

ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЧИННИКІВ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ

Дзвоник Г.П. Визначення загальних чинників психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення менеджерів. В статті проаналізовано результати експериментальних досліджень та визначено загальні чинники професійного самоздійснення менеджерів. Результати регресійного аналізу показали, що виявлені психофізіологічні показники, які можна розглядати в якості найбільш виражених загальних чинників професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій.

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

Дзвоник Г.П. Определение общих факторов психофизиологического обеспечения профессионального самоосуществления менеджеров. В статье проанализированы результаты экспериментальных исследований и определены общие факторы профессионального самоосуществления менеджеров. Результаты регрессионного анализа показали, что выявленные психофизиологические показатели можно рассматривать в качестве наиболее выраженных общих факторов профессионального самоосуществления менеджеров коммерческих организаций.

Ключевые слова: профессиональное самоосуществление, профессиональная деятельность, общий уровень профессионального самоосуществления, внутрипрофессиональное самоосуществление, внешнепрофессиональное самоосуществление;.

Вступ. 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 надає певні можливості стосовно професійному самоздійсненню особистості. В сучасний час набуває необхідності проблема вивчення самоздійснення особистості, як свідомого саморозвитку людини, який розкриває її потенційні можливості в особистісній, соціальній та життєвих сферах, досягаючи значущих результатів. 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.

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, визначення загальних чинників психофізіологічного забезпечення

професійного самоздійснення менеджерів. В проблемі професійного розвитку особистості менеджера знаходяться витoki багатьох питань: розвиток пізнавальної активності особистості, шляхи реалізації психофізіологічного, морально-го, 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 звертаються до ідеї наукового визначення життєвого шляху конкретної особистості. Таким чином, експериментальне дослідження та визначення загальних психофізіологічних чинників та їх ролі у професійному самоздійсненні менеджерів комерційних організацій в умовах соціально-економічних перетворень створює необхідне підґрунтя для визначення психологічних закономірностей професійного самоздійснення фахівця.

Робоча гіпотеза базується на припущенні, що ефективність професійної діяльності фахівця залежить від професійного досвіду, суб'єктивно-мотиваційного настрою та індивідуальних особливостей особистості, що впливає на рівень професійного самоздійснення фахівця.

Мета дослідження полягає в здійсненні аналізу емпіричного дослідження та визначенні загальних психофізіологічних чинників професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій.

Виклад методик та результатів досліджень. Нами було проведено експериментальне дослідження в комерційних організаціях (АргоТреїдинг ЛТД), в якому взяло участь 30 менеджерів різного віку і досвіду. В дослідженні використано наступні методики:

1. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема дозволяє визначити переконання людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів для здійснення оптимальної стратегії у різноманітних ситуаціях.

2. Опитувальник професійного самоздійснення виявляє загальний рівень професійного самоздійснення фахівця та рівня прояву окремих його складових.

3. Самоактуалізаційний тест Е.Шострома (САТ) складається з 126 пунктів. САТ вимірює самоактуалізацію за двома базовими шкалами «компетентності в часі» й «підтримки» та 12 додаткових шкал, які становлять 6 блоків (по дві у кожному). Таким чином, тест дозволяє оцінити особистісні орієнтації людини за двома судженнями ціннісного чи поведінкового характеру згідно його уявленням та звичному способу поведінки.

4. Методика САН, що дозволяє дослідити такі компоненти самооцінки функціонального стану людини, як самопочуття, активність, настрій, працездатність, стан здоров'я, життєва задоволеність, задоволеність від роботи та зацікавленість у роботі.

5. Експрес-методика «Шкальована самооцінка Дембо-Рубінштейн», яка використовується для оцінки рівня вираженості професійного стресу. В основі цієї методики лежить вимірювальна шкала (бальна) Ліккерта. Шкала дає велику диференційованість;

6. Методика Вассермана (вимірює рівні невротизації) - високий рівень невротизації (ВРН) та низький рівень невротизації (НРН).

Аналіз результатів експериментальних досліджень. Статистична обробка показників експериментального дослідження та результати регресійного аналізу показали, що використані методики містять показники, які можна розглядати в якості найбільш виражених чинників професійного самоздійснення менеджерів. Нами було побудовано регресійні моделі для трьох узагальнених показників. Так, розглянемо регресійну модель предикації показників «загального рівня професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик (Таблиця 1).

