

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК І СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітньо-кваліфікаційний рівень - бакалавр

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,
напряму підготовки
6.030102 Психологія

Герух Леся Ігорівна

Науковий керівник: Бушай І.М.,
доктор психологічних наук, професор

Рецензент: _____
(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою « _____ »

Секретар ДЕК _____
« _____ » _____ 2020р.

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ.....	6
1.1. Поняття особистісної та професійної самореалізації.....	6
1.2. Психологічна модель професійної самореалізації менеджерів.....	9
1.3. Психограма і професіограма сучасного менеджера.	16
Висновки до розділу 1.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ	22
2.1. Обґрунтування вибору методик дослідження.....	22
2.2. Опис отриманих результатів та оцінювання показників психологічних особливостей менеджерів.....	27
2.3. Визначення зв'язку між досліджуваними параметрами.....	33
Висновки до розділу 2	36
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АКТУАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ.....	39
3.1 Загальна характеристика корекційних програм для менеджерів.....	39
3.2 Розробка занять для розвитку професійно управлінського самовизначення менеджерів.....	40
3.3. Розробка занять для формування особистості конкурентноспроможного менеджера	42
Висновки до розділу 3.....	46
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Сьогодні, у складний та нестабільний час економічних змін та соціальних трансформацій, проблема підготовки майбутніх менеджерів є особливо **актуальною**. Докорінні зміни в соціально-економічному та культурному розвитку держави потребують підготовки майбутніх менеджерів нової генерації. Реалізація цього стратегічного завдання зумовлена також глибинними змінами в системі й структурі вищої освіти та необхідністю інтеграції національної освіти в європейський та світовий освітній простір. Це вимагає подальшого вдосконалення та розвитку проблеми підготовки майбутніх менеджерів. Для реалізації стратегії безперервних змін в організації повинні бути підготовлені фахівці, які б стали провідниками цих змін. Майбутні менеджери повинні бути готовими до проведення подібних дій, володіти механізмами регулювання в перехідний період, які б сприяли розвитку організації [20].

Ступінь дослідженості проблеми. Особистість менеджера має винятково велике значення для управлінської діяльності, адже саме його індивідуально-психологічні властивості визначатимуть, як будуть вирішені ті задачі, що поставатимуть перед ним, чи виявить він себе відповідальним, ініціативним, самостійним працівником, чи зможе вийти із складних та незвичних ситуацій, чи всіх зусиль докладатиме для успіху, чи зуміє зацікавити та організувати інших для спільної роботи на благо загалу.

Професійно значущі якості фахівців різних галузей розглядаються науковцями з 20-х років минулого століття – Н. Левітовим [24], І. Шпільрейном [48]. Нині в сучасній науці існує цілий спектр досліджень специфіки розвитку та формування професійно значущих якостей особистості як загального, так і специфічного спрямування, що представлений працями таких вчених, як: Т. Баталова [20], І. Грицюк [9], Л. Карамушка [7], С. Максименко [47], А. Теймуразян [8], Н. Чепелева [40], Ю. Швалб [39] та ін. Вивченню якостей успішного керівника/менеджера приділяли увагу Ю. Бачинська [23], М. Вудкок [14], А. Доброскок [10], А. Маслоу [4], В. Панченко [45] та ін. [14].

Виходячи з актуальності проблеми та її недостатньої теоретичної, методичної і практичної розробленості, обрано тему дослідження: «Психологічні особливості професійної самореалізації менеджерів».

Об’єкт дослідження: професійна самореалізація менеджерів

Предмет дослідження: характеристика типів професійної самореалізації менеджерів.

Мета дослідження: виявити індивідуально-психологічні особливості професійної самореалізації менеджерів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні основи психологічних особливостей самореалізації та самоактуалізації менеджерів.
2. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації менеджерів.
3. Сформулювати психологічні практичні рекомендації для розвитку лідерських якостей у менеджерів.

В основу дослідження покладено **гіпотезу** про те, що професійна самореалізація менеджерів зумовлена проявом особистісних якостей менеджерів у професійній діяльності.

Методи нашого наукового дослідження: теоретичний аналіз наукової та науково-публіцистичної літератури, що стосується досліджуваної нами теми; комплекс методик, який включає методику САМОАЛ, методику для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса, методику для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, методику “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” В.В. Синявського і Б.О. Федоришина.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що зроблено спробу виявити вплив особистісних психічних властивостей на професійну самореалізацію менеджерів, котрі необхідні для професійної самореалізації менеджерів.

Практичне значення нашої роботи - формулювання психологічних

практичних рекомендацій для практичних психологів, соціальних працівників, керівників підприємств та ейчарів, які сприятимуть розвитку лідерських якостей у менеджерів.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ

1.1 Поняття особистісної та професійної самореалізації.

Питання самореалізації та самоактуалізації особистості традиційно пов'язуються з гуманістичною психологією, у якій ці терміни є центральними [31]. Терміни “самореалізація” та “самоактуалізація” часто вживаються як зваємозамінні синоніми, але інколи науковці виділяють певні відмінності у їх використанні. Тому, потрібно зважати на тлумачення обох термінів окремо. У такому контексті термін “самоактуалізація” пов'язується з людським потенціалом, а з поняттям “самореалізація” - використання людського капіталу. Процес самоактуалізації стосується розкриття в людині всіх тих якостей, які закладені в ній як природна сутність людини і її індивідуальні особливості. Процес самореалізації, з одного боку, має більш практично утилітарне значення, а з іншого - зображує діяльнісний бік розвитку людини [36].

Психологічний словник тлумачить термін “самоактуалізація” як прагнення людини до найбільш повного виявлення, реалізації і розвитку своїх особистісних можливостей. Самоактуалізація багато в чому обумовлює прагнення людини до творчості, спілкування, активного саморозвитку. Потреба у самоактуалізації за А.Маслоу і К.Роджерсом - це природжене прагнення людини до удосконалення, вищий і головний чинник, що спонукує людину розвиватися на різних стадіях [43]. Серед основних передумов, що сприяють самоактуалізації особистості, К. Роджерс виокремлює такі, вони отримали назву «тріада Роджерса»: 1) безумовне позитивне ставлення і прийняття себе та інших; 2) емпатія та емпатійне розуміння; 3) конгруентність як узгодженість та відсутність «масок» і психологічних захистів [42].

Процес власне самоактуалізації складається з наступних етапів:

- 1) самовизначення;
- 2) самовираження;
- 3) особистісна самоактуалізація;

4) досягнення професійного "акме". [10]

У сучасних дослідження термін “самореалізація” використовується не так часто, але не може повністю бути заміненим терміном “самоактуалізація”, адже наявність характерних відмінностей у тлумаченні. Психологічний словик описує процес самореалізації особистості як суб’єктивне прагнення особистості створити себе, своє смислове життєве призначення, і діяльність в об’єктивному світі [43, С. 267]. Самореалізація – це здійснення можливостей розвитку Я за допомогою власних зусиль, співтворчості, спільної діяльності з іншими людьми, соціумом і світом загалом [9]. Самореалізація це прагнення до самовдосконалення, тобто одна із вищих потреб особистості, направлена не тільки на реалізацію особистістю власних сил та здібностей, але й на постійне зростання власних можливостей, підвищення якості власної діяльності, в основі якої лежать вищі загальнолюдські цінності [44].

Аналіз проблеми самореалізації особистості здійснюється на філософському, соціологічному та психологічному рівнях. Об’єктом психологічного рівня аналізу є окремий індивід у його зв’язках з навколишнім середовищем. На цьому рівні аналізуються особистісні властивості та умови, які сприяють продуктивній самореалізації, вивчається мотиваційна основа самореалізації, досліджується зворотній вплив процесу та результату самореалізації на особистість, її діяльність, картину життєвого шляху, світогляд, самосвідомість тощо [29].

Розв’язання проблеми самореалізації здійснюється особистістю шляхом самопізнання і саморозуміння, усвідомлення своєї “реалізаційної спрямованості” і проектування її на сфери професійної діяльності. Свідомий вибір здійснюється особистістю самостійно у результаті формування ціннісної вихідної позиції і розв’язання мотиваційних протиріч [3].

У самореалізації, головним є індивідуальний вибір цілі та способів її досягнення на даному відрізку або етапі життя суб’єкта і самообмеження, яке не є перешкодою розвитку особистості та, як зазначено у роботі вітчизняного психолога Н. Є. Тимошенко, самореалізація можлива тільки тоді, коли у

фахівця є мотивація, яка спонукає його до особистісного зростання [44]. Коли ми говоримо про особистісну самореалізацію, можна припустити, що одним з її об'єктивних параметрів може служити збіг (або гармонійне поєднання) бажаних і досягнутих цілей і цінностей, а також емоційна стабільність, пов'язана з досягненням або наближенням до життєво важливих сенсів і позитивні соціальні переживання по відношенню до норм, еталонів і цінностей найближчого оточення [22; 44].

Структурно-функціональна модель самореалізації особистості, за Л. Коростильовою, включає чотири рівні:

- 1) примітивно-виконавчий, або рівень «ХОЧУ», включає інтереси, бажання, потяги, автентичність особистості;
- 2) індивідуально-виконавчий рівень означає особисте «МОЖУ» (тобто самопізнання, самоствавлення, самооцінку);
- 3) рівень реалізації ролей та норм у соціумі – це рівень «ТРЕБА», який включає саморегуляцію, смислоутворення, соціальне замовлення;
- 4) рівень сенсожиттєвої та ціннісної реалізації означає «прийняття рішення» і включає ціннісні орієнтації та мотиваційно-потребову сферу [25].

Однією з форм самореалізації вважається кар'єра як успішна професійна доля, що включає вдосконалення у професії, підвищення професійної майстерності, просування по службі. Найважливішим вважається початок кар'єри, адже на цей період припадає і самовизначення, і набуття необхідних знань, умінь, навичок, і формування індивідуального стилю професійної діяльності, що в майбутньому виступає необхідними чинниками успішної самореалізації особистості у професійній сфері. Професійна реалізація забезпечує особистості найбільш повні можливості для реалізації творчого потенціалу, рівня домагань, цінностей, планів. Праця та трудова діяльність виступають основними способами самореалізації, які підпорядковуються більш домінуючим способам – соціальній активності, творчості та життєтворчості [27].

