особистість формується як сукупність адаптивних стилів, спрямованих на задоволення базових психологічних потреб, зокрема потреби в безпеці, контролі, новизні та соціальному схваленні. Ці стилі проявляються у стійких емоційних реакціях, когнітивних установках і типових моделях міжособистісної поведінки. У межах моделі описано понад п'ятнадцять характерологічних стилів, серед яких меланхолійний, скептичний, компульсивний, гістрійний, залежний, унікальний, нарцистичний та інші. Принципово важливо, що Міллон відмовляється від жорсткого поділу на «норму» і «патологію», пропонуючи континуумний підхід, за якого ті самі стилі можуть проявлятися як адаптивно, так і дезадаптивно залежно від ситуаційного та соціального контексту.

Теоретичне значення концепції Міллона полягає у переосмисленні особистісних рис як стратегій адаптації, а не як фіксованих або суто клінічних характеристик. Такий підхід є особливо релевантним для аналізу поведінки в умовах професійного навантаження, відповідальності та міжособистісної взаємодії. У контексті управління персоналом це створює можливість інтерпретувати індивідуальні відмінності працівників через призму їхніх адаптаційних стилів, зокрема у ситуаціях стресу, конфлікту або організаційних змін. Концепція Міллона слугує теоретичним підґрунтям для розроблення діагностичних інструментів і профайлінгових моделей, які дозволяють прогнозувати поведінку не лише в стандартних умовах діяльності, а й у критичних або нестабільних робочих ситуаціях, закладаючи основу для персоналізованого підходу до управління людськими ресурсами.

У сучасній HR-практиці спостерігається зростаюча потреба у валідованих інструментах оцінювання особистості працівників, здатних прогнозувати не лише професійні здібності, а й стиль міжособистісної взаємодії, схильність до конфліктів, рівень емоційної стабільності та типові поведінкові реакції в умовах підвищеного стресу або організаційної нестабільності. Одним із найбільш відомих і широко застосовуваних інструментів такого типу є Hogan Personality Inventory (HPI) – особистісний опитувальник, розроблений американським психологом Роберт Хоган у 1980-х роках.

Теоретичною основою HPI є концепція соціальної репутації, згідно з якою особистісні риси проявляються насамперед через поведінку в соціальних і професійних контекстах, а ключовими мотиваційними орієнтирами індивіда виступають прагнення до прийняття, статусу та контролю в групі. На відміну від клінічно орієнтованих типологій, HPI фокусується на оцінюванні ефективності функціонування особистості в робочому середовищі, зокрема в аспектах лідерства, стилю прийняття рішень, мотиваційних установок і командної взаємодії. Інструмент охоплює сім базових шкал: емоційна стабільність (Adjustment), лідерські амбіції (Ambition), соціальність або екстраверсія (Sociability), міжособистісна чутливість (Interpersonal Sensitivity), самоконтроль і дисциплінованість (Prudence), інтелектуальна допитливість (Inquisitive) та орієнтація на навчання і розвиток (Learning Approach). У сукупності ці виміри дозволяють сформуванню узагальненого поведінкового профілю працівника та оцінити його потенціал до адаптації, співпраці й професійного зростання.

У теоретичному сенсі HPI є показовим прикладом трансляції класичних положень психології особистості в прикладні інструменти управління персоналом, при цьому без використання клінічної термінології або стигматизувальних категорій. Інвентар характеризується високим рівнем емпіричної перевірки, валідності та широким корпоративним впровадженням; за узагальненими даними, він використовується більш ніж у 50 країнах світу та адаптований понад 40 мовами (Hogan Assessments, n.d.). Водночас, попри свою уні-

версальність і прогностичну цінність, НРІ не охоплює всі аспекти внутрішньої мотивації, емоційної вразливості або стратегічних поведінкових патернів, що набувають особливої значущості в умовах цифровізації праці, гібридних команд і високого рівня невизначеності. Саме ці обмеження актуалізують потребу в подальшому теоретичному розвитку типологічних моделей, адаптованих до конкретного організаційного та соціального контексту.

Однією з найбільш універсальних і емпірично підтверджених моделей у сучасній психології особистості є п'ятифакторна модель (Big Five), розроблена Р. МакКрейем та П. Костою у 1980–1990-х роках у межах проекту NEO-PI-R. Теоретичною основою цієї моделі став лінгвістичний і факторний аналіз великих масивів емпіричних даних, що дозволило виокремити п'ять відносно незалежних вимірів особистості: нейротизм (емоційна нестабільність, тривожність), екстраверсію (соціальна активність, оптимізм), відкритість до досвіду (креативність, інтелектуальна гнучкість), доброзичливість (схильність до співпраці, емпатія) та добросовісність (відповідальність, самодисципліна). Завдяки кроскультурній універсальності, економічності застосування та високій прогностичній валідності, модель Big Five набула широкого поширення в HR-діагностиці, освітніх практиках і психологічному консультуванні (Simply Psychology, 2025a).

У теоретичному вимірі п'ятифакторна модель може розглядатися як інтегративна метамодель, що дозволяє співвідносити різні типологічні підходи в єдиному аналітичному просторі. Зокрема, окремі риси Big Five мають функціональні відповідники у вузьких типологіях: підвищений нейротизм корелює з тривожними або лабільними типами за Леонгардом, екстраверсія з гіпертимними або істероїдними характеристиками, добросовісність з компульсивними стилями за Міллоном. Така зіставлюваність дозволяє використовувати Big Five як універсальну рамку для адаптації типологічних концепцій до прикладних завдань управління персоналом.

Водночас принциповим обмеженням п'ятифакторної моделі є її переважно описовий

характер. Big Five ефективно фіксує стабільні риси особистості, проте не надає цілісного пояснення внутрішньої логіки поведінкових стратегій, механізмів міжособистісної сумісності або динаміки реагування в умовах організаційного стресу та невизначеності, що зумовлює потребу в подальшому теоретичному розробленні спеціалізованих моделей, здатних поєднувати описові виміри з контекстуальним і поведінковим аналізом, зокрема в межах HR-профайлінгу та командної взаємодії.

Огляд типологічних концепцій від акцентуацій характеру К. Леонгарда і темпераментальних моделей Г. Айзенка до п'ятифакторної моделі особистості Р. МакКрейя підтверджує високу евристичну цінність типологічного підходу у вивченні особистості. Попри відмінності у теоретичних засадах і методологіях, більшість розглянутих моделей ґрунтуються на припущенні про наявність відносно стабільних і передбачуваних поведінкових характеристик, що дозволяють інтерпретувати індивідуальні відмінності в соціальній та професійній взаємодії. Водночас жодна з класичних типологій не була первинно розроблена як прикладний інструмент HR-менеджменту, орієнтований на прогнозування командної сумісності, динаміки взаємодії або поведінкових ризиків у професійному середовищі. Як наслідок, такі моделі, зберігаючи значну теоретичну цінність, виявляються або надмірно узагальненими й описовими (п'ятифакторна модель), або клінічно спрямованими та фокусованими на дезадаптивних проявах (типологія Т. Міллона), або недостатньо адаптованими до умов сучасного цифрового, мультикультурного та високостресового організаційного середовища.

