

son's subjective life world; an activity aspect that is aimed at self-fulfilment study through formulation of life goals that sets the direction of self-development as a whole. The algorithm for research of professional self-fulfilment of scientists in psycho-physiological perspective was proposed; here the basic principles of empirical research were substantiated, objectives, criteria and indicators were defined that allow to detect an overall level and features of scientists' professional self-fulfilment, methodological tools were chosen.

Key words: skilled person, personal professional development, subject, self-fulfilment, professional self-fulfilment.

Дзвоник Г.П.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОЗДІЙСНЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Дзвоник Г.П. Професійне самоздійснення менеджерів комерційних організацій. В статті наведені результати експериментальних досліджень особливостей професійного самоздійснення менеджерів різного віку та досвіду в комерційних організаціях. Нами встановлено зростання як зовнішньо-професійного рівня самоздійснення менеджерів, так й внутрішньо-професійного рівня в процесі професійної діяльності в комерційних організаціях.

Ключові слова: професійне самоздійснення, професійна діяльність менеджерів комерційних організацій, зовнішньо-професійний та внутрішньо-професійний рівень менеджерів.

Дзвоник Г.П. Профессиональное самоосуществление менеджеров коммерческих организаций. В статье представлены результаты экспериментальных исследований особенностей профессионального самоосуществления менеджеров различного возраста и профессионального опыта в коммерческих организациях. Нами установлено повышение как внешне-профессионального уровня самоосуществления, так и внутренне-профессионального уровня самоосуществления менеджеров в процессе профессиональной деятельности в коммерческих организациях.

Ключевые слова: профессиональное самоосуществление, профессиональная деятельность менеджеров коммерческих организаций, внешне-профессиональный уровень и внутренне-профессиональный уровень профессионального самоосуществления менеджеров.

Постановка проблеми. Суспільство глибоко зацікавлене у всебічному вивченні та осмисленні нових процесів, явищ в галузі розвитку особистості професіонала. Розвиток та реалізація особистості в різних галузях професійної діяльності вимагає від людини певних психофізіологічних ресурсів, потенційних можливостей, професійних знань, навичок для вирішення проблем та швидкого прийняття рішень в різних ситуаціях, що сприяє розвитку особистості на різних етапах життєвого шляху та дає певні можливості професійному самоздійсненню особистості. Нині набуває необхідності вирішення проблеми самоздійснення особистості, як свідомого саморозвитку людини, який досягаючи значущих результатів розкриває її потенційні можливості в особистісній, соціальній та життєвих сферах. Професійне самоздійснення одна з найважливіших форм життєвого самоздійснення людини, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвитком здібностей й широким використанням її професійного досвіду та здобутків в професійній діяльності іншими фахівцями.

Вихідні передумови. 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. Основою дослідження є вивчення проблеми професійного розвитку та самоздійснення особистості менеджера, вчення про особистість як продукт і суб'єкт соціально-історичного розвитку, передумову і результат власної діяльності та активності. В проблемі професійного розвитку особистості менеджера знаходяться витoki багатьох питань: розвитку пізнавальної активності особистості, шляхи реалізації психофізіологічного, морального, соціального, професійного потенціалу особистості, механізми переводу зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки та ін.

Управлінська діяльність, значною мірою визначається як особистими якостями людини, так і соціальними умовами розвитку. Природничі і соціальні науки по-різному трактують життєвий шлях особистості, його стратегію і перспективи. Психофізіологи підкреслюють значення сензитивних періодів, коли організм має підвищену чутливість до зовнішніх і внутрішніх факторів, вплив яких саме в цей момент розвитку викликає в ньому важливі незворотні зміни. Соціологи акцентують увагу на соціальних етапах розвитку, що радикально змінюють соціальний статус або структуру діяльності індивіда. Психологи також долучаються до ідеї дати наукове визначення життєвого шляху конкретної особистості [2]. С.Л. Рубінштейн пропонував не тільки виділяти окремі етапи життєвого шляху, але й з'ясовувати, як кожен із етапів (дитинство, юність, зрілість і ін.) впливає один на одного. Важлива думка вченого про те, що в життєвому самовизначенні особистості кожен етап відіграє вагомий роль, що особистість не тільки залежить від різних життєвих обставин, а й сама впливає на них, тобто С. Л. Рубінштейн підкреслював залежність життєвих подій від людини [6].

