

УДК 159.938

Галина Петрівна ДЗВОНИК,

науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології
Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України

ЗАГАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Проаналізовано результати експериментальних досліджень та визначено загальні чинники професійного самоздійснення менеджерів.

Ключові слова: чинники професійного самоздійснення, професійна діяльність, загальний рівень професійного самоздійснення, внутрішньо-професійне самоздійснення, зовнішньо-професійне самоздійснення.

В сучасний час набуває необхідності проблема вивчення самоздійснення особистості, як свідомий саморозвиток людини, який розкриває її потенційні можливості в особистісній, соціальній та життєвих сферах, досягаючи значущих результатів. Професійне самоздійснення одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення людини, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвитком здібностей й широким використанням його професійного досвіду та здобутків в професійній діяльності іншими фахівцями. Розвиток та професійне самоздійснення особистості менеджера розглядається як сукупність окремих компонентів, взаємодія яких дозволяє виявити нові якісні стани особистості, а їх урахування і використання забезпечує ефективне функціонування особистості в професійній діяльності. В проблемі професійного розвитку особистості менеджера знаходяться витoki багатьох питань, розвиток пізнавальної активності особистості, шляхи реалізації психофізіологічного, морального, соціального, професійного потенціалу особистості, механізми переводу зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки та ін. [3, с. 106].

Нами проведене експериментальне дослідження дозволило виділити основні впливові чинники професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій. Заданими емпіричного дослідження та регресійної моделі предикації складових загального рівня професійного самоздійснення (зовнішньо-професійного та внутрішньо-професійного самоздійснення) виявили групи чинників професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій. Так,

достатньо високий коефіцієнт множинної регресії та кількісної поясненої дисперсії найбільш інформативного чинника *загального рівня професійного самоздійснення* ($R=0,71$; $R^2=0,50$), внутрішньо-професійного ($R=0,90$; $R^2=0,80$), зовнішньо-професійного ($R=0,53$; $R^2=0,30$) виявлено **креативність** та складових зовнішньо-професійного **креативність і стрес** ($R=0,60$; $R^2=0,31$) самоздійснення менеджерів. Таким чином, наявність у менеджерів розвинутих креативних здібностей має достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення менеджерів. Виявлений показник стресу свідчить, що менеджери постійно знаходяться в стані нервового напруження при виконанні професійної діяльності. Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного із менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномена управління і вимоги, що стосуються особистості, яка виконує функції управління. Наступний вагомий чинник регресійної моделі предикації *внутрішньо-професійного рівня самоздійснення гнучкості поведінки* ($R=0,70$; $R^2=0,50$), який свідчить про можливість менеджера швидко адаптуватися в певній ситуації та нормативно змінювати свій стан або поведінку в межах, обумовлених критичними значеннями її параметрів. Далі за значимістю показники **гнучкості поведінки та самоповаги** ($R=0,84$; $R^2=0,71$), що визначає, якою мірою для менеджера є значимим його стан самоповаги, який пов'язаний зі станом внутрішньої самооцінки. Також рівень внутрішньо-професійного самоздійснення у менеджерів зумовлюється показниками **гнучкості поведінки, самоповаги, креативності та прийняття агресії** ($R=0,92$; $R^2=0,84$), що свідчить про здатність особистості цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе, постійно розвивати професійно важливі якості, професійно вдосконалювати себе й отримувати задоволення від власних професійних досягнень та постійно становити нові професійні цілі, формувати власний життєво-професійний простір, професійно самовдосконалюватися з проявом високого рівня творчості у професійній діяльності.

Так, в регресійній моделі предикації складової внутрішньо-професійного самоздійснення *«переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»* виявили найвагоміші чинники **самоефективність професійна** ($R=0,60$; $R^2=0,31$), з **креативністю** ($R=0,70$; $R^2=0,50$), з **високим рівнем невротизації** ($R=0,80$; $R^2=0,60$), з **активністю** ($R=0,92$; $R^2=0,70$) та з **емоційною стійкістю** ($R=0,90$; $R^2=0,71$). Тобто ступінь вираженості у менеджера прагнення до творчого виконання своєї професійної діяльності, усвідомлення власної компетентності, впевненості у своїй спроможності, віра у можливість успішного виконання завдання, очікування успіху свідчить про те, що

менеджер постійно працює над своїм професійним рівнем та докладає більше зусиль для виконання справи, виявляє наполегливість зустрічаючись з перешкодами та, як наслідок, висока власна професійна самоефективність сприяє самоповазі та дає змогу досягнути кращого результату в професійній діяльності. Показник невротизації у менеджерів набуває високого рівня при виконанні професійної діяльності з метою отримання високого результату, що призводить до задоволення власними професійними досягненнями.

В наступній складовій внутрішньо-професійного самоздійснення менеджера *«постійна постановка нових професійних цілей»* найвагомішими чинниками є **підтримка** ($R=0,43$; $R^2=0,20$), з **самоефективністю професійною** ($R=0,60$; $R^2=0,32$). В професійній діяльності менеджера, який прагне професійного самовдосконалення, постійно становить нові професійні задачі та цілі, але велику значимість в його професійному зростанні має підтримка колег та співтовариства. На кожному етапі виконання діяльності зростає його професійна самоефективність, що призводить до успішного та більш досконалого професійного самоздійснення менеджера комерційної організації. Так, в складовій внутрішньо-професійного самоздійснення менеджера *«формування власного «життєво-професійного простору»* вважається найвагомішим чинником вважається показник **самопочуття** ($R=0,42$; $R^2=0,20$). Це свідчать, що важливу роль у менеджерів відіграє стан здоров'я, який справляє достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення.