Підводячи підсумки, можна зазначити, що самореалізація особистості

виступає свідомим та цілеспрямованим процесом розкриття і опредметнення сутнісних сил в її різноманітній соціальній діяльності, свідомого планування власного життя та реалізації життєвих планів [27].

Отже, поняття “самореалізація” та “самоактуалізація” в літературі використовуються як синонімічні або взаємозамінні, хоча науковці наполягають на існуванні істотних відмінностей у тлумаченні цих термінів. Термін “самоактуалізація” у літературі описується через концепції А.Маслоу і К.Роджерса, і зазвичай має на увазі прагнення людини до найбільш повного розкриття своїх природних можливостей. Самоактуалізацію пов'язують з втіленням творчого потенціалу, особистісним розвитком та потенціалом. Термін “самореалізація”, в свою чергу, використовується у літературі рідше, і має більш практичний сенс, тобто використання особою свого людського капіталу. У цьому контексті більше звертають увагу на діяльність людини, її інтегрованість у соціум, професійне зростання та внесок, який вона робить у суспільство. Обидва терміни включають у себе процеси самопізнання і саморозуміння, що в нормальному розвитку будуть стимулювати людину до підтримки високих суспільних цінностей та саморозвитку.

1.2. Психологічна модель професійної самореалізації менеджерів.

Перед тим, як перейти до розкриття психологічної моделі професійної самореалізації менеджера варто розглянути тлумачення самого визначення “менеджер”. Менеджер — людина, яка відповідає за координацію і контроль над організацією праці [6, С 658]. До менеджера передусім пред'являються вимоги високого професіоналізму й компетентності. Він повинен поєднувати риси висококваліфікованого фахівця, що володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції. За умов переходу до ринкової економіки необхідно змінити погляд на природу, роль, сутність і значення праці керівника. Тепер перше місце посідає самостійність, ініціативність, підприємливість, творче мислення, готовність до

розумного ризику [40].

Сучасного менеджера, за оцінками зарубіжних та вітчизняних вчених, можна оцінювати за професійною майстерністю та стилем поведінки. Якщо професійна майстерність – це ті аспекти діяльності, які здійснюються завдяки використанню спеціальних знань, набутих в процесі навчання. То під стилем поведінки слід розуміти ті аспекти діяльності, які людина набуває в результаті адаптації до певної професійної діяльності та самовдосконалюючись у цій діяльності, - зокрема лідерство, цілісний характер, вміння взаємодіяти з іншими людьми та ефективно спілкуватися з ними. Керівниками в комерційних організаціях стають ті менеджери, що мають для цього професійні знання та значний досвід роботи з людьми. Рівень спілкування та взаємодії, корпоративної культури в організації багато в чому залежить від її керівників, визначається їх поведінкою та моральними якостями. Отже, підсумовуючи вище сказане, можемо стверджувати, що нормативно-поведінковий компонент здійснює реалізацію поведінки відповідно до засвоєних нормативних та моральних принципів і правил, досвіду для успішної професійної адаптації менеджерів комерційних організацій [39].

Для того, щоб залишатися конкурентоздатними в ринковій системі економічних відносин менеджери повинні вміти швидко реагувати на запити, постійно модернізуючи бізнес-процеси в організаціях. Впоратися із цим можна лише маючи достатньо гнучку структуру, здатну швидко впроваджувати нові технології та своєчасно змінювати спрямованість своєї діяльності. Якщо розглядати гнучкість в аспекті трикомпонентної структури особистості, то її можна уявити у вигляді сукупності емоційної, когнітивної та поведінкової гнучкості. Володіючи кожним із цих видів гнучкості, менеджер отримає ширші можливості щодо саморозвитку та ефективнішого прийняття рішень. Так, емоційна гнучкість, що складається з емоційної стійкості та емоційної експресивності, дозволяє визначити конкретні психотехнологічні прийоми, спрямовані на розвиток здатності контролювати негативні емоції, створювати в себе необхідний творчий емоційний стан, насичувати спілкування позитивними

емоціями та почуттями [39; 45].

Емоційна врівноваженість часто розуміється як здатність пригнічувати сильні, як правило, негативні емоції. Насправді ж врівноваженість – це не пригнічення емоцій та не відсутність їх. Врівноваженість – це «співпраця» різних емоцій у взаємному доповненні, компенсації одних іншими. Емоційна гнучкість ґрунтується на властивостях емоцій:

1. Універсальність – можливість переживати будь-які емоції з приводу будь-якої потреби. Можливість переживати одну емоцію до різних потреб та різних емоцій до однієї потреби.
2. Пластичність – можливість переживати емоції з різними відтінками та навіть з різними знаками (+, -), наприклад, задоволення (споріднене з азартом гравця) від нервової напруги, викликаного ризикованістю очікуваної угоди.
3. Динамічність – здатність емоцій нарощуватися, слабшати, змінюватися у просторі та часі стосовно джерела та залежно від фази протікання.
4. Домінантність – здатність сильніших емоцій пригнічувати протилежні.
5. Кумулятивність – здатність емоцій підсумовуватися, накопичуватися і підсилюватися при цьому.
6. Адаптивність – здатність притуплятися в процесі звикання (принцип десенсибілізації – знечутнення).
7. Суб'єктивність – здатність різних людей, залежно від особистих особливостей, відчувати різні емоції стосовно одного і того ж самого джерела.
8. Заразність – можливість передавати емоції іншим, «заражати» в процесі діяльності (наприклад, паніка або спокій, хороший або поганий настрій тощо).
9. Запамятовуваність – здатність емоцій довго зберігатися у пам'яті та викликатися уявленнями.
10. Іррадіація – можливість поширення емоції зі стимулу (джерела) на все, що сприймається паралельно (певна новина чи перебіг подій, викликавши емоцію, може накласти свій відбиток на всіх інших людей та обставини, що супроводжують цю емоцію, ніби розфарбувавши навколишній світ у світлі чи темні тони).

11. Перенесення – можливість переживати стимульні емоції стосовно предметів, пов'язаних із цим стимулом (наприклад, людина, яка переповіла добрі новини, автоматично асоціюватиметься з позитивом і досягненнями).

12. Амбівалентність – здатність переживати протилежні емоції стосовно одного і того самого об'єкта одночасно (гнів і співчуття, симпатія і ненависть тощо).

13. Віддзеркалюваність – здатність одних емоцій викликати інші. У підсумку, стає зрозумілим, що менеджер може робити з емоціями все, що вважатиме за потрібне. Він має лише відповісти для себе на питання: чи здатний я передбачити ситуації, в яких корисні ті чи інші емоції, чи здатний я залишатися спокійним, коли мене дратують, смішать і тому подібне [47].

Успіх в роботі керівника має базуватися на таких постулатах як «гуманістичні заповіді» менеджера [22]. Основними з них є:

Знання. Керівнику потрібно завжди знати більше працівників, якими він керує. Знання природи людської натури, потреб людей, їх інтересів, мотивів, цілей, вміння розбиратися в хитросплетіннях манер поведінки – все це професійні якості, якими повинен володіти сучасний керівник;

Довіра. Головним у спілкуванні менеджера з людьми є завоювання довіри людей. Без довіри неможливо бути професійним керівником, це морально- психологічна основа його авторитету;

Інтелектуальний потенціал. Управлінський успіх менеджера в значній мірі визначається конкурентоспроможністю та інноваційністю його ідей. Вони можуть бути ефективно реалізовані лише тоді, коли кожен робітник колективу буде до них причасним (підтримувати, сприяти, впроваджувати). Введення в обіг інтелектуального потенціалу людей є показником професійної майстерності менеджера. Зазначені елементи є психологічним інструментарієм, який має повсякденно використовувати керівник для ефективного включення членів колективу до процесу виробництва та його результату [4].

Провідними критеріями, керуючись якими особистість визначається у професійній сфері, є вироблені у суспільстві згідно з загальнолюдськими нормами та суспільними потребами і прийняті особистістю критерії

професіоналізму. Професійне зростання фахівця може бути схарактеризоване підвищенням рівня оцінки себе як професіонала [24; 35]. Сила дії зовнішнього середовища значною мірою впливає на професійну поведінку менеджера, і якщо на певному етапі внутрішні чинники не активізують його самореалізацію, то за допомогою зміни зовнішнього середовища поведінку менеджера можна успішно трансформувати та розкрити потенціал. Така теза підтверджується на практиці, зокрема яскраво виявляється при загрозі звільнення менеджера або потенційній можливості його швидкого кар'єрного зростання. При цьому цілком очевидно, що змінити обставини та оточення у функціональному аспекті легше, ніж саму особистість, в силу консерватизму людської психіки. Цей висновок має враховуватися як в управлінні розвитком менеджерського потенціалу, так і в самореалізації власного потенціалу менеджера. Ступінь самореалізації менеджерського потенціалу залежить і від внутрішніх чинників, зокрема стартових можливостей і від наявності сформованих умінь та досвіду. При цьому їх сила впливу на формування потенціалу менеджера може зменшуватися або збільшуватися в процесі його діяльності. Сучасне, нестабільне для менеджера зовнішнє оточення підвищує нестійкість психіки, яка має вплив не тільки на розумові, інтелектуальні здібності, але й на фізичний стан менеджера. У медицині, зокрема в приписах до вживання деяких заспокійливих препаратів, зазначається синдром менеджера, тому важливим аспектом розвитку менеджерського потенціалу є принцип адаптивності, який доцільно застосовувати, спираючись на здобутки психології управління [35].

В професійну свідомість включені особистісні, неповторні риси і особливості, які пов'язані із специфікою індивідуальної життєдіяльності, та суспільні, неповторні риси й особливості, які визначаються соціальним характером відносин людини як родової істоти в доцільній діяльності. Ці властивості взаємопов'язані і при певних умовах можуть переходити одна в одну [37]. Тому ефективна професійна самореалізація майбутнього менеджера включає у свою структуру процес прогнозування його практичної діяльності. В більш узагальненому вигляді можна сказати, що для того, щоб

самореалізуватися у професійній діяльності, потрібні уявлення про неї, оскільки поняття та уявлення перетворюють професійну діяльність у предмет думки, засоби і способи, які необхідні для здійснення процесів її прогнозування [7].