Отже, вивчення загальних тенденцій, а не різноманітності управлінських видів розвитку буде сприяти встановленню міри залежності особистості менеджера від управлінського шляху й управлінського шляху від особистості. Аналіз психологічної літератури дає підставу стверджувати, що розуміння розвитку особистості як багаточисельних переходів від однієї стадії до іншої, необхідності виділення в ньому певних періодів, які датуються визначними подіями, пов'язаними зі змінами системи цінностей, життєвих і управлінських планів в часі та просторі, й визначаються загальними закономірностями розвитку включеної в управлінську діяльність особистості.

Розвиток особистості менеджера передбачає включення індивіда в систему суспільних відносин і самостійне відтворення цих відносин. Цей процес здійснюється під впливом як цілеспрямованих зусиль, так і результатів безпосереднього впливу соціуму при активному ставленні індивіда до норм, цінностей середовища, при активній його взаємодії з оточенням. Процес набуття індивідом знань, умінь і навичок із управлінської діяльності - це переважно процес становлення особистості менеджера, а компоненти розвитку виступають в даному випадку як закріплення набутих, умінь і навичок, перехід їх у внутрішні регулятори поведінки.

Моральність є центральним утворенням особистості менеджера; вона є спільним, цементуючим витоком, що об'єднує різні складові особистості. В цілому розвиток особистості менеджера розуміється як цілісна система, як багатосторонній, багатфакторний, соціально-психологічний багаторівневий процес, в ході якого на основі виникаючих суперечностей, здійснюється становлення та утворюється її пізнавальна, моральна активність [1]. Дефіцит освічених спеціалістів є однією з проблем сучасності, з вирішенням якої теоретики і практики пов'язують в нашому суспільстві надію на успішне оволодіння прогресивними технологіями та цивілізованими нормами організації економіки. Як свідчить історичний досвід, ринок - це ефективний механізм, економічних відносин функціонування якого стимулює зростання ділової, підприємницької, організаторської активності людей. Від рівня розвитку освічених спеціалістів та кожної особистості залежить зріст та масштаби досягнень людства в галузі засвоєння сучасних технологій та оволодіння цивілізованими нормами організації економіки і духовних цінностей.

Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки і розвитку підприємців і менеджерів, зумовлює впровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх професійної компетентності, здібності орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні колективи з людей, які дотримуються моральних принципів і цінностей. Менеджер повинен вміти впливати на активність використання всіх природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне планування, яке враховує цілі суспільного розвитку, підвищувати культуру праці, стимулювати участь членів колективу в спільній роботі та ін.[4].

Отже, стає актуальною проблема підвищення вимог до керівників та їх діяльності. Зміни, які відбуваються в сучасному світі, торкаються не лише політики, економіки, технології, освіти, культури, соціальних відносин, але й управлінської діяльності. Вони несуть у собі як конструктивний, так і дестабілізуючий ефект, напруженість, знижують ефективність діяльності, зокрема й управлінської. Таким чином, формування особистісного і професійного самовизначення менеджера обумовлюється об'єктивними умовами соціальної дійсності, цілеспрямовано побудованою системою економічних відносин, суб'єктивною підготовленістю керівника. Для менеджера характерним вважається:

1. Наявність спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності.
2. Уміння приймати ризиковані рішення, вступати в конфліктні ситуації заради інтересів справи, активно діяти в екстремальних умовах (дефіцит часу, порушення технологічного процесу і ін.), тобто, бажання діяти в швидко зміненому агресивному середовищі.
3. Готовність до збільшення стресових навантажень.
4. Готовність до зміни умов праці і особистого життя, пов'язаних із особливостями управлінської діяльності (збільшення тривалості робочого дня, інтенсивності роботи, скорочення вільного часу, територіальні переміщення) [6].

Зрозуміти основи, на яких формується особистість менеджера, можливо тільки за допомогою аналізу управлінського шляху, його руху в системі суспі-

льних відносин, соціального середовища. Зокрема, суспільне середовище впливає на всі ланки свідомості особистості менеджера і всі сторони прояву життєдіяльності особистості, хоча й в різну мірою. Ці впливи діють на особистісне і соціальне становлення особистості менеджера є тими елементами оточення, з якими особистість активно взаємодіє: умови для міжособистісних комунікацій, матеріальні передумови, здоров'я і розвиток особистості, генетичний фонд і його індивідуальні особливості та ін. При цьому середовище обумовлює спосіб життя людини, але на різних вікових етапах економічні, соціокультурні, побутові та інші умови середовища впливають не рівнозначно на особистісне і соціальне становлення індивіда.

Заважає оптимальному розкриттю потенційних можливостей людини хворобливий стан. Здоров'я ділових людей, їх вища нервова діяльність постійно знаходиться під впливом значного обсягу аналітико-енергетичної діяльності мозку, дефіциту часу, високого рівня особистісної мотивації. Більшість захворювань сучасної ділової людини виникають із-за нервових перевантажень, порушень серцево-судинної системи, відчуття психологічної незахищеності, гіподинамія та ін.[3]. Дослідження професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій зумовлено науково-технічним прогресом, постійними змінами в соціальній, економічній і духовній сферах сучасного суспільства.