Таблиця 1

Регресійна модель предикації «загального рівня професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик

Модель	R	R ²
1	0,50	0,25
2	0,64	0,41
3	0,71	0,50

Предиктори: 1) «креативність»; 2) «креативність» та «самопочуття»; 3) «креативність», «самопочуття» та «самоефективність професійна»;

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом, методикою САН та шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.

В першій моделі виявлено достатньо високий коефіцієнт множинної регресії ($R = 0,50$) та кількість поясненої дисперсії ($R^2 = 0,25$) «креативності» щодо «загального рівня професійного самоздійснення». В другій моделі за значимістю бачимо також показник «креативності» та «самопочуття» ($R = 0,64$; $R^2 = 0,21$) за методикою САН та тестом САТ. Третя модель виявляє найбільшу регресію ($R = 0,71$) та кількість поясненої дисперсії ($R^2 = 0,50$) - «креативність», «самопочуття» та «самоефективність професійна», яка є оцінкою власної ефективності виконання своєї діяльності. Тобто, для професійного самоздійснення менеджера та керівника комерційної організації характерними рисами є розвинуте стратегічне мислення, вміння розв'язувати нестандартні задачі, здатність помірно ризикувати, висока професійна компетентність, рішучість, висока стресостійкість, високий інтелект, тому креативне мислення є одним з найважливіших інструментаріїв сучасного менеджера, що здійснює головні функції управління. Але це інструмент дуже делікатний, який, в свою чергу,

потребує уваги і, головне, цілеспрямованого розвитку. Таким чином, творчий підхід до виконання професійної діяльності та високий показник самопочуття у менеджерів забезпечує ефективне виконання своїх професійних обов'язків та професійного самоздійснення. Високий коефіцієнт професійної самоефективності, тобто усвідомлення власної компетентності, впевненість у своїй спроможності, віра у можливості успішного виконання діяльності, очікування успіху призводить до того, що фахівець докладає більше зусиль для виконання своєї справи. Так, чим сильнішою є впевненість у своїх здібностях, тим наполегливішим буде фахівець у своїй діяльності. Високу професійну самоефективність менеджери набувають в процесі саморозвитку під впливом чинників: наявність навичок поведінки, успішність виконання попередніх завдань (досвід успіху та невдач); здобутий досвід спостереження за іншими фахівцями; особистісна професійна мотивація; вербальне (словесне) переконання; фізичний, психологічний та емоційний стан (страх, хвилювання, збудження, спокій впливають на оцінку власних здібностей).

Далі розглянемо регресійну модель предикації показників «внутрішнього рівня професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик (Таблиця 2).

Таблиця 2

Регресійна модель предикації «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик

Модель	R	R ²
1	0,70	0,50
2	0,84	0,71
3	0,90	0,80
4	0,92	0,84

Предиктори: 1) «гнучність поведінки»; 2) «гнучності поведінки» та «самоповага»; 3) «гнучності поведінки», «самоповага» та «креативність»; 4) «гнучності поведінки», «самоповага», «креативність» та «прийняття агресії».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом.

В другій моделі вищенаведені результати свідчать про наявність достатньо високого коефіцієнту множинної регресії ($R = 0,70$) та кількість поясненої дисперсії ($R^2 = 0,50$) показників «гнучності поведінки» щодо «загального рівня професійного самоздійснення», який свідчить про можливість фахівця швидко адаптуватися в певній ситуації та нормативно змінювати свій стан або поведінку в межах, обумовлених критичними значеннями її параметрів.

Далі за значимістю бачимо показники «гнучності поведінки» та «самоповаги» ($R = 0,84$; $R^2 = 0,71$), що визначає, якою мірою для фахівця є значимим його стан самоповаги, який пов'язан зі станом внутрішньої самооцінки. Також професійне самоздійснення, загалом, зумовлюється таким показником САТ, як «креативність» ($R = 0,90$; $R^2 = 0,80$), що зумовлена його здатністю до творчого підходу до своїх професійних обов'язків. Також рівень внутрішньо-професійного самоздійснення у менеджерів зумовлюється показниками «гнучності

поведінки», «самоповаги», «креативності» та «прийняття агресії» ($R = 0,92$; $R^2 = 0,84$) предикації «рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення» за показниками САТ, що відображає здатність особистості цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе, постійно розвивати професійно важливі якості, професійно вдосконалювати себе й отримувати задоволення від власних професійних досягнень та постійно становити нові професійні цілі, формувати власний життєво-професійний простір, професійно самовдосконалюватися з проявом високого рівня творчості у професійній діяльності.