## 5. ОБГОВОРЕННЯ

З огляду на наведений огляд типологічних концепцій, простежується запит на спеціалізовану типологію, яка, з одного боку, зберігає структурну логіку класичних підходів, а з іншого фокусується на адаптаційно-поведінкових проявах у професійному середовищі (реакції в команді, під тиском, у ситуаціях змін). Для HR-контексту принциповими є дві вимоги: (1) модель має бути придатною до аналізу

робочої взаємодії та ризиків без апеляції до клінічних діагнозів; (2) типологізація повинна бути достатньо гнучкою для різних організаційних культур, ролей і форматів праці (зокрема гібридних та мультикультурних команд).

У відповідь на зазначену потребу запропоновано типологічну модель із восьми поведінкових векторів, кожен з яких описує відносно стійкий напрям психологічного реагування особистості на робочі, соціальні та стресові ситуації. Запропоновані вектори не трактуються як жорсткі категорії або незмінні “ярлики”; радше йдеться про аналітичні конструкції, що дозволяють концептуально описувати типові конфігурації взаємодії, передбачати можливі поведінкові ризики та пояснювати відмінності у стилях комунікації й прийняття рішень у професійних умовах.

Для теоретичної визначеності вводиться базове поняття моделі. *Поведінковий вектор* це аналітична категорія, що описує стійкий напрям психологічної активності особистості, який проявляється у типовому стилі взаємодії, способах прийняття рішень, реакціях на стрес і побудові професійної поведінки. Кожен вектор поєднує:

- 1) емоційно-мотиваційні доміанти (що керує вибором і дією);
- 2) когнітивні схеми реагування (як інтерпретується ситуація);
- 3) поведінкові стратегії (як особистість діє у міжособистісному та організаційному середовищі).

Модель передбачає можливість одночасної актуалізації від одного до трьох векторів у профілі людини, що дає змогу описувати особистість не як фіксований тип, а як динамічну композицію доміантних і модифікуючих тенденцій. У межах цієї логіки пропонується розрізняти:

- *доміантний вектор* найбільш виражений і відносно стабільний стиль, який задає провідний спосіб комунікації, мотивації та самореалізації;

- *супровідний (другорядний) вектор* помірно виражена тенденція, що підсилює або урівноважує доміантний, формуючи комбінований стиль;
- *допоміжний вектор* проявляється ситуативно та виконує підтримувальну роль у певних умовах;
- *неактивний вектор* має мінімальну вираженість і не впливає суттєво на типові поведінкові патерни.

Така структура дозволяє описувати особистість не як фіксований тип, а як модель взаємодії доміантних і модифікуючих векторів, враховувати контекстні зміни (наприклад, у стресових або командних умовах) та формувати індивідуальний профіль особистості у HR аналізі, командоутворенні, доборі кадрів тощо.

Запропонована структура дає підстави розглядати поведінковий профіль як модель взаємодії стійких тенденцій, чутливу до контексту (зокрема до командної динаміки та стресових умов), що є концептуально релевантним для HR-аналізу, командоутворення й інтерпретації комунікативних ризиків.

Водночас важливо підкреслити межі цього етапу розроблення: запропонована типологія є концептуальною моделлю, а не завершеним психометричним інструментом. Тому питання операціоналізації (формулювання індикаторів, узгодження шкал, перевірка надійності й валідності, а також кроскультурна інваріантність) розглядаються як напрям подальшої емпіричної верифікації.

З метою структурованого представлення моделі подано узагальнену характеристику кожного поведінкового вектора (Таблиця 1), що відображає його типові прояви, потенційні сильні сторони та можливі зони вразливості в організаційному контексті. Наведені управлінські імплікації слід трактувати як попередні теоретичні припущення, які потребують апробації у різних типах організацій та уточнення на основі емпіричних даних. Назви векторів є умовними евристичними маркерами, що використовуються як короткі ярлики для

**Таблиця 1.** Поведінкові вектори особистості: характеристики, управлінський потенціал та ризику в HR контексті

Джерело: узагальнено та систематизовано авторами на основі проведеного аналізу.

Назва вектора	Короткий опис поведінкової моделі	Типові сильні сторони	Потенційні ризики	Управлінські імплікації (потенційні)
Істероїдний	Орієнтація на враження, демонстративність, прагнення до уваги	Харизма, комунікабельність, креатив	Маніпуляції, залежність від схвалення	Залучати до публічних ролей, забезпечити емоційне підкріплення
Шизоїдний	Інтровертованість, аналітичність, дистанційність	Незалежність, глибоке мислення	Ізоляція, труднощі в емоційній взаємодії	Надавати простір, залучати до аналітики
Епілептоїдний	Схильність до порядку, контролю, ригідності	Організованість, відповідальність	Жорсткість, конфліктність	Чіткі межі, уникати турбулентних умов
Гіпертимний	Енергійність, оптимізм, імпульсивність	Ініціативність, лідерство	Недисциплінованість, неухважність	Проекти з короткими дедлайнами, свобода дій
Емотивний	Чутливість, емпатія, орієнтація на підтримку	Лояльність, командність	Емоційне вигорання, уникнення конфліктів	Безпечне середовище, індивідуальна підтримка
Параноїдальний	Цілеспрямованість, принциповість, стратегічне мислення	Наполегливість, ідеологічність	Недовіра, негнучкість	Чіткість, визнання, уникати подвійних стандартів
Психастенічний	Тривожність, саморефлексія, сумніви	Точність, передбачливість	Нерішучість, прокрастинація	Чіткі інструкції, поетапність
Депресоїдний	Пригніченість, самозаглиблення, потреба у підтримці	Лояльність, глибина, стабільність	Вигорання, низька самооцінка	Емоційна підтримка, зворотний зв'язок

опису поведінкових тенденцій та не є клінічними діагнозами, не призначені для медичної інтерпретації та не застосовуються для оцінювання психічного здоров'я.

Подальший розвиток запропонованої моделі передбачає розширений опис кожного поведінкового вектора через емоційно-мотиваційні, когнітивні та поведінкові компоненти. На цьому етапі йдеться про концептуалізацію профілів, тоді як їх операціоналізація та перевірка прогностичної валідності становлять окремий напрям майбутніх емпіричних досліджень.