Таким чином, актуальною постає проблема вивчення питання професійного самоздійснення особистості з урахуванням вікових особливостей особистості, ролі мотиваційних чинників в контексті професійного розвитку особистості та індивідуальних особливостей самоздійснення особистості менеджера. Економічна, політична криза в країні, відсутність стабільності в суспільстві також можуть вплинути на зниження мотивації посадового росту, розвиток якої залежить від деяких специфічних особливостей управлінської діяльності: наявність суперечності між уявленнями про діяльність, що формується на основі наукової літератури, відсутність можливості у керівників бачити матеріальні результати своєї праці; розрив між формальним статусом керівника і його реальною владою. В цілому аналіз взаємообумовленості особистісного розвитку менеджера індивідуальними властивостями та соціально-психологічними детермінантами життєдіяльності дає підставу стверджувати, що процеси формування управлінських кадрів, які пов'язані з економічними, політичними змінами в країні вимагають пильної уваги і серйозного вивчення.

Мета статті. Представити результати експериментальних досліджень, кореляційні зв'язки узагальнених показників зовнішньо-професійних та внутрішньо-професійних ознак самоздійснення, спрямованих на визначення особливостей професійного самоздійснення менеджерів різного віку та досвіду.

Аналіз результатів експериментальних досліджень. Нами було проведено експериментальне дослідження з менеджерами різного професійного рівня та досвіду роботи в комерційних організаціях м. Києва до виявлення загального рівня професійного самоздійснення фахівця та рівня вираженості окремих його складових.

За даними «Опитувальника професійного самоздійснення» (в табл.1) у досліджуваних менеджерів показник **внутрішньо-професійного самоздійснення** виявився вище за середній рівень у 88% менеджерів. Це свідчить про високий рівень професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей; потребу у професійному вдосконаленні; наявність проекту власного професійного розвитку; переважаче задоволення власними професійними досягненнями; постійною постановкою нових професійних цілей; формування власного «життєво-професійного простору»; потребу у професійному самовдосконаленні; наявність високого рівня творчості у професійній діяльності.

У 97% менеджерів також на рівні вище за середній показник **зовнішньо-професійне самоздійснення**, який виявляє досягнення поставлених професійних цілей; визнання досягнень фахівця професійним співтовариством; використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями; розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії; досягнення значущих здобутків у різних сферах професійної діяльності. Так, **загальний рівень професійного самоздійснення** менеджерів вище за середній рівень виявили у 94 %. Це свідчить про високу потребу у менеджерів постійного професійного вдосконалення та власного розвитку, постановки нової мети для подальшого професійного самоздійснення. В першу чергу, цьому сприяє визнання професійних досягнень і здобутків іншими фахівцями та використання власного досвіду й здібностей спеціаліста оточуючим професійним співтовариством.

Таблиця 1

**Розподіл досліджуваних менеджерів (n = 30)
за показниками професійного самоздійснення**

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	Бали	%
1	Низький	≥ 45	-	≥ 21	-	≥ 19	-
2	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3	Середній	64 – 81	3%	33 – 42	6%	31 – 40	-
4	Вищий за середній	82 – 99	94%	43 – 51	88%	41 – 49	97%
5	Високий	≤ 100	3%	≤ 52	6%	≤ 50	3%

В табл.2 на значущому позитивному та негативному рівнях встановлені **кореляційні взаємозв'язки** між показниками «Опитувальника професійного самоздійснення» з показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. При позитивній кореляції всі показники збільшуються або зменшуються, а при негативній кореляції зі збільшенням одного показника другий зменшується. Так, на достовірному рівні ($p < 0.01$) позитивно корелюють між собою показники **загального професійного самоздійснення (ЗРПС)** та показники внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Також позитивно на рівні ($p < 0.01$) корелюють показники внутрішньо- та зовнішньо- професійних рівнів самоздійснення. Це свідчить, що висока налаштованість особистості на внутрішнє та зовнішнє самоздійснення в

професії призводить до високих показників загального професійного самоздійснення.

Так, **загальний рівень професійного самоздійснення** позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з потребою у професійному вдосконаленні, формуванням власного «життєво-професійного простору», розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії. Достовірна позитивна кореляція на рівні ($p < 0.01$) встановлена з показниками наявності проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями, постійною постановкою нових професійних цілей, досягненням поставлених професійних цілей та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством.