Далі розглянемо регресійну модель предикації показників «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик (таблиця 3).

Таблиця 3

Регресійна модель предикації «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» показниками психодіагностичних методик

Модель	R	R ²
1	0,53	0,30

Предиктори: 1) «креативність».

Примітки: показник отримано за Самоактуалізаційним тестом.

В третій моделі, ми бачимо достатньо високий коефіцієнт множинної регресії ($R = 0,53$) та кількість поясненої дисперсії ($R^2 = 0,30$) показників «**креативності**» щодо «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення». Тобто здатність фахівця до продукування принципово нових ідей та доведення їх до конкретного практичного результату, постійно активізувати свій творчий потенціал та продуктивно здійснювати власну професійну діяльність. Креативність – це внутрішні якості людини, що залежать від його особистісних характеристик. Так, креативність менеджера розуміємо, як системний, постійний творчий розвиток фахівця, задля його застосування на практиці при роботі з будь-яким колективом відповідно до сучасних суспільних норм.

Розглянемо регресійні моделі предикації складових внутрішньопрофесійного самоздійснення (таблиця 4).

Таблиця 4

Регресійні моделі предикації складових внутрішньопрофесійного самоздійснення

Таблиця 4.1

Потреба у професійному вдосконаленні

Модель	R	R ²
1	0,40	0,15
2	0,53	0,30

Предиктори: 1) «компетентність у часі»; 2) «компетентність у часі» та «самоефективність професійна».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема).

В табл. 4.1. розглядаємо регресійні моделі предикації складових внутрішньо-професійного самоздійснення «*потреби у професійному вдосконаленні*» з показниками «**компетентність у часі**» та «**самоефективність професійна**» ($R = 0,40-0,53$; $R^2 = 0,15-0,30$). Так, компетентність у часі свідчить про здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним. Саме таке світовідчуття, психологічне сприйняття часу суб'єктом, свідчить про потребу у самовдосконаленні, зокрема, й професійному. Розвиток професійної самоефективності менеджерів пов'язаний з власною ефективністю в конкретній діяльності та його професійній компетентності. Самоефективність впливає також на форми поведінки, мотивацію, виникнення певних емоцій, які сприяють або перешкоджають успішності діяльності. Наявність високої професійної самоефективності, тобто усвідомлення власної компетентності, впевненості у своїй професійній спроможності, віра у можливість успішного виконання роботи та очікування успіху приводить до того, що виникає потреба у професійному вдосконаленні і, як наслідок, досягнути кращого результату в діяльності. При певних обставинах брак професійної самоефективності може навіть стати причиною невротичних розладів особистості.

Таблиця 4.2

Наявність проекту власного професійного розвитку

Модель	R	R ²
1	0,60	0,33
2	0,72	0,51

Предиктори: 1) «самоефективність професійна»; 2) «самоефективність професійна» та «креативність».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема).

В табл. 4.2 представлені регресійні моделі предикації складових внутрішньо-професійного самоздійснення «*наявність проекту власного професійного розвитку*» з показниками «**самоефективність професійна**» ($R = 0,60$; $R^2 = 0,33$) та «**креативність**» і «**самоефективність професійна**» ($R = 0,72$; $R^2 = 0,51$). Вищенаведені результати свідчать, що наявність у менеджерів розвинутих креативних здібностей та власної професійної самоефективності має достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення менеджерів.

Далі в табл. 4.3 розглянемо регресійні моделі предикації складових внутрішньо-професійного самоздійснення «*переважаюче задоволення власними професійними досягненнями*», в якій виявили найвагоміші чинники «**самоефективність професійна**» ($R = 0,60$; $R^2 = 0,31$). «**креативність**» та «**самоефективність професійна**» ($R = 0,70$; $R^2 = 0,50$). Наступний за значимістю йде показник «**самоефективність професійна**», «**креативність**» та «**високий рівень невротизації**» ($R = 0,80$; $R^2 = 0,60$). за САТ. Тобто ступінь вираженості у фахівця прагнення до творчого виконання своєї професійної діяльності, усвідомлення власної компетентності, впевненості у своїй спроможності, віра у мож-

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

Таблиця 4.3

Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.