Професійна самореалізація має такі якісні характеристики:

- 1) самостійність, яка відображає здатність особистості до вибору цілей, планування, рефлексії, регуляції своєї діяльності;
- 2) свобода вибору, дій, рішень, що репрезентує здатність особистості до автономної поведінки та міжсуб'єктної взаємодії, до саморегуляції;
- 3) творчість, яка демонструє розвинутість здатності до концентрації творчих зусиль, креативність, незалежність у судженнях у поєднанні з відповідальністю за результати власної діяльності [13].

До ресурсів самоактуалізації менеджерів в професійно-управлінській діяльності відносять:

- 1) ресурси особистості менеджера (особистісно- професійний потенціал: спрямованість особистості, здібності, риси характеру, творчий потенціал, вікові та гендерні особливості та ін.);
- 2) ресурси управлінської діяльності (професійна компетентність, управлінський досвід, управлінська позиція, задоволеність професійно-управлінською діяльністю, індивідуальний стиль управління та ін.);
- 3) ресурси організації, в якій працює менеджер (сфера діяльності організації, цілі організації, їх досяжність, умови праці, особливості організаційної культури та ін.);
- 4) ресурси суспільства (умови розвитку суспільства, ситуація на ринку праці та ін.). [10]

Процес самореалізації особистості можна розглядати щодо його ступеня, рівня, інтенсивності. В основі цього – природне прагнення людини до незвичного, нового. Одна реалізована ціль породжує іншу, досягнення якої створює ґрунт для пошуку наступної. В міру такого наближення цілей до практичної самореалізації залучаються дедалі нові прошарки особистісної

структури, зокрема її базові елементи. Ось чому на певному етапі свого розвитку як процесу самореалізація здійснюється на межі можливостей особистості і є показником її сили волі [20]. У цьому контексті самореалізацію особистості можна визначити як процес максимального, найглибшого опредметнення сутнісних сил особистості у практичній діяльності, коли з цією метою адекватно враховано можливості людини. Якщо ж цілі не відповідають потенціалу особистості, то така діяльність зазвичай виявляється не пов'язаною зі справжньою самореалізацією особистості [8].

В. Андрєєвим була запропонована концепція саморозвитку творчої особистості. Основна ідея її полягає в творчому характері особистості менеджера. Цінність даного підходу полягає в розкритті механізмів саморозвитку людини-творця, яка уже є свідомим індивідом. Він спроможний займатися самоосвітою, самоконтролем, самореалізацією в одному, а найчастіше в декількох видах творчої та управлінської діяльності. Основний наголос в даній концепції ставиться автором на глибокій індивідуальності менеджера. Автор пропонує 18 основних типів особистості управлінця: 1) ціленаправлений, але не фанатичний; 2) генератор ідей, але не прожектор; 3) рішучий, але не авантюрист; 4) гнучкий, але не демагог; 5) вимогливий, але не жорсткий; 6) незалежний, але не самовпевнений; 7) енергійний, але не суєтливий; 8) авторитетний, але не авторитарний; 9) оптиміст, але не паяц; 10) практик, але не прагматик; 11) принциповий, але не придириливий; 12) комунікабельний, але не демагог; 13) лідер, але не кар'єрист; 14) новатор, але не технократ; 15) конкурентоспроможний, але не стягатель; 16) інтелігентний, але не інтелігенствующий; 17) революціонер, але не популіст; 18) реформатор, але не бюрократ [48].

Отже, менеджер, у професійному розумінні, відповідає за координацію працівників та контролює як організована їх праця. Оскільки це досить відповідальна та складна посада, компетентний менеджер повинен завжди прагнути до вдосконалення свого професіоналізму. Для того, щоб досягти в цьому успіху, менеджер повинен не лише проявляти свою професійну

майстерність, але і мати ряд характерних особистісних рис. Серед них: емоційна стійкість та врівноваженість, що будуть сприяти конкурентоздатності; комплекс «гуманістичних заповідей», що містить у собі поєднання знань, довіри та інтелектуального потенціалу; адаптивність до нових соціальних умов та професійних вимог; прагнення до творчої самореалізації.

1.3. Психограма і професіограма сучасного менеджера.

Проблеми формування відповідних професійних компетенцій фахівців активно обговорюються в науковій та науково-практичній літературі, зокрема: у межах управлінських наук (Дж. Барні, Б. Вернерфельт, Р. Грант, П. Друкер, Г. фон Крог, Д. Леонард-Бартон, Е. Пенроуз, К. Прахалад, М. Портер, Дж. Роос, Д. Тіс, Г. Хемел, Х'юберт К. Рамперсад); у становленні та розвитку концепції управління знаннями та підходів до інтелектуального капіталу (Е. Брукінг, Т. Стюард, О. Бутнік-Сіверський, С. Вовканич, Д. Амідона, М. Малоуна, К.Е. Свейбі, Д. Скарма, Л. Едвінсона); у теорії організаційного навчання (К. Арджіріса, Дж. Б. Куінна, Ч. Ліндблома, Дж. Лемпела, Дж. Марча, Р. Сайерта, П. Сенджа, Д. Шена); щодо місця та ролі керівника в управлінському процесі (В. Шепель, В. Маслов, В. Пікельна, С. Молл, С. Москвичов та ін.); щодо впливу психічних станів особистості на ефективність управління (Г. Сельє, К. Ізард, Л. Кітаєв-Смик, С. Бочаров, О. Землянська, О. Тимченко, А. Черкашин, В. Христенко та ін.); дослідження компетенцій менеджерів та факторів, які забезпечують їх професійне становлення (А. Алексюк, О. Беленкова, І. Бех, М. Євтух, І. Прокопенко, О. Романовський, Л. Холод та ін.); компонентний склад компетентності фахівця з управління та окремих складових професіоналізму сучасного менеджера, а саме: комунікативної (Г. Данченко, В. Черевко), організаторської (М. Байрамукова), правової (В. Олійника), іншомовної (Л. Волкової), психологічної (Л. Возняк)[41].

Психограма менеджера освіти, розроблена Н. Л. Коломінським, містить 13 психолого-управлінських вимог до керівника у відповідності до змісту його

професійної діяльності та перелік відповідних якостей:

- 1) діагностичні (критичне мислення);
- 2) прогностичні (уява і здатність передбачати тенденції розвитку);
- 3) проектувальні (стратегічне мислення та логічна пам'яті);
- 4) координаційно-регулюючі (дидактичні здібності, вміння пояснювати, комунікабельність, перцептивні здібності, наполегливість, витриманість, спостережливість);
- 5) комунікативні (практичний розум, уміння встановлювати доброзичливі стосунки);
- 6) мотиваційні (виявляються в умінні стимулювати інших, в емпатії);
- 7) емоційно-вольові (цілеспрямованість, самоконтроль, витримка, наполегливість, високий емоційний тонус, впевненість у досягненні мети);
- 8) оцінні (рішучість, ініціативність, адекватна самооцінка, глибина, гнучкість і критичність розуму, реалістичний рівень домагань, рефлексія);
- 9) когнітивні – компетентність у питаннях теорії та практики управління, академічні здібності, постійна самоосвіта, самовдосконалення;
- 10) мовні (мовні здібності, змістовність, зрозумілість й виразність мови, володіння мовою ділових паперів);
- 11) моральні (гуманістична спрямованість, схильність до лідерства, дисциплінованість, скромність, принциповість, розвинуті духовні потреби, схильність брати на себе відповідальність, розвинуте почуття власної гідності та поважання гідності інших);
- 12) фізіологічні вимоги, від яких залежить ефективність діяльності менеджера (висока працездатність, сильний тип нервової системи, нервова стійкість);
- 13) фізичні вимоги (добрий стан здоров'я, фізичний розвиток, приваблива зовнішність і позитивний імідж керівника) [9; 17].

Загальна професіограма менеджера:

1. здатність до пошуку необхідних засобів для вирішення цілей організації;
2. добре розвинуті комунікативні навички;
3. вміння добре орієнтуватися в попиті та пропозиціях ринку;

4. стратегічне мислення;
5. участь в процесі прийому, підбору працівників організації(компанії);
6. вміння ініціювати ти самостійно вести переговори;
7. навички організувати групу людей.

Г. Тюлю розподілила компетенції менеджера на: освітні, особистісно-індивідуальні, соціально-лідерські, спеціальні (у галузі професійних знань та умінь) [14]. На основі вивчення літературних джерел ми виділили найбільш важливі якості майбутнього професіонала:

- 1) морально-психологічні якості менеджера (високі життєві ідеали, гуманізм, чесність і правдивість, справедливість і об'єктивність, воля і мужність, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, інтелігентність і толерантність, тактовність у взаємовідносинах, емоційна стриманість, ввічливість, безмежна терпеливість, комунікативні здібності, ділова та особиста репутація);
- 2) ділові якості — управлінські вміння: діагностувати організаційну систему, інтерпретувати ситуацію і робити правильні висновки, оперативно приймати і реалізовувати нестандартні рішення, мотивувати персонал до високопродуктивної праці, раціонально організовувати працю, забезпечувати високу трудову дисципліну, об'єктивно підбирати, оцінювати, розставляти кадри, забезпечувати самоорганізацію трудового колективу, орієнтуватися в людях, розуміти їх характери, здібності і психологічний стан, встановлювати ділові відносини з іншими керівниками, вміти вести розмову, виразно, переконливо, аргументовано проводити переговори, мати почуття гумору, високу ерудицію, здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, практичний розум і здоровий глузд, комунікабельність, заповзятливість, ініціативність і енергійність, вимогливість і дисциплінованість, висока працездатність, воля, цілеспрямованість, організаційні здібності, вміння організувати командну роботу, здібності до лідерства, стратегічне мислення, самостійність, ініціативність [37].

Якості й риси ефективного менеджера

Психологічні

1. Прагнення до лідерства, сильні волюві якості.
2. Готовність до розумного ризику, здатність до домінування в екстремальних умовах
3. Прагнення до успіху, честолюбство.
4. Комбінаторно-прогностичний тип мислення.
5. Високий рівень адаптації, здатність мінімізувати негативні наслідки стресів.