Подальший аналіз встановив значущу кореляції на рівні ($p < 0.05$) між показниками **внутрішньо-професійного самоздійснення (ВПС)** та показниками потреби у професійному вдосконаленні, досягнення поставлених професійних цілей і визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, а на рівні ($p < 0.01$) виявлена позитивна кореляція з наявністю проекту власного професійного розвитку, задоволенням власними професійними досягненнями та постійною постановкою нових професійних цілей, що в цілому означає високу внутрішню мотивацію менеджерів щодо зовнішнього визнання професійним співтовариством організації та набуття професійного досвіду. Встановлена позитивна кореляція на достовірному рівні ($p < 0.05$) **зовнішньо-професійного самоздійснення (ЗПС)** з наявністю проекту власного професійного розвитку, задоволенням власними професійними досягненнями, формуванням власного «життєво-професійного простору», визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством та на значущому рівні ($p < 0.01$) також позитивно корелює з показниками потреби у професійному вдосконаленні, досягненням поставлених професійних цілей, розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії фахівця, з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності.

Як свідчать вищенаведені результати у досліджуваних менеджерів виявили високий загальний рівень професійного самоздійснення та дві його складові (внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення). Таким чином, встановлені на достовірному рівні прямі та зворотні взаємозв'язки між показниками, що характеризують високий рівень розкриття внутрішнього та зовнішнього самоздійснення особистості в професійній діяльності, її свідомий саморозвиток, розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвиток здібностей, виявлення здібностей та професійні здобутки у менеджерів комерційних організацій з різним професійним рівнем та досвідом.

**Кореляційні зв'язки узагальнених показників
«Опитувальника професійного самоздійснення» із показниками ознак
внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	1(ЗРПС)	2 (ВПС)	3 (ЗПС)
1	Загальний рівень професійного самоздійснення (ЗРПС)	1,0	,682**	,878**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення (ВПС)	,682**	1,0	,524**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення (ЗПС)	,878**	,524**	1,0
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,426*	,382*	,498**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,531**	,564**	,370*
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,561**	,663**	,368*
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,482**	,484**	,256
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,442*	,332	,421*
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,590**	,366*	,531**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,598**	,412*	,460*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,113	,076	,270
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,419*	,199	,584**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,288	,054	,478**

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

В табл. 3 представлені **кореляційні взаємозв'язки** на значущому позитивному та негативному рівнях між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. При позитивній кореляції показники збільшуються або зменшуються, а при негативній кореляції зі збільшенням одного показника другий зменшується. Так, на значущому рівні ($p < 0.01$) позитивно корелюють між собою **потреба у професійному вдосконаленні** з розкриттям особистісного потенціалу і здібністю у професії, а на рівні ($p < 0.05$) з високим рівнем творчості у професійній діяльності. Таким чином, чим більше зростає професійне самовдосконалення менеджерів в процесі діяльності, тим більше фахівці розкривають свої здібності та особистісний потенціал стосовно високого рівня творчості.

Встановлено взаємозв'язок **наявності проекту власного життя** з переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством на позитивному на достовірному рівні ($p < 0.01$), а на рівні ($p < 0.05$) корелює з постійною постановкою нових про-

фесійних цілей і досягненнями поставлених професійних цілей. Так, задоволення власними досягненнями в професії і визнанням цих досягнень іншими фахівцями сприяє безпосередньо постановці нових цілей та формуванню проєкту власного життя людини в професійному середовищі.

На значущому рівні ($p < 0.01$) позитивно корелює показник **переважаючого задоволення власними професійними досягненнями** з наявністю проєкту власного професійного розвитку та на рівні ($p < 0.05$) з постановкою нових професійних цілей та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством.

Також при негативній кореляції встановлено зворотній зв'язок на рівні ($p < 0.05$) показників **постійної постановки нових професійних цілей** з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності, позитивна на рівні ($p < 0.05$) кореляція з наявністю проєкту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями, досягнення поставлених професійних цілей; на значущому рівні ($p < 0.01$) з визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством. Важливим в постановці нової мети в професії для фахівця, перш за все, є визнання його досягнень професійним колективом та фахівцями. По-друге, творчий підхід та власний проєкт розвитку й задоволення своїми досягненнями та здобутками впливають на формування постановки нових цілей особистості в професійному просторі.

Формування власного «життєво-професійного простору» позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності.

З показником **досягнення поставлених професійних цілей** позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) наявність проєкту власного професійного розвитку, постійна постановка нових професійних цілей та визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.

Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії позитивно на значущому рівні ($p < 0.01$) корелює з потребою у професійному вдосконаленні, високим рівнем творчості у професійній діяльності та позитивно на рівні ($p < 0.05$) з формуванням власного «життєво-професійного простору».

Негативна кореляція встановлена на рівні ($p < 0.05$) показника **вияву високого рівня творчості у професійній діяльності** з постійною постановкою нових професійних цілей та позитивно на рівні ($p < 0.05$) з потребою у професійному вдосконаленні та формуванням власного «життєво-професійного простору». Також достовірний взаємозв'язок на рівні ($p < 0.01$) встановлено з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії.

Таким чином, при виявленні кореляційних взаємозв'язків між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення встановлено, що на їх формування у людини в професійній діяльності впливають творчі здібності особистості менеджера, з чим безпосередньо пов'язане формування власного «життєво-професійного простору», постановка нових цілей, потреба у професійному вдосконаленні та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

**Кореляційні зв'язки між показниками ознак
внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,074	,320	,017	,310	,073	,239	,136	,466**	,454*
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,074	1,00	,491**	,419*	,056	,419*	,480**	-	-,125	-,196
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,320	,491**	1,00	,459*	,286	,223	,381*	,014	,291	,006
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,017	,419*	,459*	1,00	-,020	,400*	,509**	,135	-,110	-,363*
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,310	,056	,286	-,020	1,00	,175	,148	,100	,374*	,379*
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,073	,419*	,223	,400*	,175	1,00	,434*	-,13	,056	-,224
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,239	,480**	,381*	,509**	,148	,434*	1,00	,139	-,039	-,235
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,136	-,001	,014	,135	,100	-,131	,139	1,00	,310	,113
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,466**	-,125	,291	-,110	,374*	,056	-,039	,310	1,00	,752**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,454*	-,196	,006	-,363*	,379*	-,224	-,235	,113	,752**	1,00

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

В табл.4 представлені **кореляційні взаємозв'язки** на значущому позитивному та негативному рівнях між показниками ознак **внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**. Так, позитивно корелюють на значущому рівні ($p < 0,05$) показники підтримки та негативно показник контактності зі внутрішньо-професійним самоздійсненням. Також на рівні ($p < 0,05$) виявлена позитивна кореляція зовнішньо-професійного самоздійснення з показником синергії. Негативну кореляцію виявили на рівні ($p < 0,01$) показника креативності з трьома рівнями професійного самоздійснення – загальним, внутрішньо-, зовнішньо- професійним. Так, **шкала компетентності** в часі (Тс) свідчить, по-перше, про здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого чи підготовку до майбутнього «справжнього життя», по-друге, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним. Саме таке світовідчуття, психологічне сприйняття часу суб'єктом свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості. Низький бал за шкалою означає орієнтацію людини лише на один із відрізків часової шкали (минуле, сьогодення або майбутнє) і (чи) дискретне сприйняття свого життєвого шляху. **Шкала підтримки** – вимірює ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні («внутрішня-зовнішня підтримка»). Людина, яка має високий бал за цією шкалою, відносно незалежна у своїх вчи-

нках, прагне керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що, однак, не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами. Вона вільна у виборі, не схильна піддаватися зовнішньому впливу (особистість, яка «спрямовується зсередини»). Низький бал свідчить про високий ступінь залежності, конформності, несамостійності суб'єкта (особистість, яка «спрямовується ззовні»), зовнішній локус контролю.

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки узагальнених показників «Опитувальника професійного самоздійснення» із шкалами «Самоактуалізаційного тесту»

№	Шкала САТ	Рівень професійного самоздійснення		
		загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
1	Компетентності в часі	,084	,200	,088
2	Підтримки	,287	,443*	,112
3	Ціннісних орієнтацій	,114	,153	-,024
4	Гнучкості поведінки	,137	-,220	,131
5	Сензитивності до себе	-,144	-,314	-,009
6	Спонтанності	,194	,093	,158
7	Самоповаги	-,038	,226	-,063
8	Самоприйняття	,161	,091	,250
9	Поглядів на природу людини	-,030	,052	,043
10	Синергії	,250	,126	,382*
11	Прийняття агресії	,135	,192	,309
12	Контактності	-,223	-,386*	-,101
13	Пізнавальних потреб	-,230	-,160	-,258
14	Креативності	-,539**	-,471**	-,517**

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Шкала синергії - визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне та ін. Так, при позитивній кореляції показники збільшуються або зменшуються, а при негативній кореляції зі збільшенням одного показника другий зменшується.