Модель	R	R ²
1	0,60	0,31
2	0,70	0,50
3	0,80	0,60
4	0,92	0,70
5	90	0,70

Предиктори: 1) «самоефективність професійна»; 2) «самоефективність професійна» та «креативність»; 3) «самоефективність професійна», «креативність» та «високий рівень невротизації»; 4) «самоефективність професійна», «креативність», «високий рівень невротизації» та «активність»; 5) «самоефективність професійна», «креативність», «високий рівень невротизації», «активність» та «емоційна стійкість».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом, методикою САН, шкалою самоефективності (Р. Шварцера, М. Єрусалема) та методикою Вассермана.

В табл. 4.4 представлені регресійні моделі предикації складових внутрішньо-професійного самоздійснення «*постійна постановка нових професійних цілей*», в якій виявили такі найвагоміші чинники «**підтримка**» (R = 0,43; R² = 0,20); «**підтримка**» та «**самоефективність професійна**» (R = 0,60; R² = 0,32), отримані за тестом САТ. В професійній діяльності фахівець, який прагне професійного самовдосконалення, постійно ставить нові професійні задачі та цілі, але велику значимість в його професійному зростанні має підтримка колег та співтовариства. На кожному етапі виконання діяльності зростає його професійна самоефективність, що призводить до успішного та більш досконалого професійного самоздійснення фахівця.

Таблиця 4.4

Постійна постановка нових професійних цілей

Модель	R	R ²
1	0,43	0,20
2	0,60	0,32

Предиктори: 1) «підтримка»; 2) «підтримка» та «самоефективність професійна».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та шкалою самоефективності (Р. Шварцера та М. Єрусалема).

В табл. 4.5. розглядаємо регресійні моделі предикації складових внутрішньо-професійного самоздійснення «*формування власного «життєво-*

професійного простору», в якій виявили найвагоміші чинники за методикою САН: показник «самопочуття» ($R = 0,42$; $R^2 = 0,20$). Вищенаведені результати свідчать, що важливу роль у фахівців відіграє самопочуття, тобто стан здоров'я, який справляє достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення.

Таблиця 4.5

Формування власного «життєво-професійного простору»

Модель	R	R ²
1	0,42	0,20

Предиктори: 1) «самопочуття».

Примітки: показник за методикою САН.

Таблиця 5

Регресійні моделі предикації складових зовнішньопрофесійного самоздійснення

Таблиця 5.1

Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством

Модель	R	R ²
1	0,40	0,15

Предиктори: 1) «самоефективність професійна».

Примітки: показник отримано за шкалою самоефективності (Р. Шварцера та М. Єрусалема).

В табл. 5.1. ми бачимо достатньо високий коефіцієнт множинної регресії ($R=0,40$) та кількість поясненої дисперсії ($R^2=0,15$) показника «самоефективності професійної» щодо «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення» та його складової «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством». Тобто здатність фахівця постійно працювати над своїм професійним рівнем та активізувати свій творчий потенціал, продуктивно здійснювати власну професійну діяльність та доводити нові ідеї до конкретного практичного результату. Так, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством сприяє професійній самоефективності, що спонукає фахівця здійснювати свою професійну діяльність на високому результативному рівні.

Таблиця 5.2

Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Модель	R	R ²
1	0,40	0,20
2	0,54	0,31

Предиктори: 1) «працездатність»; 2) «працездатність» та «прийняття агресії».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та методикою САН.

В табл. 5.2. розглядаємо регресійні моделі предикації складових зовнішньопрофесійного самоздійснення показників «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», в якій виявили найвагоміші чинники за методикою САН: показник «працездатність» ($R = 0,40$; $R^2 = 0,20$) та за методикою САТ другої моделі предиктори «працездатність» та «прийняття агре-