Інтелектуальні

1. Прагнення до постійного самовдосконалення.
2. Схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних.
3. Панорамність мислення (системність, широта, комплексність), професійна предметність (знання деталей і нюансів керування)
4. Мистецтво швидко обробляти, ранжувати інформацію.
5. Уміння розуміти, приймати й використовувати ідеї, протилежні власним.
6. Психологічна освіта.

Професійні

1. Уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково- технічного прогресу.
2. Глибоке знання особливостей функціонування ринкової економіки.
3. Схильність і здатність знаходити резерви людського фактора в підприємстві.
4. Справедлива критика.
5. Мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення здатність знаходити нетипові способи рішення традиційних проблем
6. Уміння ефективно й раціонально розподіляти час (таймменеджмент).
7. Діловитість, постійний прояв ініціативи, заповзятливість [3].

Отже, працівники сфери управління повинні володіти спеціалізованими визначеними професійними якостями, знаннями і навичками. Вимоги до професійної компетентності складають кваліфікаційну модель менеджера, в основі якої лежить специфіка управлінської праці. Серед найбільш важливих

професійних якостей слід виділити організаторські, інтелектуальні, підприємницькі, комунікативні.

Висновки до розділу 1

Теоретичною основою для вивчення професійної самореалізації менеджерів стало дослідження літератури у сферах визначення феноменів самореалізації та самоактуалізації загалом, виявлення специфіки роботи менеджерів та вимог до їх професійного та особистісного розвитку, аналіз професіограм та психограм менеджерів.

Під час формування теоретичної частини нашої наукової роботи ми встановили, що явища самореалізації та самоактуалізації хоча і сприймаються у психологічних колах як синонімічні, але не є цілковито взаємозамінними. Не зважаючи на певні збіги у тлумаченнях термінів, науковці, які досліджували ці феномени, виділили між ними ряд принципових відмінностей. Термін “самоактуалізація” у літературі описується через концепції А.Маслоу і К.Роджерса, і зазвичай має на увазі прагнення людини до найбільш повного розкриття своїх природних можливостей. Самоактуалізацію пов'язують з втіленням творчого потенціалу, особистісним розвитком та потенціалом. Термін “самореалізація”, в свою чергу, використовується у літературі рідше, і має більш практичний сенс, тобто використання особою свого людського капіталу. У цьому контексті більше звертають увагу на діяльність людини, її інтегрованість у соціум, професійне зростання та внесок, який вона робить у суспільство. Обидва терміни включають у себе процеси самопізнання і саморозуміння, що в нормальному розвитку будуть стимулювати людину до підтримки високих суспільних цінностей та саморозвитку.

У професійному розумінні, менеджер відповідає за координацію працівників та контролює як організована їх праця. Оскільки це досить відповідальна та складна посада, компетентний менеджер повинен завжди

прагнути до вдосконалення свого професіоналізму. Для того, щоб досягти в цьому успіху, менеджер повинен не лише проявляти свою професійну майстерність, але і мати ряд характерних особистісних рис. Серед них: емоційна стійкість та врівноваженість, що будуть сприяти конкурентоздатності; комплекс «гуманістичних заповідей», що містить у собі поєднання знань, довіри та інтелектуального потенціалу; адаптивність до нових соціальних умов та професійних вимог; прагнення до творчої самореалізації.

Аналіз професіограми та психограми менеджерів дозволив нам виділити якими професійними якостями, знаннями і навичками повинні володіти фахівці цієї сфери. Дослідниками було виділено комплекс рис та якостей, які поєднують спеціалізовані психологічні, інтелектуальні та професійні уміння притаманні ефективним менеджерам. Так само для менеджерів було висунуто ряд вимог до професійної компетентності, які складають кваліфікаційну модель менеджера, в основі якої лежить специфіка управлінської праці. Серед найбільш важливих професійних якостей слід виділити організаторські, інтелектуальні, підприємницькі, комунікативні.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ

2.1. Обґрунтування вибору методик дослідження

Завдяки зусиллям фахівців кількість діагностичних методик інтенсивно поповнюється, і відповідно розширюються можливості для більш глибокої та детальної психодіагностики. Але в той же час, більшість тестів, які використовуються для емпіричних досліджень, не відповідають сучасним науковим вимогам. Тому, на цьому етапі дослідження нами було поставлено мету обрати валідні методики, які б найкраще відповідали темі дослідження.

Також не можна залишити поза увагою той факт, що на якість психодіагностичного обстеження могли вплинути фактори, які не залежать від якості використовуваного методу. Важливим є сприйняття випробуваними параметрів діагностичного процесу. Результати тестування змінюються в залежності від наступних параметрів:

1. функціональний стан випробуваного;
2. скептичне або упереджене ставлення до психодіагностичних методик;
3. непридатне для діагностичної роботи місце;
4. присутність інших людей або відволікаючих факторів;
5. попередні установки на показники тестування. [33]

В цьому психодіагностичному дослідженні використовуються такі методи як спостереження, бесіда, стимульний матеріал, а також методи математичної статистики. Кожен із вищезначених методів дає можливість отримати інформацію для виявлення індивідуально-психологічних особливостей менеджерів.

Емпіричне дослідження індивідуально-психологічних особливостей менеджерів було проведено в період з лютого по квітень 2019 року в місті Києві. В дослідженні прийняли участь 40 жінок, віком від 20 до 55 років (Додаток А).

Відповідно до мети та завдання роботи, для емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації менеджерів було підібрано наступні методики: методика САМОАЛ, методика для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса, методика для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” В.В. Синявського і Б.О. Федоришина.

Методика САМОАЛ

Американський психолог А. Маслоу, один з засновників гуманістичної теорії особистості, головною характеристикою особистості вважав потяг до самоактуалізації, самовираження, розкриття тенденцій до творчості та любові, в основі яких лежить гуманістична потреба приносити людям добро. Потреба в самоактуалізації своїх можливостей і здібностей властива здоровій людині, а найбільшою мірою – видатним людям. Цей підхід науковець використовував у своїй теорії самоактуалізації, яка описує найбільш повну реалізацію талантів, здібностей і можливостей людини в суспільстві – на роботі, в колі сім’ї і друзів. Знаючи рівень свого прагнення до самоактуалізації, особистість завжди може більш чітко визначити стратегію життєвого шляху і оцінити успіхи, міра яких, як вважає Абрахам Маслоу, не стільки відстань до фінішу, скільки проміжок, який пройдений від моменту старту [32].

Особистості, що самоактуалізується, властивий ряд особливостей:

1. повне прийняття реальності та комфортне відчуття себе у ній;
2. прийняття та повага до інших і себе;
3. професійна захопленість улюбленою справою, орієнтація на задачу, на справу;
4. автономність, незалежність від соціального середовища, самостійність суджень;
5. здатність до розуміння інших людей, увага, доброзичливість до людей;
6. постійна відкритість до досвіду;

7. розрізнення мети та засобів, зла та добра;
8. спонтанність, природність поведінки;
9. почуття гумору;
10. саморозвиток, прояв здібностей, творчість у всіх сферах життя;
11. готовність до вирішення нових проблем, до усвідомлення проблем, свого досвіду, розуміння своїх можливостей [32].

Ця методика була розроблена з врахуванням специфічних особливостей самоактуалізації в нашому постіндустріальному суспільстві. У методиці досліджуванам пропонується ряд з утворених пар тверджень. У кожній парі тверджень досліджуваний повинен обрати одне, яке найбільше підходить або більше збігається з його уявленнями, більш точно відображає оцінку. Необхідно вказати, що в тесті немає добрих чи поганих, правильних чи неправильних відповідей. Найкраща відповідь та, що дається одразу, імпульсивно. Після проведення тестування, дослідник порівнює отримані відповіді з ключем № 1 та показниками ключа № 2 (за кожною з 11 шкал) і рахує результат. Після чого можна визначити рівень самоактуалізації у відсотках [32].

Методика для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса

Ця методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із двох варіантів відповідей “так” чи “ні”. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з “ключем”.

Результати досліджень показали, що люди, помірно і сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху, тобто досягненню мети, тим нижча

готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач, то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети. [23; 30]

Методика для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач

Т. Елерса

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач. Респондентам пропонується реєстраційний бланк, в якому розміщено список слів із 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. В кожному рядку респондентам потрібно обрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно їх характеризує, і підкреслити його.

Респондент отримує по 1 балу за вибори, наведені в ключі (цифра перед ризикою означає номер рядка, цифра після ризику – номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, знаходиться в першому рядку, в другому стовпчику – “пильний”). За інший вибір бал не нараховується. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач та захисту.[23; 30]

Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС”

(В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та

міжособистісного спілкування. Респондентам пропонується заповнити бланк, який містить 40 запитань. Якщо відповідь позитивна, то у відповідній клітині бланку респондент повинен поставити знак «+», якщо негативна, тобто респондент не згоден з твердженням, ставиться знак «—». Варто зауважити, що запитання короткі й не можуть містити всіх необхідних подробиць. Запропонуйте респондентам уявити типові ситуації і не замислюватись над деталями, відповідати швидко [12].

Для кількісної обробки даних дослідник використовує «дешифратори», у яких поставлені ідеальні відповіді, що у максимальному ступені відображають комунікативні та організаторські схильності. За допомогою методики можна обчислити оцінні коефіцієнти комунікативних і організаторських схильностей як відношення кількості відповідей, що збігаються за комунікативними та організаторськими схильностями до максимально можливого числа збігів у 20 балів. Оцінний коефіцієнт — це первинна кількісна характеристика матеріалів випробування. Для якісної стандартизації результатів випробування використовуються шкали оцінок. Слід пам'ятати, що методика констатує лише наявний рівень розвитку комунікативних і організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо виявлено низький рівень розвитку комунікативних і організаторських схильностей, то це зовсім не означає, що ці показники залишаться незмінними в процесі подальшого розвитку особистості. При наявності позитивної мотивації, цілеспрямованості й належних умов діяльності ці схильності можуть розвиватися [11].