В табл. 5 та 6 встановлені **кореляційні взаємозв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення зі шкалами «Самоактуалізаційного тесту»**. Так, на значущому позитивному рівні ($p < 0,05$) показник потреби у професійному вдосконаленні корелює з показником компетентності у часі; показник самоприйняття корелює з постійною постановкою нових професійних цілей. Негативна кореляція встановлена на рівні ($p < 0,05$) показника сензитивності до себе з переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями та показника креативності з розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії. На значущому рівні ($p < 0,01$) негативно корелюють показники креативності з наявністю проекту власного професійного розвитку та переважаючим

задоволення власними професійними досягненнями. Показник прийняття агресії достовірно позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями. Так, при низькій сензитивності до себе підвищується задоволення власними професійними досягненнями та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії, наявності проекту власного професійного розвитку та переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями висока, креативність професіонала. Таким чином, у менеджерів зі зростанням потреби у професійному вдосконаленні та постановки нових цілей підвищується їх професійна компетентність й самоприйняття. Показник агресивності знижується при використанні професійного досвіду інших фахівців організації.

Таблиця 5

Кореляційні зв'язки ознак внутрішньо-професійного самоздійснення із шкалами «Самоактуалізаційного тесту»

№	Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Компетентності в часі	,360*	,106	,211	-,076	,147
2	Сензитивності до себе	-,233	-,314	-,370*	-,205	-,077
3	Самоприйняття	,061	,271	,042	,365*	-,010
4	Креативності	-,231	-,53**	-,49**	-,099	-,244

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – «потреба у професійному вдосконаленні»; Б – «наявність проекту власного професійного розвитку»; В – «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»; Г – «постійна постановка нових професійних цілей»; Д - «формування власного «життєво-професійного простору»;

2) * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 6

Кореляційні зв'язки ознак зовнішньо-професійного самоздійснення із шкалами «Самоактуалізаційного тесту»

№	Шкала САТ	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Прийняття агресії	-,175	,156	,366*	,224	,201
2	Креативності	-,189	-,197	-,007	-,383*	-,284

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – «досягнення поставлених професійних цілей»; Б – «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»; В – «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями»; Г – «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»; Д - «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності»;

2) * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$.

В табл.7 представлені кореляційні взаємозв'язки між показниками **професійного самоздійснення** та показниками **професійної самоефективності**. Так, на значущому позитивному на рівні ($p < 0.05$) самоефективність корелює з зага-

льним рівнем професійного самоздійснення фахівця та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством. Показник самоефективності достовірно позитивно на рівні ($p < 0.01$) корелює з рівнем зовнішньо-професійного самоздійснення, наявністю проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями.

Таблиця 7

Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності

№	Показники самоздійснення	Самоефективність
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,415*
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,344
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,516**
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,321
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,532**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,492**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,345
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,229
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,321
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,386*
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,112
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,089
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	-,059

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таким чином, підвищенню самоефективності менеджерів сприяє наявність проекту власного професійного розвитку, задоволення власними досягненнями, визнання їх професійним співтовариством та загальний рівень професійного самоздійснення. Тим самим зростання рівня зовнішньо-професійного самоздійснення менеджерів спонукає фахівців на досягнення високих кінцевих результатів або цілі, прагнення продемонструвати певні професійні здобутки та отримати задоволення від власної діяльності.

Висновки. Аналіз результатів досліджень показав, що загальний рівень професійного самоздійснення вище за середній рівень у 94 % менеджерів. внутрішньо-професійне самоздійснення вище за середній у 88% менеджерів та у 97% зовнішньо-професійне самоздійснення. Це свідчить про високу потребу в професійному вдосконаленні та власного розвитку з постійною постановкою нової мети для подальшого професійного самоздійснення.

Встановлені на достовірному позитивному та негативному рівнях кореляційні взаємозв'язки між показниками «Опитувальника професійного самоздійснення» з показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Так, на рівні ($p < 0.01$) виявлена позитивна кореляція загального професійного рівня самоздійснення з показниками внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Встановлена висока

налаштованість менеджерів на внутрішнє та зовнішнє самоздійснення в професії, що підвищує загальний професійний рівень самоздійснення менеджерів комерційних організацій. Загальний рівень професійного самоздійснення позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з потребою у професійному вдосконаленні, формуванням власного «життєво-професійного простору», розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії, а на рівні ($p < 0.01$) з наявністю проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями, постійною постановкою нових професійних цілей, досягненням поставлених професійних цілей та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством.

Як свідчать вищенаведені результати у досліджуваних менеджерів виявили високий загальний рівень професійного самоздійснення та дві його складові (внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення), що характеризує свідомий саморозвиток, розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвиток здібностей, виявлення здібностей та професійні здобутки.