### 5.1. Істероїдний поведінковий вектор

Істероїдний поведінковий вектор характеризується виразною потребою в увазі, визнанні та соціальному схваленні, а також демонстративністю у мовленні, зовнішності й поведінці. Особи з домінуванням цього вектора схильні до інтенсивного самовираження, емоційної яскравості, часто мають розвинені творчі здібності, багату уяву та харизматичний стиль комунікації.

Мотиваційна структура істероїдного поведінкового вектора ґрунтується на орієнтації на зовнішню оцінку з боку значущого соціаль-

ного оточення аудиторії, керівництва, колег. Високу значущість для таких осіб має публічне визнання, символічне схвалення та можливість перебувати в центрі соціальної взаємодії. Особливу мотиваційну роль відіграють ситуації, що передбачають «сценічний простір» самореалізації публічні виступи, презентаційна діяльність, креативні або комунікативно насичені завдання.

Комунікативний стиль істероїдного вектора відзначається емоційною експресивністю, активною жестикуляцією та виразною мімікою. У процесі взаємодії такі особистості можуть перебільшувати факти або драматизувати події з метою підсилення емоційного ефекту та утримання уваги співрозмовників. Водночас характерною є тенденція уникати тем або ситуацій, що потенційно загрожують їхньому соціальному статусу або викликають внутрішній дискомфорт.

У груповій динаміці носії істероїдного поведінкового вектора зазвичай демонструють високу соціальну активність, легко інтегруються в нові колективи та прагнуть займати помітне місце в неформальній структурі групи. Вони часто формують навколо себе емоційно насичене середовище, проте можуть проявляти не-

стабільність настрою, зумовлену коливанням рівня уваги чи соціального схвалення. У конкурентному соціальному просторі можливе суперництво за лідерські позиції, особливо з іншими яскраво вираженими харизматичними типами.

Потенційні обмеження істероїдного поведінкового вектора пов'язані зі схильністю до маніпулятивних стратегій, надмірної театралізації поведінки та підвищеної залежності від зовнішньої оцінки. У професійному середовищі це може ускладнювати об'єктивну взаємодію, провокувати міжособистісні напруження та знижувати стійкість до критики. Також характерною є тенденція до зниження залученості в умовах монотонної або маловиразної діяльності, що не забезпечує достатнього рівня соціальної видимості.

## 5.2. Шизоїдний поведінковий вектор

Шизоїдний поведінковий вектор характеризується високою інтровертованістю, незалежністю мислення та емоційною відстороненістю. Особи з домінуванням цього вектора орієнтовані на внутрішній світ, схильні до абстрактного мислення та часто демонструють нестандартний, інноваційний підхід до розв'язання завдань. Водночас для них типовим є уникнення інтенсивної соціальної взаємодії та зниження потреби у міжособистісній залученості.

Мотиваційна структура шизоїдного поведінкового вектора ґрунтується на потребі в автономії, інтелектуальній глибині та психологічному комфорті. Найбільш значущими для таких осіб є умови, що дозволяють зосереджуватися на змістовних, складних завданнях без необхідності постійної емоційної відкритості або активної соціальної присутності. Перевага надається діяльності, де домінує когнітивний компонент, а міжособистісні аспекти взаємодії не є визначальними. Важливою характеристикою є прагнення до збереження психологічної дистанції та уникнення емоційно насичених або конфліктних контекстів.

Комунікативний стиль шизоїдного поведінкового вектора відзначається лаконічністю, стриманістю та мінімальною емоційною експресією.

У міжособистісній взаємодії така особистість може сприйматися як холодна або відсторонена, навіть якщо це не відображає її внутрішнього стану. Висловлювання зазвичай логічно структуровані, інтелектуально насичені, проте іноді надмірно абстрактні, що може ускладнювати їх швидке сприйняття. Ініціювання спілкування для шизоїдного типу не є пріоритетним, так само як і потреба в груповій підтримці чи активній соціальній взаємодії.

У груповій динаміці носії шизоїдного поведінкового вектора, як правило, займають позицію спостерігача, а не активного учасника, уникаючи емоційного залучення та неформальної згуртованості. Вони рідко ініціюють конфлікти, але водночас не демонструють прагнення до соціальної інтеграції в межах команди. Робоча активність таких осіб часто відбувається у власному темпі та не потребує постійного зовнішнього стимулювання або регулярного зворотного зв'язку. Завдяки здатності до тривалої концентрації, незалежному мисленню та глибинному аналізу, шизоїдний поведінковий вектор асоціюється з високою ефективністю у видах діяльності, що вимагають стратегічного мислення, проектування, дослідницької або інноваційної роботи.

Потенційні обмеження шизоїдного поведінкового вектора пов'язані зі складністю формування ефективної командної взаємодії, оскільки знижена потреба в соціальному контакті може призводити до дистанціювання від групових процесів. Відсутність виражених емоційних реакцій іноді спричиняє хибні інтерпретації з боку оточення, зокрема сприйняття такої поведінки як байдужості або холодності. Крім того, низька потреба в частому зворотному зв'язку може ускладнювати управлінську взаємодію, а фокусування переважно на завданні, а не на соціальному контексті, іноді супроводжується неусвідомленим ігноруванням негласних норм групової взаємодії.

## 5.3. Епілептоїдний поведінковий вектор

Епілептоїдний поведінковий вектор характеризується вираженою орієнтацією на порядок, жорстку структурованість, контроль і стабіль-

ність. Особи з домінуванням цього вектора демонструють підвищену чутливість до правил, регламентів і ієрархічних відносин, що зумовлює їхню ефективність у системах, побудованих на чіткій формалізації процесів. Водночас така поведінкова спрямованість часто супроводжується ригідністю у міжособистісній взаємодії та схильністю до жорсткого стилю комунікації.

Мотиваційна структура епілептоїдного поведінкового вектора ґрунтується на потребі в передбачуваності, контролі та стабільності організаційного середовища. Для таких осіб значущими є чітко визначені правила, зрозумілі межі відповідальності та логічна послідовність дій. Дотримання субординації, формалізованих норм і процедур виступає важливим чинником внутрішньої впевненості та психологічної рівноваги. Визнання авторитету, статусу та ролі в ієрархії має для представників цього вектора суттєве значення як джерело відчуття контролю й упорядкованості.

Комунікативний стиль епілептоїдного поведінкового вектора вирізняється формальністю, прямолінійністю та прагненням контролювати перебіг взаємодії. У спілкуванні такі особи схильні наполягати на точності формулювань, дотриманні встановлених норм і процедур, уникаючи двозначностей та емоційних компромісів. Порушення правил або відхилення від очікуваного порядку можуть викликати у них роздратування чи жорстку реакцію, що зумовлено високою значущістю нормативної стабільності.