Отже, на сучасному етапі розвитку психодіагностики з'явилося безліч тестів, серед яких варто використовувати саме ті, які задовольняють сучасні критерії якісного психологічного дослідження. Окрім якості самих методик потрібно також зважати на те, що існують інші фактори, які можуть завадити якісному тестуванню, включаючи відповідність самих методик діагностованим особливостям. Для емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації менеджерів було підібрано наступні методики: методика САМОАЛ, яка спирається на концепцію А.Маслоу;

методика для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса та методика для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, які були спеціально розроблені для діагностики мотиваційного компоненту особистості з різних сторін; методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” В.В. Синявського і Б.О. Федоришина, яка дозволить дослідити в'язок організаторських схильностей з іншими особистісними особливостями менеджерів.

2.2. Опис отриманих результатів та оцінювання показників психологічних особливостей менеджерів.

Методика САМОАЛ

Результат 0-4 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою – його отримали 5 респондентів – 12,5 % від вибірки.

Показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, його отримало більшість – 27 респондентів – 67,5 % від вибірки.

Показник 11-15 балів – це високий рівень самоактуалізації – 8 респондентів – 20 % від вибірки.

Мода для всієї вибірки – 8 балів (6 повторів)

Мода для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 5 і 6 (по 3 повтори)

Мода для респонденток категорії середній вік (26-65) – 9 (5 повторів)

Медіана для всієї вибірки – 8

Медіана для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 6

Медіана для респонденток категорії середній вік (26-65) – 9

Середнє значення для всієї групи – 8.

Середнє значення для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 6,5

Середнє значення для респонденток категорії середній вік (26-65) – 9

Найвищий загальний показник – 14 балів.

Найвищий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 12

Найвищий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 14

Найнижчий загальний показник – 3

Найнижчий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 3

Найнижчий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 3

Більшість групи тяжіє до середнього рівня самоактуалізації. Група респондентів середнього віку має вищі показники ніж група респондентів ранньої зрілості, що може свідчити про певну вікову закономірність, яка може бути пов'язана з відчуттям щодо самореалізації себе у житті та застосуванням набутого досвіду. Ця гіпотеза потребує подальшого дослідження та розгляду.

Методика для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса

Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху – 23 респонденти – 57,5 % від вибірки.

Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху – 15 респонденти – 37,5 % від вибірки.

Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації – 2 респонденти – 5 % від вибірки.

Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху — 0.

Мода для всієї вибірки – 8 і 10 по 5 повторів

Мода для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 4, 5, 10, 15 по 2 повтори

Мода для респонденток категорії середній вік (26-65) – 8 балів — 4 повтори

Медіана для всієї вибірки – 10

Медіана для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 10

Медіана для респонденток категорії середній вік (26-65) – 9,5

Середнє значення для всієї групи – 10

Середнє значення для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 10

Середнє значення для респонденток категорії середній вік (26-65) – 9

Найвищий загальний показник – 17

Найвищий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 17

Найвищий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 14

Найнижчий загальний показник – 4

Найнижчий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 4

Найнижчий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 4

Методика для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач

Т. Елерса

Від 0 до 10 балів: низька мотивація до захисту – 23 респонденти – 57,5 % від вибірки.

від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації – 14 респондентів – 35 % від вибірки.

Від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації – 3 респонденти – 7,5 % від вибірки.

Понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту – 0.

Мода для всієї вибірки – 9 і 10 балів — по 5 повторів.

Мода для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 8, 9, 14 — по 2 повтори.

Мода для респонденток категорії середній вік (26-65) – 10 балів — 4 повтори.

Медіана для всієї вибірки – 10.

Медіана для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 9,5

Медіана для респонденток категорії середній вік (26-65) – 10

Середнє значення для всієї групи – 10

Середнє значення для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 10,5

Середнє значення для респонденток категорії середній вік (26-65) – 10

Найвищий загальний показник – 20

Найвищий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 20

Найвищий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 17

Найнижчий загальний показник – 4

Найнижчий показник для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 4

Найнижчий показник для респонденток категорії середній вік (26-65) – 4

Загалом показники респонденток свідчать про тенденцію до низької та середньої мотивації до захисту. Для кращого розуміння особливостей мотиваційного компоненту особистості менеджерів показники цього тесту варто порівняти з показниками тустування мотивації до успіху.

Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС”

(В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Таблиця 2.1

Показники респондентів з методики КОС

Шкальна оцінка	Кількість респондентів	Показник у %
1	0	-
2	8	20 %
3	18	45 %
4	11	27,5 %
5	3	7,5 %

1. Респонденти, які отримали шкальну оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних та організаторських навичок.

2. У респондентів, що отримали шкальну оцінку 2, здібності – на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали шкальну оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських навичок.

4. Респонденти, які отримали шкальну оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву здібностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям,

виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали шкальну оцінку 5, мають дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності та активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуть себе в новому колективі, ініціативні, у важливій справі або в складній ситуації прагнуть приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати ігри та заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності [12].

Середнє значення для всієї групи – 3,2

Середнє значення для респонденток категорії рання зрілість (20-25) – 3

Середнє значення для респонденток категорії середній вік (26-65) – 3,3

Отже, попередній аналіз отриманих балів за проведеними методиками дає нам змогу стверджувати наступне: показники за методикою САМОАЛ загалом мають тенденцію до середніх значень, що є нормальним явищем, а також існує певна тенденція до збільшення відчуття самоактуалізації респондентів залежно від віку, тому це явище варто дослідити детальніше. Аналіз отриманих показників за методикою Т.Елерса дає нам змогу зрозуміти, що більшість респондентів, а саме 57,5 % від вибірки, мають низьку мотивацію до успіху. Так само за іншою методикою Т. Елерса для діагностики мотивації уникнення невдач респонденти так само показали низькі результати. Порівняння показників цих тестів за допомогою статистичного аналізу може дати нам можливість дослідити чи можна вважати цей феномен певною особливістю для людей професії “менеджер”. Методика “Оцінка комунікативних і

організаторських схильностей – КОС” дає нам розуміння про те, що люди професії “менеджер” мають тенденцію до середнього та високого рівня комунікативних та організаторських здібностей. Показники вказують на те, що ця професія вимагає від людей розвитку комунікативних та організаторських здібностей для ефективнішого керування працівниками та розв'язання робочих питань та можливих конфліктів або непередбачуваних проблем.

2.3 Визначення зв'язку між досліджуваними параметрами

Показники з методики для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач та методики для діагностики особистості на мотивацію до успіху розроблені Т. Елерсом зазвичай розглядаються разом. Оскільки науковцем вже було доведено зв'язок між цими двома факторами реагування, ми скористаємося вже наявними доробками з цієї теми. Порівнявши показники за цими методиками, можна співвіднести їх зі спеціальною контрольною таблицею, яка допоможе визначити тип особливого ставлення досліджуваного менеджера до мотиваційної сфери. Визначивши тип особистості за допомогою контрольної таблиці можна спрогнозувати певний поведінковий патерн характерний для респондентів досліджуваної групи.

Таблиця 2.2

Показники респондентів за типом внутрішньої мотивації

Тип мотивації	Кількість респондентів	Показник у %
Працівники типу А	2	5 %
Працівники типу С	35	87,5 %
Працівники типу В	3	7,5 %
Працівники типу D	0	-

1. Працівники типу А завжди орієнтовані на досягнення цілей функціонування і розвитку організації, однак у своїй трудовій діяльності схильні використовувати кошти, що виходять за рамки етичних і правових норм.
2. Працівники типу С слабо орієнтовані на досягнення цілей функціонування і розвитку організації, але при цьому ніколи не порушують прийнятих норм трудової поведінки.
3. Працівники типу В і D проявляють проміжні форми трудової поведінки в системі поведінкового маркетингу. Відмінності між ними полягають у тому, що перші неявно орієнтовані на одну з орієнтацій, а другі - постійно по ситуації змінюють свою досить чітко виражену орієнтацію.

Використовуючи вищенаведену класифікацію персоналу за типом внутрішньої мотивації, менеджер може варіювати склад робочих груп залежно від характеру розв'язуваної ним виробничої проблеми [30].

Тип особистості як внутрішній фактор, що визначає характер поведінкового маркетингу персоналу, викликає стійкі реакції індивідуума на стимули зовнішнього середовища його трудової діяльності. У кожному конкретному випадку необхідно відзначити, що, виконуючи ті чи інші трудові операції, людина завжди бажає поліпшити свою самооцінку. Наприклад, якщо працівник вважає, що ризиковані вчинки підвищать його статус в організації, він більш якісно виконує трудові операції з невизначеним результатом. В іншому випадку - його інтерес лежить у сфері виконання стандартних, рутинних функцій без будь-яких елементів ризику [30].

Порівняння показників за методиками САМОАЛ і КОС

Для перевірки існування залежності рівня самоактуалізації опитаних менеджерів та їх рівня комунікативних та організаторських здібностей було використано метод рангової кореляції Спірмена. Цей метод Дозволяє визначити силу та напрям зв'язку (прямо-пропорційний чи протилежно-пропорційний)

між двома досліджуваними ознаками.

Нами було виконано розрахунок рангової кореляції r_s .

Результат: $r_s = 0.172$.

Критичне значення для перевірки = 0.31 (для $N = 40$).

Висновок: кореляція між показниками САМОАЛ та КОС для цієї вибірки не досягає рівня статистичної значимості. Тому, ми можемо стверджувати, що відчуття самоактуалізації менеджерів не залежать від рівня комунікативних та організаторських здібностей. Отже, процес здобуття менеджерами своєї самоактуалізованості та компетентності можна розвивати незалежно від того, на скільки менеджер буде екстравертованим у своїй взаємодії з колегами та відвідувань публічних заходів.

Зв'язок віку та відчуття самоактуалізованості менеджерами

Для перевірки ми застосували метод рангової кореляції Спірмена. Нами було виконано розрахунок рангової кореляції r_s .

Результат: $r_s = 0.451$

Критичне значення для перевірки = 0.31 (для $N = 40$).