Встановлені кореляційні взаємозв'язки на значущому рівні ($p < 0.01$) між показниками ознак **внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення**, що безпосередньо пов'язано з формуванням власного «життєво-професійного простору», постановкою нових цілей, потреб у професійному вдосконаленні та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

На рівні ($p < 0.01$) позитивно корелюють між собою **потреба у професійному вдосконаленні** з розкриттям особистісного потенціалу і здібністю у професії, а на рівні ($p < 0.05$) з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності; **наявності проекту власного життя** з переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством на позитивному; **переважаючого задоволення власними професійними досягненнями** з наявністю проекту власного професійного розвитку та на рівні ($p < 0.05$) з постановкою нових професійних цілей та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством; **постійної постановки нових професійних цілей** з виявом високого рівня творчості у професійній діяльності. Важливим в постановці нової мети в професії для фахівця, перш за все, є визнання його досягнень професійним колективом та фахівцями. По-друге, творчий підхід та власний проект розвитку й задоволення своїми досягненнями та здобутками впливають на формування нових цілей особистості в професійному просторі.

Так, **формування власного «життєво-професійного простору»** позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії та виявом високого рівня творчості у професійній діяльності; показником **досягнення поставлених професійних цілей** з наявністю проекту власного професійного розвитку, постійною постановкою нових професійних цілей та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством.

Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії позитивно на значущому рівні ($p < 0.01$) корелює з потребою у професійному вдоскона-

ленні, високим рівнем творчості у професійній діяльності та позитивно на рівні ($p < 0.05$) з формуванням власного «життєво-професійного простору».

Негативна кореляція встановлена на рівні ($p < 0.05$) показника **вияву високого рівня творчості у професійній діяльності** з постійною постановкою нових професійних цілей та позитивна на рівні ($p < 0.05$) з потребою у професійному вдосконаленні та формуванням власного «життєво-професійного простору». Також достовірний взаємозв'язок на рівні ($p < 0.01$) встановлено з розкриттям особистісного потенціалу і здібностей у професії.

Встановили кореляційні взаємозв'язки на значущому позитивному та негативному рівнях між показниками ознак **внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення зі шкалами «Самоактуалізаційного тесту»**. Так, на рівні ($p < 0.05$) виявлена позитивна кореляція зовнішньо-професійного самоздійснення з показником синергії. Негативну кореляцію виявили на рівні ($p < 0.01$) показника креативності з трьома рівнями професійного самоздійснення – загальним, внутрішньо-, зовнішньо- професійним.

На рівні ($p < 0.05$) показник потреби у професійному вдосконаленні корелює з показником компетентності у часі; показник самоприйняття корелює з постійною постановкою нових професійних цілей. Негативна кореляція встановлена на рівні ($p < 0.05$) показника сензитивності до себе з переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями та показника креативності з розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії. На значущому рівні ($p < 0.01$) негативно корелюють показники креативності з наявністю проекту власного професійного розвитку та переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями. Показник прийняття агресії достовірно позитивно корелює на рівні ($p < 0.05$) з використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями. Так, при низькій сензитивності до себе підвищується задоволення власними професійними досягненнями та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, наявність проекту власного професійного розвитку та переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями, висока креативність професіонала. Таким чином, у менеджерів зі зростанням потреби у професійному вдосконаленні та постановки нових цілей підвищується їх професійна компетентність й самоприйняття. Показник агресивності знижується при використанні професійного досвіду інших фахівців організації.

Встановлені кореляційні взаємозв'язки між показниками **професійного самоздійснення** та показниками **професійної самоефективності**. Так, на значущому позитивному на рівні ($p < 0.05$) самоефективність корелює з загальним рівнем професійного самоздійснення фахівця та визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством. Показник самоефективності достовірно позитивно на рівні ($p < 0.01$) корелює з рівнем зовнішньо-професійним самоздійсненням, наявністю проекту власного професійного розвитку, переважаючим задоволенням власними професійними досягненнями. Таким чином, підвищення самоефективності менеджерів сприяє наявності проекту власного професійного розвитку, задоволенню власними досягненнями, визнанню професійним співтовариством та загальному рівню професійного самоздійснення. Тим самим