У груповій динаміці носії епілептоїдного поведінкового вектора часто тяжіють до ролей, пов'язаних із контролем, виконавською дисципліною або наглядом за дотриманням стандартів. Вони демонструють високу відповідальність, вимогливість до себе й оточення та схильність до нав'язування структурованого підходу до роботи. Особливо ефективними такі особи є в умовах рутинної або повторюваної діяльності, де ключовими виступають точність, послідовність і стабільність. Водночас високі стандарти та жорсткість вимог можуть спричинити напруження у взаємодії з іншими членами команди.

Потенційні обмеження епілептоїдного поведінкового вектора пов'язані з ригідністю мислення та зниженою здатністю до адаптації в умовах швидких змін і невизначеності. Низька толерантність до спонтанності, імпровізації та нестандартних підходів може ускладнювати функціонування в інноваційно орієнтованому середовищі. Крім того, фрустрація, що виникає в ситуаціях втрати контролю або порушення звичного порядку, іноді супроводжується підвищеною дратівливістю та вибуховими емоційними реакціями. Таким чином, епілептоїдний поведінковий вектор поєднує високий потенціал стабільності та надійності з підвищеною чутливістю до організаційного хаосу та змін.

#### 5.4. Гіпертимний поведінковий вектор

Гіпертимний поведінковий вектор характеризується високим рівнем активності, оптимізму, соціальної відкритості та імпульсивності. Особи з домінуванням цього вектора вирізняються підвищеною енергійністю, схильністю до ініціативних дій і швидким включенням у нові види діяльності. Їхня поведінка орієнтована на рух, динаміку та постійну зміну стимулів, що зумовлює високий темп роботи та готовність до багатозадачності.

Мотиваційна структура гіпертимного поведінкового вектора ґрунтується на потребі в новизні, різноманітності та можливості безпосереднього впливу на події. Такі особи тяжіють до діяльності, що передбачає активну участь, швидкий зворотний зв'язок і відчутний результат. Вони відносно легко адаптуються до умов невизначеності та змін, сприймаючи їх не як загрозу, а як джерело стимуляції. Соціальне схвалення відіграє важливу роль у підтриманні їхньої залученості, однак водночас для них значущою залишається автономія й свобода дій.

Комунікативний стиль гіпертимного поведінкового вектора вирізняється жвавістю, відкритістю та зниженим рівнем соціальної дистанції. Такі особи легко ініціюють контакт, надають перевагу неформальному спілкуванню та активно залучають оточення до взаємодії.

Водночас імпульсивність може зумовлювати поверховість слухання, переривання співрозмовників або прагнення швидко висловити власну позицію без повного аналізу ситуації. Завдяки природній експресивності гіпертими здатні утримувати увагу аудиторії та ефективно функціонувати в умовах публічної комунікації.

У груповій динаміці носії гіпертимного поведінкового вектора часто опиняються в центрі командної взаємодії, виконуючи роль неформальних лідерів або ініціаторів активності. Вони швидко орієнтуються в соціальному середовищі, легко встановлюють зв'язки та сприяють циркуляції інформації всередині групи. Разом із тим висока активність і спрямованість на дії можуть поєднуватися з непослідовністю, зниженим контролем за деталями та недостатньою увагою до завершення рутинних або тривалих завдань.

Серед потенційних обмежень гіпертимного поведінкового вектора варто відзначити схильність до імпульсивних рішень, що не завжди ґрунтуються на глибокому аналізі. Швидке перемикання уваги ускладнює тривалу концентрацію, а підвищена чутливість до зовнішніх стимулів може знижувати здатність до систематичної, монотонної роботи. Інтенсивність комунікації та енергійність гіпертимів іноді призводять до неусвідомленого домінування в групі, що може впливати на баланс командної взаємодії та створювати напруження з менш активними або інтровертованими учасниками.

Узагальнюючи, гіпертимний поведінковий вектор поєднує високий потенціал мобільності, соціальної залученості та ініціативності з підвищеними ризиками імпульсивності й фрагментарності діяльності. Це зумовлює необхідність його розгляду не лише як джерела енергії та динаміки в команді, а й як поведінкового патерна, чутливого до структурних обмежень і вимог довготривалої концентрації.

## 5.5. Емотивний поведінковий вектор

Емотивний поведінковий вектор характеризується високим рівнем емоційної чутливості, здатністю до співпереживання, орієнтаці-

єю на міжособистісну гармонію та потребою в емоційній близькості. Особи з домінуванням цього вектора легко зчитують емоційні стани інших, схильні до альтруїстичної поведінки й часто інтеріоризують емоційні переживання оточення, сприймаючи їх як власні. Їхня поведінка зазвичай спрямована на зниження напруги у взаєминах і підтримання стабільного емоційного клімату.

Мотиваційна структура емотивного поведінкового вектора ґрунтується на потребі в психологічній безпеці, прийнятті та відчутті значущості в системі міжособистісних зв'язків. Для таких осіб важливими є довірливі стосунки, емоційна підтримка й можливість бути корисними іншим. Водночас вони демонструють підвищену чутливість до конфліктності, ворожості або емоційної напруги в середовищі, що спонукає їх уникати відкритих протистоянь і шукати компромісні або пом'якшувальні форми взаємодії.

Комунікативний стиль емотивного поведінкового вектора вирізняється делікатністю, уважністю до емоційного стану співрозмовника та високим рівнем тактовності. Такі особи орієнтовані на слухання, підтримку й емоційне віддзеркалення, надаючи перевагу діалогам, заснованим на взаєморозумінні. Навіть у ситуаціях необхідності критичного зворотного зв'язку емотиви схильні пом'якшувати формулювання або уникати прямої конфронтації, щоб не завдати психологічного дискомфорту іншій стороні.

У груповій динаміці носії емотивного поведінкового вектора часто виконують роль емоційних стабілізаторів, сприяючи формуванню атмосфери довіри, підтримки та згуртованості. Вони можуть виступати своєрідним «психологічним буфером», пом'якшуючи міжособистісну напругу та сприяючи неформальній регуляції конфліктів. Нерідко такі особи беруть на себе допоміжні або непомітні, але соціально значущі функції, що істотно впливають на загальний соціально-психологічний клімат колективу. Водночас у разі загострення конфліктних ситуацій емотиви схильні до внутрішнього відходу, уникаючи відкритого протистояння.

Серед потенційних обмежень емотивного поведінкового вектора варто виокремити тенденцію до переорієнтації на потреби інших на шкоду власним ресурсам. Надмірне співпереживання й емоційна залученість підвищують ризик психологічного виснаження, особливо в умовах тривалої соціальної напруги або конфліктного середовища. Крім того, труднощі з установленням особистих меж можуть створювати передумови для неусвідомленого зловживання їхньою доброзичливістю. Схильність уникати складних або болючих рішень також може знижувати ефективність поведінки в ситуаціях, що потребують чіткої позиції та відповідальності.