сії» ($R = 0,54$; $R^2 = 0,31$). Вищенаведені результати свідчать, що у фахівців велику роль у професійному самоздійсненні відіграє продуктивна працездатність з використання досвіду та здобутків інших фахівців організації. При виконанні професійної діяльності у фахівця в певних ситуаціях можуть виникають труднощі, які пов'язані зі складними завданнями, що призводить до агресивного стану. Але опираючись на допомогу та досвід фахівців колективу можна подолати негативні емоції та ще з більшою наполегливістю виконувати професійну діяльність для досягнення бажаних результатів. В умовах постійного перевантаження менеджерів, одночасного виконання кількох робіт, значної нервової та розумової напруженості, які характеризують управлінську діяльність, висувають певні вимоги до стану здоров'я та способу життя. До найбільш важливих здібностей менеджерів належить уміння реалізувати поставлені цілі, встановлювати пріоритети, виявляти тенденції, самопізнавати і самооцінювати, переконувати, систематизувати та опрацьовувати інформацію, розподіляти сили та час. Так, можна зазначити, що працездатність відіграє важливу роль в професійному самоздійсненні менеджерів з використанням в своїй діяльності здобутків та досвіду інших фахівців комерційних організацій.

Таблиця 5.3

Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії

Модель	R	R^2
1	0,42	0,20
2	0,60	0,31

Предиктори: 1) «креативність»; 2) «креативність» та «стрес».

Примітки: показники отримано за Самоактуалізаційним тестом та експрес-методикою «Шкальована самооцінка Дембо-Рубінштейн».

Далі розглянемо (табл.5.3.) регресійну модель предикації складових зовнішньо-професійного самоздійснення показників «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», в якій виявили найвагомші чинники за методикою САТ «креативність» ($R = 0,42$; $R^2 = 0,20$). За результатами регресійної моделі ступінь вираженості креативності сприяє розкриттю особистісного потенціалу і здібностей у фахівця, що в цілому впливає на підвищення рівня загальнопрофесійного самоздійснення менеджерів. Креативний менеджер відрізняється від звичайного відсутністю страху перед стереотипами. Він сміливо руйнує сталі традиції і впроваджує інноваційні рішення. Тому що, креативні управлінські рішення – це творчі рішення у сфері діяльності, процес розробки яких відрізняється творчим характером, а результати мають позитивні наслідки для організації. В другій регресійній моделі предикації за експрес-методикою «Шкальована самооцінка Дембо-Рубінштейн» виявили предиктори «креативність» та «стрес» ($R = 0,60$; $R^2 = 0,31$). Менеджер постійно знаходиться в стані нервового напруження, що руйнівню діє на його здоров'я. Частота виникнення стресових ситуацій в діяльності менеджера приблизно 6-7 балів за 10-ти бальною шкалою. Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного з менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномену управління

і вимоги, що стосуються особистості, яка виконує функції управління. Зважаючи на велику кількість обов'язків та багатовекторність напрямків діяльності, які ставляться до менеджера стосовно процесу управління можуть і виступати причиною виникнення професійного стресу менеджера. Так, можна зазначити, що невідповідність внутрішніх ресурсів зовнішнім вимогам стає причиною виникнення стресу. Оскільки зовнішні вимоги породжені професією менеджера та певним організаційно-професійним середовищем, то звідси виникає і специфіка стресу, відомого як «професійний стрес у менеджерській діяльності». Так, є три основні категорії навичок, якими повинен володіти менеджер організації: 1) концептуальні навички (когнітивні уміння, що дозволяють менеджеру сприймати, аналізувати та управляти інформацією про організацію); 2) людські навички (уміння, які дозволяють створити ефективну взаємодію між усіма членами організації та мотивувати і координувати діяльність персоналу); 3) технічні навички (спеціальні знання та вміння необхідні для виконання всіх завдань організації та передбачають володіння менеджерами спеціальними професійними знаннями, аналітичними здібностями для ефективного виконання своєї діяльності). Такі вимоги до діяльності менеджера спричиняють постійну психічну напруженість при виконанні професійних завдань організації, яка при певних обставинах може призводити до стресового стану.