зростання рівня зовнішньо-професійного самоздійснення менеджерів спонукає фахівців на досягнення високих кінцевих результатів або цілі, прагнення продемонструвати певні професійні здобутки та отримати задоволення від власної діяльності. Подальше експериментальне дослідження полягає у визначенні загальних чинників професійного самоздійснення з урахуванням показників емоційної сфери менеджерів та розробці системи психологічних заходів, спрямованих на підвищення професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Анциферова Л.И. Принцип связи психологии и деятельности и методологии психологии. – Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1969, - С.57-68.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
4. Березовская Р.А. Отношение менеджеров к своему здоровью, как к фактору профессиональной деятельности. Автореф.канд.дис.СПБ., 2001.
5. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. 1979. №2. – С.45-57.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – М.: Уч.пед.гиз, 1946. 704с.
7. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Просвещение, 1969, - 317 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Abulkhanova Slavskaya-KA Activities and personality psychology. - M.: Science, 1980 - 335p.
2. Anciferova LI The principle of psychology and communication activities and Methodology psychology. - Theoretical and methodological problems of psychology. - M.: Science, 1969 - S.57-68.
3. Aseev VG Motivation and behavior Formation of personality. M.: Thought, 1976 - 158 p.
4. Berezovskaja RA Attitude own way of health managers hp, kak k factor professyonalnoy activities. Avtoref.kand.dys.SPB., 2001.
5. LI Bozovic steps Formation of personality in ontogeny // Questions psychology. 1979. №2. - S.45-57.
6. Rubinstein SL Based total of psychology. - M .: Uch.ped.hyz, 1946. 704 p.
7. Jacobson PM Psychological problems of motivation behavior rights. - M .: Education, 1969 - 317 p.

Dzvonyk G. P. Commercial organizations: professional managers' self-realization. The article presents the results of the experimental studies features professional self-realization managers of all ages and experience in commercial organizations. We found the growth as the foreign professional level of self-realization of all the managers, and intra-professional level in the

profession of commercial organizations. This demonstrates the high demand for professional development and personal development with a constant setting new goals for further professional self-realization.

The correlation relationship indicators internally and externally-professional and professional level of self-realization, which is directly connected with the formation of his own "life-professional space", setting new goals, needs for professional development and disclosure of personal potential and abilities in the profession. Thus, managers with increasing need for professional development and setting new goals enhanced their professional competence and self-acceptance, and the rate of aggression is reduced when using the professional expertise of other professionals. At the significant effective level correlated with the general level of professional self-realization of the specialist professional recognition of the achievements professional community of foreign professional level of self-realization, Presence of own professional development, superior satisfaction own professional achievements.

Thus, managers increase self-efficacy contributes a project of their own professional development to meet their own achievements, recognition of professional community and increase the overall level of professional self-realization. Thus, the growth of foreign professional self-realization managers encourage professionals to achieve high end results or goals, the desire to demonstrate certain professional achievements and get pleasure from their activities.

Key words: professional self-realization, the professional activities of managers of business organizations, external professional and intra-professional level managers.

Дулова О.О., Проскурняк О.П.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО СІМ'Ї У ДІТЕЙ

Дулова О.О., Проскурняк О.П. Психологічні особливості становлення ціннісного ставлення до сім'ї у дітей. Характер відносин та психологічна атмосфера між членами сім'ї, активна участь обох батьків у вихованні дітей та подібність їхніх поглядів на виховання, організація побутової діяльності та відпочинку сім'ї, вміння аналізувати і розуміти мотиви поведінки партнерів та власні вчинки і дії, наявність навичок із вирішення конфліктних ситуацій, які виникають у взаєминах – усе це впливає на дітей щодо виховання якостей сім'янина та формує ціннісне ставлення до сім'ї.

Ключові слова: гендерна ідентифікація, статево-рольова поведінка, патерни поведінки, сиблінги, внутрішньосімейна взаємодія.

Дулова А.О., Проскурняк О.П. Психологические особенности формирования ценностного отношения к семье у детей. Характер отношений и психологическая атмосфера между членами семьи, активное участие обеих родителей в воспитании детей и схожесть их взглядов на воспитание, организация деятельности и досуга семьи, умение анализировать и понимать мотивы поведения партнера и собственные действия и поступки, наличие умения развязывать конфликтные ситуации, которые возникают при взаимодействии – все это влияет на воспитание у детей качеств семьянина и формирует ценностное отношение к семье.

Ключевые слова: гендерная идентификация, поло-ролевое поведение, паттерны поведения, сиблинги, внутрисемейное взаимодействие.

Постановка проблеми. Сім'я є одним із найважливіших соціальних інститутів, який потребує постійного наукового дослідження. Особливо гостро постає ця потреба в період економічних, політичних, соціальних змін у суспільстві. Зростання кількості розлучень, особливо в перші роки подружнього життя, свідчить про необхідність та актуальність пошуків шляхів стабілізації сім'ї, зокрема, підходу до її створення та формування ціннісного ставлення.