Узагальнюючи, емотивний поведінковий вектор репрезентує поєднання високого соціально-емоційного потенціалу з підвищеною вразливістю до переважання міжособистісними взаємодіями. Це дозволяє розглядати його як важливий стабілізаційний компонент командної взаємодії, водночас чутливий до інтенсивності емоційних впливів і контексту соціального середовища.

## 5.6. Параноїдальний поведінковий вектор

Параноїдальний поведінковий вектор характеризується високим рівнем цілеспрямованості, принципності та орієнтацією на стратегічне бачення ситуацій. Особи з домінуванням цього вектора схильні інтерпретувати соціальну та професійну реальність крізь призму боротьби інтересів, конкуренції або реалізації «вищої ідеї», що надає їхній поведінці виразної спрямованості, наполегливості та внутрішньої логічної послідовності. Водночас така установка часто супроводжується підвищеною конфліктністю, особливо в умовах суперечностей або неоднозначності.

Мотиваційна структура параноїдального поведінкового вектора ґрунтується на переконаності у власній правоті та значущості обраного напрямку дій, який може сприйматися як особиста або професійна місія. Для таких осіб характерне прагнення до справедливості, контролю над ключовими процесами та визнання їхнього авторитету в системі прийняття рішень.

Важливу роль відіграє також потреба у захисті власних ідей, позицій або ролей від реальних чи уявних зовнішніх загроз, що підсилює мобілізаційний характер їхньої поведінки.

Комунікативний стиль параноїдального поведінкового вектора вирізняється раціональною аргументованістю та логічною структурованістю висловлювань, однак часто супроводжується категоричністю та жорсткістю формулювань. Такі особи схильні фокусуватися на помилках, невідповідностях або слабких місцях у позиціях інших, наполягаючи на дотриманні принципів, правил і послідовності. Підвищена підозрілість може зумовлювати інтерпретацію нейтральних сигналів як прихованих загроз або непрямих викликів, що сприяє формуванню відчуття недооцінення або несправедливого ставлення з боку оточення.

У груповій динаміці носії параноїдального поведінкового вектора часто виконують роль стратегічних критиків, реформаторів або аналітиків системних ризиків. Вони не уникають конфліктних ситуацій і готові відкрито відстоювати власну позицію, навіть за умови зростання напруги в колективі. Висока стресостійкість і здатність діяти в умовах конкуренції або тиску дозволяють їм зберігати ефективність у складних або кризових середовищах. Водночас їхня схильність до «викриття» слабких місць системи може мати амбівалентний ефект: сприяти підвищенню організаційної ефективності або, навпаки, загострювати міжособистісні протиріччя.

Серед потенційних обмежень параноїдального поведінкового вектора слід виокремити тенденцію до недовіри, підвищеної підозрілості та жорсткої інтерпретації соціальних сигналів. Загострене відчуття справедливості за відсутності чітких правил і прозорих процедур може трансформуватися у конфронтаційність. Зауваження або критика нерідко сприймаються як персональні атаки, що ускладнює конструктивний зворотний зв'язок. Прямолинійність і категоричність у судженнях можуть провокувати відкриті або латентні конфлікти, особливо в гнучких, неформалізованих або швидкозмінних організаційних контекстах.

Узагальнюючи, параноїдальний поведінковий вектор репрезентує поєднання високого стратегічного потенціалу, ідейної стійкості та готовності до боротьби за принципи з підвищеною чутливістю до питань контролю, справедливості й довіри. Це дозволяє розглядати його як важливий драйвер змін і системного аналізу, водночас схильний до ескалації напруги за відсутності чітко структурованого та прозорого соціального середовища.

### 5.7. Психастенічний поведінковий вектор

Психастенічний поведінковий вектор характеризується підвищеною тривожністю, схильністю до інтенсивної саморефлексії, сумнівів і постійного внутрішнього контролю. Особи з домінуванням цього вектора вирізняються високою уважністю до деталей, дисциплінованістю та обережністю, водночас часто перебувають у стані внутрішньої напруги, пов'язаної зі страхом помилки та потребою в зовнішніх орієнтирах.

Мотиваційна структура психастенічного поведінкового вектора ґрунтується на прагненні до безпеки, стабільності та передбачуваності середовища. Такі особи орієнтовані на мінімізацію ризиків і схильні надавати перевагу діям, що забезпечують максимальну точність і контроль. Високу мотиваційну цінність для них має чіткість правил, інструкцій і критеріїв оцінювання, а також підтвердження правильності дій з боку авторитетних фігур. У структурованих умовах психастенічний вектор може виступати важливим чинником надійності та якості виконання.

Комунікативний стиль психастенічного поведінкового вектора характеризується стриманістю, обережністю та схильністю до уточнення деталей. Такі особи часто перепитують, деталізують і перевіряють інформацію, намагаючись уникнути неоднозначних трактувань або помилкових дій. Уникаючи відкритого протистояння, вони можуть фокусувати увагу на потенційних ризиках і слабких місцях рішень. Водночас надмірна залученість у процес аналізу іноді призводить до втрати загального фокусу й уповільнення прийняття рішень.

У груповій взаємодії психастенічний поведінковий вектор зазвичай проявляється у ролі відповідального виконавця, орієнтованого на дотримання процедур і термінів. Високий рівень самокритичності та внутрішнього контролю зумовлює підвищену чутливість до власних помилок, які часто сприймаються як значущіші, ніж вони є насправді. Такі особи ефективні в умовах чітко регламентованої діяльності, однак демонструють знижену адаптивність у ситуаціях, що вимагають швидких рішень, імпровізації або прийняття відповідальності в умовах невизначеності.

Серед потенційних обмежень психастенічного поведінкового вектора слід відзначити схильність до когнітивного перевантаження, що може трансформуватися у прокрастинацію через страх помилки. Недостатня впевненість у власних рішеннях зумовлює залежність від зовнішнього схвалення та знижує рівень автономності. В умовах нестабільності або відсутності чітких орієнтирів психастенічний вектор пов'язаний з підвищеним ризиком емоційного виснаження та уповільнення командних процесів через затяжні етапи узгодження й аналізу.

Узагальнюючи, психастенічний поведінковий вектор може розглядатися як внутрішній механізм контролю якості та зниження помилкових рішень, що забезпечує надійність і відповідальність у структурованих системах. Водночас за умов високої невизначеності або швидких змін його домінування може обмежувати оперативність і гнучкість, що підкреслює важливість балансування цього вектора з більш адаптивними або ініціативними поведінковими стратегіями в межах командної взаємодії.