Висновок: існує статистично значимий зв'язок між показником віку респондентів та їх відчуттям самоактуалізованості. Показник кореляції вказує на пряму залежність показників, тому можна стверджувати, що чим старшою є людина, тим більше в неї досвіду та можливостей, а отже і вищий показник відчуття самоактуалізованості.

Зв'язок віку та показника КОС

Для перевірки ми застосували метод рангової кореляції Спірмена. Нами було виконано розрахунок рангової кореляції r_s .

Результат: $r_s = 0.249$

Критичне значення для перевірки = 0.31 (для $N = 40$).

Висновок: кореляція між показниками віку та КОС не підтвердилась. Отже, рівень комунікативних та організаторських навичок не пов'язаний з віком, а є

незалежною особистісною особливістю, яка може розвиватись незалежно від віку.

Отже, порівняння показників за методиками Т. Елерса на мотивацію уникнення невдач та мотивацію до успіху було встановлено, що більшість респондентів 87,5 % відносяться до людей типу С, яких характеризують слабка мотивація на розвиток організації, на яку вони працюють, та підтримка усталеного трудового порядку та належної поведінки. Загалом такі люди не прагнуть до наднормової активності, але можуть бути сумлінними працівниками в своїй сфері. Такі люди здатні адаптуватись до нових умов, та будуть робити це у найбільш оптимальний для себе спосіб. Порівняння показників за методиками САМОАЛ і КОС доказує, що відчуття самоактуалізації менеджерів не залежать від рівня їх комунікативних та організаторських здібностей. Також було перевірено, що рівень комунікативних та організаторських навичок не пов'язаний з віком, а є незалежною особистісною особливістю, яка може розвиватись незалежно від віку. На томість існує статистично значимий зв'язок між показником віку респондентів та їх відчуттям самоактуалізованості.

Висновки до розділу 2

Для діагностичної частини нашого дослідження ми обрали тести, які на нашу думку були найбільш коректними з точки зору сучасних вимог до психологічного діагностування. Для емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації менеджерів було підібрано наступні методики: методика САМОАЛ, яка спирається на концепцію А.Маслоу; методика для діагностики мотивації до успіху Т. Елерса та методика для діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, які були спеціально розроблені для діагностики мотиваційного компоненту особистості з різних сторін; методика “Оцінка комунікативних і організаторських

схильностей – КОС” В.В. Синявського і Б.О. Федоришина, яка дозволить дослідити в'язок організаторських схильностей з іншими особистісними особливостями менеджерів.

В ході психодіагностичного обстеження респондентів були отримані емпіричні дані про психологічні особливості менеджерів. Психодіагностичне дослідження дозволило нам виявити, що показники за методикою САМОАЛ мають тенденцію до середніх значень, що є нормальним явищем, а також існує певна тенденція до збільшення відчуття самоактуалізації респондентів залежно від віку, тому це явище варто дослідити детальніше. Аналіз отриманих показників за методикою Т.Елерса дає нам змогу зрозуміти, що більшість респондентів, а саме 57,5 % від вибірки, мають низьку мотивацію до успіху. Так само за іншою методикою Т. Елерса для діагностики мотивації уникнення невдач респонденти так само показали низькі результати. Порівняння показників цих тестів за допомогою статистичного аналізу може дати нам можливість дослідити чи можна вважати цей феномен певною особливістю для людей професії “менеджер”. Методика “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” дає нам розуміння про те, що люди професії “менеджер” мають тенденцію до середнього та високого рівня комунікативних та організаторських здібностей. Показники вказують на те, що ця професія вимагає від людей розвитку комунікативних та організаторських здібностей для ефективнішого керування працівниками та розв'язання робочих питань та можливих конфліктів або непередбачуваних проблем.

Більш детальне порівняння показників методик між собою дозволило нам виділити певні особливості притаманні людям професії “менеджер”. Порівняння показників за методиками Т. Елерса на мотивацію уникнення невдач та мотивацію до успіху було встановлено, що більшість респондентів 87,5 % відносяться до людей типу С, яких характеризують слабка мотивація на розвиток організації, на яку вони працюють, та підтримка усталеного трудового порядку та належної поведінки. Загалом такі люди не прагнуть до наднормової активності, але можуть бути сумлінними працівниками в своїй сфері. Такі люди

здатні адаптуватись до нових умов, та будуть робити це у найбільш оптимальний для себе спосіб. Порівняння показників за методиками САМОАЛ і КОС доказує, що відчуття самоактуалізації менеджерів не залежать від рівня їх комунікативних та організаторських здібностей. Також було перевірено, що рівень комунікативних та організаторських навичок не пов'язаний з віком, а є незалежною особистісною особливістю, яка може розвиватись незалежно від віку. На томість існує статистично значимий зв'язок між показником віку респондентів та їх відчуттям самоактуалізованості.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АКТУАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ

3.1. Загальна характеристика корекційних програм для менеджерів.

Управління людьми – це мистецтво, яке потребує постійного вдосконалення протягом всього життя. Навіть найдосвідченіші менеджери періодично оновлюють свої знання та навички, щоб бути в тренді сучасних тенденцій. Чим раніше людина замислюється над здобуттям менеджерських компетенцій, чим більше часу приділяє їх вдосконаленню, тим краще та швидше складається її кар'єра та досягаються професійні цілі.

Щоб бути конкурентоздатними на ринку праці, теперішнім та майбутнім менеджерам доводиться постійно навчатися та вдосконалювати свої знання та навички. Враховуючи зростаючі потреби у системному та прискореному розвитку власного менеджерського потенціалу, багато тренерів та центрів післядипломної освіти пропонують свої послуги для ефективного розвитку у сфері менеджменту. Зазвичай це середньострокові комплексні програми, які спрямовані на підвищення власної конкурентної переваги на ринку пропозицій. Слухачі таких курсів повинні засвоїти сучасні практики управління людьми та сформувати системний підхід до ефективної реалізації функцій менеджера [50].

Цільову аудиторію для додаткового навчання та тренінгів зазвичай складають:

6. Менеджери початкової та середньої ланки, з різним ступенем підготовки та стажем роботи;
7. Майбутні менеджери, які зацікавлені у розвитку свого потенціалу та бажають завчасно підготуватись до кар'єрного зростання;
8. Менеджери з тривалим досвідом, які бажають систематизувати існуючі знання та вдосконалити свої управлінські навички. [50]

Типовою пропозицією для програм розвитку є можливість слухачів поєднувати навчання з роботою. Такі навчальні сесії можуть проходити по 3-5

годин один або два рази на тиждень. Для кращого засвоєння матеріалу програми курсів ділять на тематичні модулі. Найбільш вдалим форматом вважається поєднання в процесі навчання теорії та практики. Стислий та структурований виклад теорії дозволить новачкам швидко засвоїти матеріал, а досвідченим менеджерам – систематизувати наявні знання. Практичні завдання дозволять менеджерам-початківцям спробувати застосувати теорію на практиці, а досвідченим управлінцям – потренувати та вдосконалити існуючі навички або здобути нові. Практичні завдання можуть складатись із рольових ігор, кейсів, групових проектів. Часто присутні творчі домашні завдання [50].

Загальні принципи побудови розвивальної програми:

- особистісна орієнтованість і контекстуальність;
- проблемність і рефлексивна спрямованість пропонованих завдань;
- активізація взаємодії та співтворчість усіх учасників;
- індивідуалізація розвиваючих впливів і комплексність використаних засобів і прийомів. [18]

3.2. Розробка занять для розвитку професійно управлінського самовизначення менеджерів.

Розвиток професійно управлінського самовизначення менеджерів є важливою частиною розвитку кар'єрної перспективи менеджера в цілому. Цьому компоненту присвячено досить багато уваги під час будь-якого напрямку додаткового навчання для менеджерів. Сам компонент складається з великої кількості окремих факторів, які в поєднанні дають учасникам навчання краще розуміти власні професійні можливості та перспективи, знайти свої слабкі місця та, спираючись на отримані знання, створити власний авторський стиль роботи. [18; 50]

Зазвичай до цієї теми включають:

4. поняття про різні стилі управління менеджерів, як традиційні так і сучасні;

5. можливість та способи впровадження в роботу менеджера інноваційних стилів управління;
6. важливість розвитку емоційного інтелекту як передумови розвитку компетентності менеджерів;
7. вплив особистісних характеристик менеджерів на роботу організацій, в яких вони працюють.[19]

Упродовж усього професійного життя відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Професійно-управлінське самовизначення — це континуально-дискретний процес визначення індивідом себе відносно наявних у суспільстві та особисто прийнятих критеріїв управлінського професіоналізму. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-управліця, коригується під час самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії і до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними. Самовизначення фахівця — це складний процес, що потребує активізації значних особистісних ресурсів. Психологічна підтримка цього процесу однаково важлива як для майбутнього фахівця та початківця, які лише планують управлінську кар'єру, так і для діючого керівника, який стоїть перед необхідністю переосмислення засад своєї діяльності та формування нової професійної позиції [18].

Основна мета розвивально-корекційної роботи з майбутніми фахівцями формування психологічних передумов професійно-управлінського самовизначення особистості, може бути конкретизованою у наступних завданнях:

- 1) актуалізувати мотивацію професійно-управлінського самовизначення та самовдосконалення випускників і початківців;
- 2) здійснити інтеграцію різних аспектів соціального управління у їх свідомості та сформувати цілісний образ управлінської діяльності, розкрити його цін пісно-цільовий аспект;

- 3) актуалізувати інтерес до змісту управлінської діяльності;
- 4) сформувати в учасників рефлексивні вміння (усвідомлення, самоусвідомлення рефлексивного аналізу, осмислення й переосмислення змістів свідомості щодо власного «Я» та досвіду взаємодії з різними управлінськими системами і суб'єктами управління);
- 5) посилити позитивне самосприйняття у професії та впевненість у власній здатності самостійно вирішувати питання планування й розвитку професійної кар'єри в організації. [18]

Для розв'язання завдання розвитку психологічних передумов професійно-управлінського самовизначення особистості доцільно використати наступну логіку:

- об'єктивації ставлення та уявлень «претендентів» про управлінську діяльність;
- виокремлення та осмислення різних аспектів соціального управління й управління в конкретній сфері соціальної практики;
- визначення нового особистісного смислу управлінської діяльності та побудови різних варіантів розвитку кар'єри. [18]

Таким чином завдання тренінгової програми: оволодіння менеджерами освітніх організацій знаннями про сутність інноваційних стилів управління та їхню відмінність від традиційних стилів управління; формування у менеджерів освітніх організацій умінь та навичок для розвитку інноваційних стилів управління.