Виявлений достатньо високий коефіцієнт множинної регресії та кількість поясненої дисперсії показника **самоефективності професійної** ($R=0,40$; $R^2=0,15$), щодо рівня зовнішньо-професійного самоздійснення та його складової *«визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»*, що сприяє професійній самоефективності менеджера та спонукає здійснювати свою професійну діяльність на високому результативному рівні.

В наступній складовій зовнішньо-професійного самоздійснення *«використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями»* виявили найвагоміші чинники **працездатність** ($R=0,40$; $R^2=0,20$) та **прийняття агресії** ($R=0,54$; $R^2=0,31$). Вищенаведені результати свідчать, що у менеджерів велику роль у професійному самоздійсненні відіграє продуктивна працездатність з використання досвіду та здобутків інших фахівців організації. В умовах постійного перевантаження менеджерів, одночасно виконання кількох робіт, значної нервової та розумової напруженості, які характеризують управлінську діяльність, висувають певні вимоги до стану здоров'я та способу життя. До найбільш важливих здібностей менеджерів належить уміння реалізувати

поставлені цілі, встановлювати пріоритети, виявляти тенденції, самопізнавати і самооцінювати, переконувати, систематизувати та опрацьовувати інформацію, розподіляти сили та час. При виконанні професійної діяльності у менеджерів в складних ситуаціях можуть виникають труднощі, що може призводити до агресивного стану. Але опираючись на допомогу та досвід фахівців колективу можна подолати негативні емоції та з більшою наполегливістю виконувати професійну діяльність для досягнення бажаних результатів.

Так, для «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» менеджерів, виявили найвагоміший чинник **креативність** ($R=0,42$; $R^2=0,20$) та **креативність і стрес** ($R=0,60$; $R^2=0,31$), який сприяє розкриттю особистісного потенціалу і здібностей та впливає на підвищення рівня загально-професійного самоздійснення менеджерів. Менеджер постійно знаходиться в стані нервового напруження, що руйнівно діє на його здоров'я. Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного їх менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномена управління і вимоги, що стосуються особистості, яка виконує функції управління. Зважаючи на велику кількість обов'язків та багатовекторність напрямків діяльності, які ставляться до менеджера стосовно процесу управління можуть і виступати причиною виникнення професійного стресу менеджера. Так, можна зазначити, що невідповідність внутрішніх ресурсів зовнішнім вимогам стає причиною виникнення стресу. Оскільки зовнішні вимоги породжені професією менеджера та певним організаційно-професійним середовищем, то звідси виникає і специфіка стресу, відомий як «професійний стрес у менеджерській діяльності». Перспективи подальших досліджень полягають у розробці психологічних та психофізіологічних заходів, практичних підходів спрямованих на подолання негативних емоційних станів та сприянню професійному самоздійсненню менеджерів комерційних організацій.

Список бібліографічних посилань

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М. : Наука, 1980. 335 с.
2. Березовская Р. А. Отношение менеджеров к своему здоровью как к фактору профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. СПб., 2001. 23 с.
3. Иванова В. Менеджер – професійний керівник : навч. посіб. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. 106 с.

Одержано 25.03.2019

Проанализированы результаты экспериментальных исследований и определены общие факторы профессионального самоосуществления менеджеров.

Ключевые слова: факторы профессионального самоосуществления, профессиональная деятельность, общий уровень профессионального самоосуществления, внутри-профессиональное самоосуществление, внешне-профессиональное самоосуществление.

УДК 159.9

Дар'я Олександрівна ДОБРИВЕЧІР,

студентка факультету №6

Харківського національного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: Ірина Вячеславівна ЖДАНОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціології та психології факультету №6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ «Я-КОНЦЕПЦІЇ» В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Представлено результати дослідження гендерних особливостей когнітивного компоненту «Я-концепції» в юнацькому віці. Показано, що «Я-образ» дівчат є більш диференційованим і позитивним та відрізняються представленистю рефлексивного «Я» з підкресленням фемінних якостей особистості.

Ключові слова: Я-концепція, Я-образ, гендер, юнаки, дівчата.

Проблема «Я-концепції» є на сьогодні однією з найбільш значущих і актуальних тем психологічної науки. Дослідження показують, що формування адекватної «Я-концепції» є передумовою гармонійного розвитку особистості, її соціально-психологічної адаптації, одним із критеріїв психічного і психологічного здоров'я. Саме адекватна «Я-концепція» сприяє досягненню внутрішньої узгодженості особистості, визначає характер індивідуальної інтерпретації досвіду, очікувань людини. Безперечним є вплив «Я-концепції» і на характер міжособистісних відносин людини, її задоволеність собою і життям в цілому.

У науковій літературі поняття «Я-концепція» з'явилося у зв'язку з необхідністю дослідження і опису глибинних психологічних структур і процесів особистості. Воно використовується разом з такими поняттями, як «самосвідомість», «самооцінка», «Я-образ», «Я», «картина Я», «уявлення про себе» і нерозривно з ними пов'язане. «Я-концепція» – це існуюча у свідомості індивіда структурована система уявлень, образів і оцінок, що відносяться до самого індивіду. Традиційно науковці виділяють когнітивний, емоційно-оцінний і поведінковий компоненти