### 5.8. Депресоїдний поведінковий вектор

Депресоїдний поведінковий вектор відображає стійку схильність особистості до зниженого емоційного фону, самозаглиблення, заниженої самооцінки та підвищеної потреби у стабільності, турботі й психологічній безпеці. Особи з домінуванням цього вектора зазвичай не орієнтовані на лідерство чи зовнішню

активність, проте можуть виконувати важливу стабілізаційну функцію в команді, забезпечуючи її емоційну витривалість і внутрішню цілісність.

Мотиваційна структура депресивного поведінкового вектора пов'язана з потребою у психоемоційній рівновазі та відчутті значущості власної ролі. Такі особи схильні надавати сенс своїй діяльності через внутрішню користь і зміст, а не через зовнішні досягнення чи статус. Водночас для них характерний страх втрати значущості або відчуття «непотрібності», що зумовлює високу чутливість до критики та зниження впевненості у власних можливостях за умов негативного зворотного зв'язку.

Комунікативний стиль депресивного поведінкового вектора здебільшого стриманий і неконфліктний. Такі особи частіше займають позицію слухача або спостерігача, рідко ініціюють активну комунікацію та уникають відкритого вираження емоцій. У мовленні можуть з'являтися маркери втоми, тривоги або песимістичної оцінки подій, що відображає їхній внутрішній емоційний стан. Попри здатність до глибокого емпатійного контакту, депресивний вектор не супроводжується потребою у постійній соціальній взаємодії.

У груповій динаміці депресивний поведінковий вектор проявляється через лояльність, відповідальність і готовність підтримувати інших, часто без очікування зовнішнього визнання. Такі працівники можуть залишатися малопомітними, виконуючи значний обсяг роботи без демонстрації власного внеску. Схильність брати на себе додаткові обов'язки без вербалізації навантаження підсилює їхню цінність для команди, але водночас створює ризик прихованого емоційного перевантаження.

Серед потенційних обмежень депресивного поведінкового вектора слід відзначити підвищену вразливість до емоційного вигорання, пов'язану з хронічною внутрішньою напругою та самознеціненням. Для таких осіб характерні занижені очікування від власної ефективності, тенденції до самосаботажу та залежність від зовнішнього підтвердження значу-

щості. Зовнішня стриманість або «емоційна тиша» часто маскує глибокі переживання, що за відсутності підтримувального середовища може негативно впливати на загальний психоемоційний стан.

Узагальнюючи, депресивний поведінковий вектор може розглядатися як елемент емоційної стабілізації організаційної системи, що забезпечує глибину, лояльність і внутрішню стійкість командної взаємодії. Водночас його домінування в умовах високої турбулентності, тиску або токсичного середовища пов'язане з ризиками виснаження й зниження залученості, що підкреслює необхідність балансування цього вектора з більш енергетичними та ініціативними поведінковими стратегіями.

Узагальнення аналізу восьми поведінкових векторів дозволяє розглядати особистість працівника не як фіксований тип, а як динамічну конфігурацію домінуючих і модифікуючих напрямів поведінки, що по-різному актуалізуються залежно від організаційного контексту, стилю управління та рівня стресового навантаження. На відміну від класичних типологій, які здебільшого фіксують стабільні риси або диспозиції, запропонована модель акцентує увагу на поведінкових механізмах адаптації тому, як саме особистість реагує на вимоги середовища, взаємодіє з іншими та приймає рішення в умовах невизначеності. Саме взаємодія векторів, а не їх ізольований прояв, визначає функціональну ефективність особистості в команді: домінування енергійних векторів без компенсаторних може призводити до імпульсивності та конфліктності, тоді як переважання стабілізуючих або рефлексивних до втрати динаміки та ініціативи. Таким чином, поведінкові вектори доцільно інтерпретувати як елементи системи, що забезпечує баланс між результативністю, психологічною стійкістю та якістю соціальної взаємодії в організації, створюючи підґрунтя для більш гнучкого й контекстно чутливого підходу до управління персоналом.

Для теоретичного аналізу особливостей взаємодії між різними поведінковими векторами доцільно застосовувати матрицю сумісності поведінкових векторів (Таблиця 2), яка слугує

аналітичною моделлю інтерпретації можливих патернів міжособистісної взаємодії в організаційному середовищі. Запропонована матриця не є інструментом психодіагностики або кількісного вимірювання, а використовується для концептуального осмислення потенційної узгодженості, напруженості або комплементарності між різними поведінковими векторами з урахуванням їхніх домінантних мотиваційних і комунікативних характеристик.

Побудова матриці ґрунтується на узагальненні класичних і сучасних типологічних підходів до аналізу особистості та соціальної взаємодії, зокрема теорії темпераментів, психоаналітичних концепцій, теорії акцентуованих особистостей К. Леонгарда, а також поведінкових моделей, орієнтованих на аналіз взаємодії в групах і командах (DISC, Big Five). У межах цієї моделі поведінкові вектори співвідносяться між собою за критеріями мотиваційної спрямованості, стилю комунікації, рівня емоційної регуляції та ставлення до контролю й змін.

Числові позначення, представлені в матриці, мають умовний аналітичний характер і використовуються виключно для відображення відносного рівня теоретичної узгодженості між поведінковими векторами та не відображають емпірично виміряних показників, а слугують зручним способом структурування теоретичних припущень щодо характеру взаємодії між типами в межах командної діяльності.

Умовна інтерпретація рівнів узгодженості між поведінковими векторами може бути представлена таким чином:

- *висока комплементарність (5 балів)* відображає поєднання векторів, у яких спостерігається взаємодоповнення мотиваційних і комунікативних характеристик, що створює потенціал для емоційної або функціональної синергії;
- *помірно висока узгодженість (4 бали)* характеризує взаємодію векторів, які можуть ефективно співпрацювати за умови чіткого розподілу ролей, незважаючи на відмінності у стилях поведінки;
- *нейтральна узгодженість (3 бали)* відображає взаємодію без вираженої синергії або конфліктності, коли співпраця є можливою, але не створює додаткового інтеграційного ефекту;
- *обмежена узгодженість (2 бали)* вказує на потенційні труднощі у взаємодії, зумовлені розбіжностями у цінностях, стилях комунікації або мотиваційних установках;
- *низька узгодженість (1 бал)* характеризує поєднання векторів із високим ризиком напруженості або конфліктності через принципові відмінності в поведінкових домінантах.

У межах теоретичного аналізу матриця сумісності дозволяє не прогнозувати результати діяльності, а інтерпретувати можливі ризики та зони напруження у взаємодії між поведінковими векторами, а також окреслювати потенційні напрями комплементарності в командних структурах. Такий підхід створює основу для подальших емпіричних досліджень і може бути використаний як аналітична рамка для осмислення поведінкової динаміки в організаціях.