3.3. Розробка занять для формування особистості конкурентноспроможного менеджера.

Сьогодні суспільні вимоги до фахівця різних сфер професійної діяльності фокусуються на його конкурентоспроможності, оскільки вона надає соціальну захищеність в умовах становлення ринку праці; веде до адекватної поведінки індивідуума в умовах, що динамічно змінюються; сприяє тому, щоб особистість

легше витримувала кризу і потім підіймалася на більш високий рівень; гарантує впевненість в своїх силах та сприяє перемозі у конкурентній взаємодії. Як стратегічна управлінська якість, конкурентоспроможність дозволяє бути більш затребуваним серед інших в умовах конкуренції на ринку освітніх послуг [15].

Проблема формування особистості конкурентноспроможного менеджера є складною та багатоаспектною, оскільки пов'язана з виявленням як внутрішніх можливостей особистості, її самореалізацією в житті, так і з соціально-психологічними характеристиками середовища, в якому вона формується [2]. За твердженням В. Андреева, коли йдеться про конкурентоспроможність особистості, то більшу увагу приділяють не кінцевим результатам діяльності людини, а її вмінню та навичкам, які вона використовує у конкурентній боротьбі [1]. Тому, коли ми говоримо про формування особистості конкурентноспроможного менеджера, ми в першу чергу повинні звернути увагу на виявлення та розвиток комплексу властивостей, який дасть особистості переваги у конкурентному змаганні. Так І. Вдовенко у своєму дослідженні вважає, що конкурентним, можна назвати того, хто розширює межі своєї діяльності, удосконалює рівень знань, умінь та навичок і досягає високих показників у певній професійній сфері [5]. При цьому привабливими особливостями конкурентноспроможної особистості є високий рівень самостійності та прояву вольових якостей, схильність до рефлексії та емоційної стабільності, стресостійкості.

У своїй роботі ми намагались підійти до питання розвитку особистості конкурентноспроможного менеджера з урахуванням комплексного розвитку якостей, тому, на нашу думку, найбільш ефективно формування конкурентноспроможності майбутнього менеджера відбуватиметься у процесі здійснення проектної діяльності. У Енциклопедії освіти проектна діяльність розглядається як конструктивна і продуктивна діяльність особистості, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми, досягнення кінцевого результату у процесі цілепокладання, планування і здійснення проекту. Проектна діяльність належить до унікальних способів людської практики, яка

пов'язана з продуктивним уявленням, здійсненням та оцінкою наслідків реалізації задумів [15, 16]. Участь у проектній діяльності м'яко спонукає до змін та дає змогу учасникам самовдосконалюватись у процесі [49].

Перший компонент, на розвиток якого варто звернути увагу — це волюві якості. В цілому, більшість сучасних психологів, трактують поняття воля, як здатність людини досягати свідомо поставлену мету, долаючи при цьому зовнішні і внутрішні перешкоди. Процес саморозвитку особистості неможливий без труднощів та криз, що вимагають від людини певних волевих зусиль, сили волі. Виконуючи різні види діяльності, долаючи при цьому зовнішні і внутрішні перешкоди, людина виробляє в собі волюві якості, що характеризують її як особистість і мають велике значення для навчання, праці, саморозвитку особистості тощо. Встановлено, що зовнішніми результатами волевої регуляції є конкретні досягнення людини: перемоги, досягнення, успіхи тощо. Внутрішніми результатами є зміни, що відбулися в самій особистості: з'являються певні волюві якості, нове ставлення до себе, розвиток власних можливостей, підвищення власної компетентності, професійності, емоційної стійкості у професійній діяльності, в досягненні змін власної особистості. Людина, яка досягає успіху в діяльності, долаючи труднощі, не тільки розвивається і створює нові результати, але й самореалізується в житті, прагне до саморозвитку [21].

Другий компонент, який ми виділили — це емоційна стабільність та стійкість. Емоційна стійкість є одним із важливих психологічних факторів ефективності та надійності діяльності у напружених обставинах. Емоційна стійкість зменшує негативний вплив сильних емоцій, сприяє прояву готовності до дій, запобігає появі крайнього стресу. Важливим фактором розвитку емоційної стійкості є розуміння змісту напружених ситуацій та корегування рівня емоцій, які вони викликають. Такі обставини іноді виникають під час проведення командних рухливих ігор, і саме загострення та посилення моральних почуттів дозволяє здолати розгубленість та страх перед невдачею, а емоційну стійкість при цьому виховують та підтримують згуртованість групи,

взаємоупевненість, взаємна довіра та навички успішних взаємодій [26].

Третім компонентом нашої роботи є розвиток стресостійкості. Стан стресу пов'язаний із поступовим вичерпанням резервів організму, який намагається пристосуватися до нових умов. Подолання стресу починається зі оцінки стресової події та власних ресурсів. У цьому процесі формуються пов'язані зі стресом емоції, виникають адаптивні реакції - копінги. Копінг поєднує когнітивні, емоційні й поведінкові стратегії, які використовуються, щоб упоратися зі стресовими ситуаціями як надмірними, так і з ситуаціями повсякденного життя. Якщо когнітивні схеми мислення мають адаптивний характер, то у людини виникає емоція адекватна за інтенсивністю та полюсом до ситуації. Для того, щоб оцінка ситуації була адекватною, необхідно відслідкувати думки, які виникають на початку проживання стресу і переструктурувати їх у раціональні. Це можна зробити за допомогою когнітивного самоаналізу [28].

Проаналізувавши попередню інформацію, можна стверджувати, що саме проектна діяльність буде ефективним інструментом для розвитку необхідних для особистості конкурентно спроможного менеджера. Важливими ознаками проектної діяльності є спрямованість на розвиток когнітивних навичок та мотивованому досягненні свідомо поставленої мети зі створення творчого проекту, що є ефективним засобом розвитку особистості [46]. Проектна діяльність передбачає не пасивну адаптацію в соціумі, а розвиток активного творчого самоствердження в суспільстві з метою його розвитку та самовдосконалення [34].

Отже, у процесі здійснення проектної діяльності у майбутніх менеджерів розвиваються такі властивості, які виступають передумовою їх конкурентоспроможності на ринку праці. Проектна діяльність дозволить краще розуміти та проаналізувати свої почуття та дії в умовних та непередбачуваних ситуаціях. Таким чином у учасників проектної діяльності буде змога створити або скорегувати свої копінги, дозволить краще справлятися зі стресовими ситуаціями в майбутньому, та завдяки цілеспрямованому виконанню діяльності

та досягненню цілей, підвищить рівень вольового компонента особистості.

Висновки до розділу 3

Управління людьми — це складна робота, яка потребує постійного вдосконалення від того, хто її виконує. Багато тренерів та центрів післядипломної освіти пропонують свої послуги для ефективного розвитку у сфері менеджменту. Типовою пропозицією для програм розвитку є можливість слухачів поєднувати навчання з роботою, тому зазвичай пропонується особливий графік навчання.

Самовизначення фахівця — це складний процес, що потребує активізації значних особистісних ресурсів. Психологічна підтримка цього процесу однаково важлива як для майбутнього фахівця та початківця, які лише планують управлінську кар'єру, так і для діючого керівника, який стоїть перед необхідністю переосмислення засад своєї діяльності та формування нової професійної позиції.

Таким чином завдання тренінгової програми: оволодіння менеджерами освітніх організацій знаннями про сутність інноваційних стилів управління та їхню відмінність від традиційних стилів управління.

ВИСНОВКИ

У своїй роботі ми проаналізували сутність базових понять дослідження та охарактеризували індивідуально-психологічні особливості професійної самореалізації менеджерів. Після проведених нами теоретичного та емпіричного дослідження сформульовано такі висновки:

1. Під час проведення наукового дослідження проаналізовано матеріали, що стосуються теоретичних основ психологічних особливостей самореалізації та самоактуалізації менеджерів. У теоретичному розділі роботи були розглянуті явища самоактуалізації та самореалізації, особливості роботи та розвитку сучасних менеджерів, професіограма менеджерів.

2. Після обробки результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації менеджерів нами було визначено, що респонденти, які брали участь в дослідженні, проявили деякі тенденції, які притаманні людям професії “менеджер”. Такими особливостями були: тенденція до середніх та підвищених значень за методикою для дослідження відчуття самоактуалізації; тенденція до низьких показників за тестами Т. Елерса для діагностики на мотивацію до успіху та мотивацію уникнення невдач; тенденція до середнього та високого рівня комунікативних та організаторських здібностей за методикою “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС”.

Під час кореляційного аналізу було встановлено, що за методиками Т. Елерса на мотивацію уникнення невдач та мотивацію до успіху більшість респондентів 87,5 % відносяться до людей типу С, яких характеризують слабка мотивація на розвиток організації, на яку вони працюють, та підтримка усталеного трудового порядку та належної поведінки. Загалом такі люди не прагнуть до наднормової активності, але можуть бути сумлінними працівниками в своїй сфері. Такі люди здатні адаптуватись до нових умов, та будуть робити це у найбільш оптимальний для себе спосіб. Порівняння показників за методиками САМОАЛ і КОС доказує, що відчуття

самоактуалізації менеджерів не залежать від рівня їх комунікативних та організаторських здібностей. Також було перевірено, що рівень комунікативних та організаторських навичок не пов'язаний з віком, а є незалежною особистісною особливістю, яка може розвиватись незалежно від віку. На тоймість існує статистично значимий зв'язок між показником віку респондентів та їх відчуттям самоактуалізованості. На основі цього ми можемо стверджувати, що **гіпотеза** про те, що професійна самореалізація менеджерів зумовлена проявом особистісних якостей менеджерів у професійній діяльності підтверджена у дослідженні.