**Таблиця 2.** Матриця сумісності поведінкових векторів

Джерело: узагальнено та систематизовано авторами на основі проведеного аналізу.

Вектор	Істероїд	Шизоїд	Епілептоїд	Гіпертим	Емотив	Параноїдал	Психастенік	Депресоїд
Істероїд	3	2	2	5	4	1	2	2
Шизоїд	2	4	3	2	3	1	4	3
Епілептоїд	2	3	4	2	2	3	2	2
Гіпертим	5	2	2	4	5	2	2	2
Емотив	4	3	2	5	5	2	4	5
Параноїдал	1	1	3	2	2	3	2	2
Психастенік	2	4	2	2	4	2	5	4
Депресоїд	2	3	2	2	5	2	4	5

**Таблиця 3.** Аналітичні напрями інтерпретації моделі поведінкових векторів у контексті управління персоналом

Джерело: узагальнено та систематизовано авторами на основі проведеного аналізу.

Напрямок інтерпретації	Аналітичний фокус
Формування команд	Аналіз потенційної узгодженості або напруженості між поведінковими векторами у командній структурі
Управлінська взаємодія	Інтерпретація стилів керівництва та підпорядкування з урахуванням домінуючих поведінкових векторів
Навчання та розвиток	Концептуальне осмислення потреб у різних форматах навчання та підтримки залежно від поведінкових особливостей
Психологічний клімат	Виявлення теоретичних зон ризику емоційного виснаження або міжособистісної напруги
Організаційна культура	Аналіз відповідності домінуючих векторів типу організаційного середовища
Подальші дослідження	Формування гіпотез для емпіричної перевірки поведінкової динаміки в командах

Застосування моделі поведінкових векторів у межах цього дослідження розглядається не як прикладний інструмент управління персоналом, а як аналітична рамка для інтерпретації поведінкових патернів у командній та організаційній взаємодії. Модель дозволяє систематизувати уявлення про мотиваційні орієнтації, комунікативні стилі та типові ризики взаємодії різних поведінкових векторів у професійному середовищі, що створює підґрунтя для подальших досліджень у сфері HR-менеджменту та організаційної психології.

Запропоновані напрями застосування моделі слід розглядати як концептуальні орієнтири, а не як стандартизовані рекомендації або готові управлінські рішення. Модель відображає потенційні вектори інтерпретації, які можуть бути використані у дослідницькому, освітньо-

му або аналітичному контексті з урахуванням специфіки організації та обмежень конкретного середовища (Таблиця 3).

Узагальнені напрями, представлені в таблиці, демонструють потенціал авторської моделі як аналітичного інструмента осмислення поведінкової взаємодії, а не як універсального механізму управління персоналом. Модель може бути використана для теоретичного аналізу командної динаміки, інтерпретації управлінських рішень та формування дослідницьких гіпотез щодо поведінкових ризиків і комплементарності в організаціях. У перспективі подальшого розвитку модель потребує емпіричної верифікації, уточнення критеріїв інтерпретації та перевірки її пояснювального потенціалу в різних організаційних контекстах, що відкриває можливості для майбутніх міждисциплінарних досліджень.

## ВИСНОВКИ

У межах проведеного дослідження здійснено систематизований аналіз класичних і сучасних типологічних моделей особистості з позицій їхнього пояснювального потенціалу для інтерпретації поведінки в організаційному та професійному контексті. Порівняння підходів, представлених у працях Г. Айзенка, К. Леонгарда, Т. Міллона, а також у рамках моделей Big Five, MBTI, DISC та Hogan Personality Inventory, дозволило виявити спільні концептуальні засади, а також методологічні обмеження кожної з моделей у контексті аналізу командної взаємодії та поведінкових ризиків у сучасних організаціях. Отримані результати підтверджують фрагментарність наявних типологій і обґрунтовують доцільність пошуку узагальнювальної, поведінково орієнтованої аналітичної рамки.

У статті запропоновано авторську концептуальну модель, що ґрунтується на виокремленні восьми поведінкових векторів як узагальнених напрямів прояву особистості у професійному середовищі. На відміну від клінічних або суто дескриптивних типологій, запропонований підхід зосереджується на інтерпретації поведінкових патернів, мотиваційних орієнтацій і стилів взаємодії без прив'язки до діагностичних категорій. Це дозволяє розглядати

модель як теоретичний інструмент для аналізу поведінкової динаміки в командах, а не як завершену прикладну методіку.

Важливим елементом концепції є матриця сумісності поведінкових векторів, яка виконує аналітичну функцію систематизації потенційних зон синергії та напруження між різними типами поведінки. Запропонована матриця не претендує на універсальний прогностичний механізм, однак створює основу для теоретичного осмислення закономірностей міжособистісної взаємодії та формування гіпотез щодо командної ефективності й конфліктогенності.

Отримані результати мають насамперед теоретичне значення, розширюючи дискусію щодо можливостей інтеграції типологічних підходів у сучасних дослідженнях управління персоналом і організаційної поведінки. Запропонована модель може розглядатися як концептуальна платформа для подальших міждисциплінарних досліджень на перетині психології особистості, HR-менеджменту та соціальної динаміки організацій.

Перспективи подальших наукових пошуків пов'язані з емпіричною перевіркою запропонованої типології, уточненням критеріїв інтерпретації поведінкових векторів, аналізом їхньої стабільності в різних організаційних і культурних контекстах, а також зіставленням авторської моделі з існуючими психологічними теоріями. Окремим напрямом майбутніх досліджень може стати вивчення динаміки поведінкових векторів у командних процесах і професійному розвитку, що дозволить поглибити розуміння складних механізмів взаємодії особистості та організаційного середовища.

## AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Data curation: Oksana Kravchuk.  
Formal Analysis: Iryna Varis.  
Funding acquisition: Iryna Varis.  
Investigation: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Methodology: Iryna Varis.  
Project administration: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Resources: Iryna Varis.  
Software: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Supervision: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Validation: Oksana Kravchuk.  
Visualization: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.  
Writing – original draft: Oksana Kravchuk.  
Writing – review & editing: Iryna Varis, Oksana Kravchuk.

## REFERENCES

1. *Adizes management styles*. (n.d.). *Management Style*. Retrieved from <https://adizes.lv/adizes-management-style-indicator/?lang=en>
2. Agrawal, A. (2024). *Lombroso theory of criminology*. LawBhoomi. Retrieved from <https://lawbhoomi.com/lombroso-theory-of-criminology/>
3. Bai, T., & Gu, C. (2024). The influence and application of blood type personality theory in human resource recruitment: A case study from a chinese manufacturing enterprise. *Journal of Economics and Management Sciences*, 7(3), 46-55. <https://doi.org/10.30560/jems.v7n3p46>
4. Bardachenko, V. (2023). *Psyhichni typy osobystosti. Prostir psyholohiv / Informatsiia. Fakhivtsi. Dopomoha [Mental personality types. Psychologists' space / Information. Specialists. Help]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://psychology.space/psype-dia/psychichni-typy-osobystosti/>
5. Bilukha, T., Mannapova, K., & Svidenska, H. (2022). Specificity of communication of extraverted and introverted personality types. *Naukovyi Visnyk Sivershchyny. Serii: Osvita. Sotsialni ta Povedinkovi Nauky – Scientific Journal of the Sivershchyny. Series: Education. Social and Behavioral Sciences*, 2(9),

- 7-15. (In Ukrainian). Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit\\_2021\\_28\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_28_12)
6. Center for Internal Change. (n. d.). *Learn the history of DiSC*. Retrieved from <https://internalchange.com/timeline-of-disc/>
  7. Cherry, K. (2024). *Are you in control of your destiny, or are you at the mercy of chance?* Verywell Mind. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/what-is-locus-of-control-2795434>
  8. Eljach, J. (2021). *Galen's theory of the four basic temperaments*. La Psicologia De'Todo. Retrieved from <https://en.lapsicologiadetodo.com/post/galen-s-theory-of-the-four-basic-temperaments>
  9. Encyclopedia Socionika. (n. d.). *Socionics.world*. Retrieved from <http://socionics.world/>
  10. Furnham, A. (2022). MBTI and aberrant personality traits: Dark-side trait correlates of the myers briggs type inventory. *Psychology*, 13(05), 805-815. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135054>
  11. Herr, R. M., van Vianen, A. E. M., Bosle, C., & Fischer, J. E. (2023). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. *Current Psychology*, 42, 2576-2590. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w>
  12. Hogan Assessments. (n. d.). *Personality assessment FAQs*. Retrieved from <https://www.hoganassessments.com/about/faq/>
  13. Kalogheratos, G., Anastasopoulou, E., Stavrogiannopoulos, A., Tsagri, A., Tsogka, D., & Lourida, K. (2022). Personality types and leadership characteristics. *Technium Business and Management (TBM)*, 5, 69-78. <https://doi.org/10.47577/business.v5i.9770>
  14. Konopliankova, N. (2020). *4 typy osobystosti za DISC: yak yikh zastosovuvaty u prodazhu, upravlinni ta HR [4 DISC personality types: how to apply them in sales, management and HR]*. Laba – mizhnarodna onlain-shkola – Laba – international online school. (In Ukrainian). Retrieved from <https://laba.ua/blog/996-4-tipi-osobystosti-za-disc-yak-jih-zastosovuvati>
  15. Krymova, N. O. (2021). *Konspekt leksii do dystsypliny «Psykhohohiia osobystosti» dlia zdobuvachiv druhoho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity [Lecture notes for the discipline "Personality Psychology" for applicants of the second (master's) level of higher education]*. Odesa. (In Ukrainian). Retrieved from <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/12996/1/Конспект%20лекцій.%20Психологія%20особистості.pdf>
  16. Leontieva, I. V. (2021). Personality profiling: does he have a place in modern pedagogical science? *Teoriia ta Metodyka Navchannia ta Vychovannia – Theory and Methodology of Teaching and Education*, 50, 114-122. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.34142/23128046.2021.50.10>
  17. Millon Personality Group. (n.d.) *Core components*. Retrieved from <https://millonpersonality.com/core-components/>
  18. Mitina, S. V. (2020). *Psykhohohiia osobystosti: navchalno-metodychnyi posibnyk [Personality Psychology: A Teaching and Methodological Guide]*. Kyiv: Lira-K Publishing House. (In Ukrainian).
  19. Moskalets, V. P. (2020). *Psykhohohiia osobystosti [Personality Psychology] textbook (3-rd ed.)*. Kyiv: Lira-K Publishing House. (In Ukrainian). Retrieved from <https://lira-k.com.ua/preview/12676.pdf>
  20. Naik, H., Dedhia, S., Dubbawar, A., Joshi, M., & Patil, V. (2022). Myers Briggs Type Indicator (MBTI) - Personality prediction using deep learning. *2022 2nd Asian Conference on Innovation in Technology (ASIANCON)* (pp. 1-6). Ravet, India. <https://doi.org/10.1109/ASIANCON55314.2022.9909077>
  21. Nickerson, C. (2024). *Sheldon's constitutional theory: Somatotyping*. Simply Psychology. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/sheldon-constitutional-theory-somatotyping.html>
  22. Obydiennova, T., & Vasylieva, M. (2021). Socionics as a tool to increase the efficiency of personnel management of the organization. *Modern Economics*, 26, 116-120. (In Ukrainian). [https://doi.org/10.31521/modecon.V26\(2021\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V26(2021)-17)
  23. Parra, C. M., Gupta, M., & Cadden, T. (2022). Towards an understanding of remote work exhaustion: A study on the effects of individuals' big five personality traits. *Journal of Business Research*, 150, 653-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.009>
  24. Psychology Town. (2024a). *Eysenck's dimensional model of personality: Neuroticism, extraversion, and beyond*. Retrieved from <https://psychology.town/personality-theories/eysencks-dimensional-model-personality-neuroticism-extraversion/>
  25. Psychology Town. (2024b). *Kretschmer's personality dimensions: Bridging psychiatry and physical constitution*. Retrieved from <https://psychology.town/personality-theories/kretschmers-personality-dimensions-psychiatry-constitution/>
  26. Simply Psychology. (2025a). *Big 5 personality traits: The 5-factor model of personality*. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/big-five-personality.html>
  27. Simply Psychology. (2025b). *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)*. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/the-myers-briggs-type-indicator.html>
  28. Soelton, M., Azmi, F., Junaedi, S., Anah, S., Pajjan, Maryanto, J., & Fajrin, N. K. (2021). Bagaimanakah pengaruh contract psychology, personality type, emotional intelligence terhadap organizational citizenship behavior [How do Contract Psychology, Personality Type, and Emotional Intelligence Influence Organizational Citizenship Behavior]. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1(1), 1362-1374. (In Indonesian). Retrieved from <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/194>
  29. Syrotiuk, P. (2024). *Character Accentuations: What does Your Personality Say about You?* Personality Psychology. Retrieved from <https://psihologonline.pro/en/what-are-character-accentuations/>
  30. The Enneagram Institute. (n. d.). *The Nine Enneagram Type Descriptions*. Retrieved from <https://www.enneagraminstitute.com/type-descriptions/>