3. Нами було сформульовано психологічні практичні рекомендації для кураторів, практичних психологів, соціальних працівників, викладачів та викладачок для розвитку лідерських якостей у менеджерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1) Гладкова В.М. Методичні аспекти професійного самовдосконалення керівника освітнього закладу. Наука і освіта. 2011. № 7. С. 20-24.
- 2) Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // *Materialy IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI wiek – 2013».* – Volume 22: Psychologia i socjologia. Politologija. – Przemiśl: Nauka i studia, 2013. – S. 21 – 26.
- 3) Горленко В. М., Острова В. Д., Сосновенко Н. В., Ткачук І. І. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. – Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. – 106 с.
- 4) Грицевич Т.Л., Капінус О.С., Мацевко Т.М., Ткачук П.П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: Навчально-методичний посібник / Т.Л. Грицевич, О.С. Капінус, Т.М. Мацевко, П.П. Ткачук. – Львів: НАСВ, 2018. – 256 с.
- 5) Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Львів, 2005. – 191 с. , с. 59-60
- 6) Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій / М. С. Діденко // *Організаційна психологія. Економічна психологія.* - 2018. - № 1. - С. 26-35.
- 7) *Енциклопедія освіти / АПН України ; [голов. ред. В. Г. Кремінь ; чл. редкол.: І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков, В. І. Бондар, М. Б. Євтух, І. А. Зязюн [та ін.].* – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1036 с. , с. 717
- 8) Запесоцкая Н.А. Проектная культура как основа профессионального мастерства менеджера социально-культурной сферы: автореф. дис. канд. пед. наук.: 13.00.05 / Н.А. Запесоцкая. - Санкт-Петербург, 2007 – 24 с. , с

9. Андреев В.И. Конкурентология : [учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности] / В.И.Андреев. - Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
10. Андріяко Т.Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця / Т. Ю. Андріяко // Вісник Черкаського університету. Сер. Пед. науки. – 2010. – Вип. 189. – Ч. 2. – С. 110 – 116.
11. Богуславська О.Г. Соціально-психологічна (комунікативна) компетентність як запорука ефективного менеджменту / О. Г. Богуславська // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2011. - Вип. 46. - С. 268-277.
12. Буковський Д. А., Козакова О. М. Психологічні аспекти управління персоналом як інноваційний фактор підвищення ефективності роботи підприємства // Матеріали третьої міжнародної науково-практичної конференції “Управління інноваційним розвитком на макро-, мезо-, та мікрорівнях” (Одеський національний політехнічний університет, 7-8 червня 2017 р.). Одеса, 2017.- С. 148-150.
13. Вдовенко І. С. Теоретичні і методичні засади формування конкурентоспроможності в процесі підготовки висококваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Вдовенко Ігор Станіславович. – Київ, 2013. – 400 с.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. - К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. - 1728 с.
15. Вірна Ж. Шкарлатюк К. Професійний прогноз: методологія та практика. Психологія і суспільство. — 2011. — № 1. — С. 122—137 .
16. Гарасимів Т. З. Самореалізація як соціальний розвиток особистості / Т. З. Гарасимів, Б. І. Базарник // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки. - 2016. - № 837. - С. 218-223.
17. Гладкова В.М. Методичні аспекти професійного самовдосконалення керівника освітнього закладу. Наука і освіта. 2011. № 7. С. 20-24.

- 18.Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // *Materialy IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI wiek – 2013».* – Volume 22: Psychologia i socjologia. Politologija. – Przemiśl: Nauka i studia, 2013. – S. 21 – 26.
- 19.Горленко В. М., Острова В. Д., Сосновенко Н.В., Ткачук І. І. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. – Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. – 106 с.
- 20.Грицевич Т.Л., Капінус О.С., Мацевко Т.М., Ткачук П.П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: Навчально-методичний посібник / Т.Л. Грицевич, О.С. Капінус, Т.М. Мацевко, П.П. Ткачук. – Львів: НАСВ, 2018. – 256 с.
- 21.Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Львів, 2005. – 191 с.
- 22.Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій / М. С. Діденко // *Організаційна психологія. Економічна психологія.* - 2018. - № 1. - С. 26-35.
- 23.Енциклопедія освіти / АПН України ; [голов. ред. В. Г. Кремінь ; чл. редкол.: І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков, В. І. Бондар, М. Б. Євтух, І. А. Зязюн [та ін.]. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1036 с.
- 24.Запесоцкая Н.А. Проектная культура как основа профессионального мастерства менеджера социально-культурной сферы: автореф. дис. канд. пед. наук.: 13.00.05 / Н.А. Запесоцкая. - Санкт-Петербург, 2007 – 24 с.
- 25.Заставнюк О. О. Морально-психологічні якості особистості в структурі професійно-етичної культури менеджера / О. О. Заставнюк // *Вісник*

- НТУУ«КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2009. – № 3(27). – Ч.1. – С. 104 –108.
- 26.Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2005.- 366 с.
 - 27.Карамушка Л. М., Клочко А. О. Тренінгова програма «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»[Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/718988/1/8.pdf> – Назва з екрану
 - 28.Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : Монографія. – К. : «Просвіта», 2011. – 200 с.
 - 29.Кирпенко Т.М. Функція волі в процесі саморозвитку особистості. Актуальні проблеми психології. 2017. – Т.7, вип.42. – С. 120-127.
 - 30.Кокур О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
 - 31.Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.
 - 32.Корольова, І.І. Особистісне самовизначення майбутніх менеджерів освітньої галузі у системі морально-ціннісних орієнтацій [Текст] / І.І. Корольова // Зб. Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. «Духовна культура в сучасній Україні: філософські та психолого-педагогічні виміри»: Наук. видання. – Херсон, 2016. – С. 100-105.
 - 33.Коростылёва Л.А. Уровни самореализации личности. Особенности стратегий самореализации и стили человека // Психологические проблемы самореализации личности. – Вып. 4. – СПб.: Питер. – 2000. – С. 21-61.
 - 34.Кочубей Т. Семенов А. Наукові підходи до вивчення емоційної стійкості

- як особистісної лідерської якості. Збірник наукових праць. Частина 1, 2013. – С. – 117-124.
- 35.Куліш В І Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. Проблеми сучасної психології 2009. – №5. – С. 235-245.
 - 36.Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навчальний посібник / Н. Лебідь. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.
 - 37.Леонтьев Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. – 1987. –№ 3. – С. 150-158]
 - 38.Литвинюк А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2012. — 505 с.
 - 39.Максименко С. Д., Соловйenko В. О. Загальна психологія: Навч. посібник. - К.: МАУП, 2000. - 256 с.
 - 40.Мацко Л. А. Основи психології та педагогіки. Психологія : лабораторний практикум / Л. А. Мацко, М. Д. Прищак, Т. В. Первушина. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 139 с.
 - 41.Михеева Н.Д. Факторы успешности психодиагностического процесса. Вестник “Педагогика и психология”. 2010. № 3. С. 19-30.
 - 42.Модернізація професійної підготовки менеджерів : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ніжин 15 лютого 2018 р. / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. – 101 с.
 - 43.Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Теоретико-методичні підходи до розвитку менеджерського потенціалу в організації [Електронний ресурс] / О. Ф. Овсянюк-Бердадіна // Економічний аналіз. - 2014. - Т. 15(3). - С. 101-105. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15\(3\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15(3)_16)
 - 44.Овчаренко Н В Сравнительный анализ понятий"самореализация" и "самоактуализация" как составляющих категориального аппарата философии образования. Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории

- и практики. 2015. - № 3 (53). часть 3. - С 141-144.
- 45.Осадча Л. А. Формування професійної компетенції майбутнього менеджера / Л. А. Осадча // Економіка, фінанси і управління в ХХІ столітті: аналіз тенденцій та перспективи розвитку : зб. тез міжнар.наук.-практ. конф. (21 березня, 2017 р., м. Київ). - К. : Фінансова рада України, 2017. - Т. 2. - С. 59-62.
 - 46.Панченко В.О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій/ВО Панченко//Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки.- 2015.-Вип. 126.- С. 122-127.
 - 47.Панченко В.О. Проекція життєстійкості в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій. Мир науки и инноваций. 2015. - № 8 – С. 76-83.
 - 48.Потапюк І.П. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутнього менеджера / І.П. Потапюк, Л.М. Потапюк // Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (28-30 листопада 2016 р.). – Будапешт-Прага-Київ, 2016. – С. 214-222.
 - 49.Приймак В. Модель професійних компетенцій сучасного менеджера / В. Приймак // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. - 2012. - Вип. 137. - С. 49-52.
 - 50.Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с. , С. 159-161.
 - 51.Синявський В.В., Сергєєнкова О.П. Психологічний словник / за ред. Н.А. Побірченко. — Київ: Наук. світ, 2007. — 336 с. С. 267.
 - 52.Тимошенко Н. Є. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. 2013. № 121. С. 161-164.
 - 53.Фесенко Г. Г. Виховний процес в системі освітньо-професійної

- підготовки менеджера □Електр. ресурс□ / Г. Г. Фесенко // Сучасні аспекти виховання студент-ської молоді: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Харків : ХНАМГ, 2009. – С.141–142. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/31446/1/26.pdf>
- 54.Харченко Г. И. Проблема формирования проектной компетентности студентов вуза / Г. И. Харченко, М. В. Гулакова [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.yandex.ua/clck/jsredir?from=www.yandex.ua>. – Назва з екрану
- 55.Шарко І.О. Формування особистості ефективного менеджера: теоретичні та прикладні аспекти / І.О. Шарко, О.І. Гуторов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». Випуск 9-1. Частина 4. – 2014. – С. 117 – 121.
- 56.Юрик Н.Є. Самоменеджмент : Курс лекцій. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.
- 57.Ящук С. М. Проектна діяльність та її місце у професійній підготовці магістрів технологічної освіти / С. М. Ящук // Вісник Глухів. нац. пед. ун-ту ім. Олександра Довженко. Серія : Педагогічні науки. – Глухів, 2012. – Вип. 21. – С. 67–72.
- 58.European Business Association Світлана Григорович Програма розвитку з ефективного менеджменту (Модуль І) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <https://eba.com.ua/event/programa-rozvytku-z-efektyvnogo-menedzhmentu-2017-09-26-09-05/>– Назва з екрану.