Висновки. Проведене експериментальне дослідження дозволило виділити основні вагомні чинники професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій. За даними емпіричного дослідження та регресійної моделі предикації складових загального рівня професійного самоздійснення (зовнішньо-професійного та внутрішньо-професійного самоздійснення) виявили групи чинників професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій. Так, достатньо високий коефіцієнт множинної регресії та кількісної поясненої дисперсії найбільш інформативного чинника *загального рівня професійного самоздійснення* ($R = 0,71$; $R^2 = 0,50$), внутрішньо-професійного ($R = 0,90$; $R^2 = 0,80$), зовнішньо-професійного ($R = 0,53$; $R^2 = 0,30$) виявлено **креативність** та складових зовнішньо-професійного **креативність та стрес** ($R = 0,60$; $R^2 = 0,31$) самоздійснення менеджерів. Таким чином, наявність у менеджерів розвинутих креативних здібностей управляє достатньо виражений вплив на можливість професійного самоздійснення менеджерів. Зазначимо, що креативність менеджера - це прагнення до творчого виконання своєї професійної діяльності, продукування принципово нових ідей, креативне мислення, усвідомлення власної компетентності, впевненість у своїй спроможності та очікування успіху, що дає змогу досягнути кращого результату в професійній діяльності. Виявлений показник стресу свідчить, що менеджери постійно знаходяться в стані нервового напруження при виконанні професійної діяльності. Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного із менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномену управління і вимоги, що стосуються особистості, яка виконує функції управління.

Наступний вагомий чинник регресійної моделі предикації *внутрішньо-професійного рівня самоздійснення* **гнучність поведінки** ($R = 0,70$; $R^2 = 0,50$),

який свідчить про можливість менеджера швидко адаптуватися в певній ситуації та нормативно змінювати свій стан або поведінку в межах, обумовлених критичними значеннями її параметрів. Далі за значимістю - показники **гнучності поведінки та самоповаги** ($R = 0,84$; $R^2 = 0,71$), що визначає, якою мірою для менеджера є значимим його стан самоповаги, який пов'язаний зі станом внутрішньої самооцінки. Також рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення у менеджерів зумовлюється показниками **гнучності поведінки, самоповаги, креативності та прийняття агресії** ($R = 0,92$; $R^2 = 0,84$), що свідчить про здатність особистості цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе, постійно розвивати професійно важливі якості, професійно вдосконалювати себе й отримувати задоволення від власних професійних досягнень та постійно ставити нові професійні цілі, формувати власний життєво-професійний простір, професійно самовдосконалюватися з проявом високого рівня творчості у професійній діяльності.

Так, в регресійній моделі предикації складової внутрішньопрофесійного самоздійснення *«переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»* виявили найвагоміші чинники **самоефективність професійна** ($R = 0,60$; $R^2 = 0,31$), з **креативністю** ($R = 0,70$; $R^2 = 0,50$), з **високим рівнем невротизації** ($R = 0,80$; $R^2 = 0,60$), з **активністю** ($R = 0,92$; $R^2 = 0,70$) та з **емоційною стійкістю** ($R = 0,90$; $R^2 = 0,71$). Тобто ступінь вираженості у менеджера прагнення до творчого виконання своєї професійної діяльності, усвідомлення власної компетентності, впевненості у своїй спроможності, віра у можливість успішного виконання завдання, очікування успіху свідчить про те, що менеджер постійно працює над своїм професійним рівнем та докладає більше зусиль для виконання справи, виявляє наполегливість зустрічаючись з перешкодами та, як наслідок, висока власна професійна самоефективність сприяє самоповазі та дозволяє досягнути кращого результату в професійній діяльності. Показник невротизації у менеджерів набуває високого рівня при виконанні професійної діяльності з метою отримання високого результату, що призводить до задоволення власними професійними досягненнями.

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

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

В наступній складовій зовнішньо-професійного самоздійснення «*використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями*» виявили такі найвагомші чинники **працездатність** ($R = 0,40$; $R^2 = 0,20$) та **прийняття агресії** ($R = 0,54$; $R^2 = 0,31$). Вищенаведені результати свідчать, що у менеджерів велику роль у професійному самоздійсненні відіграє продуктивна працездатність з використання досвіду та здобутків інших фахівців організації. В умовах постійного перевантаження менеджерів, одночасного виконання кількох робіт, значної нервової та розумової напруженості, які характеризують управлінську діяльність, висувають певні вимоги до стану здоров'я та способу життя. До найбільш важливих здібностей менеджерів належать уміння реалізувати поставлені цілі, встановлювати пріоритети, виявляти тенденції, самопізнавати і самооцінювати, переконувати, систематизувати та опрацьовувати інформацію, розподіляти сили та час. При виконанні професійної діяльності у менеджерів в складних ситуаціях можуть виникати труднощі, що може призводити до агресивного стану. Але опираючись на допомогу та досвід фахівців колективу можна подолати негативні емоції та з більшою наполегливістю виконувати професійну діяльність для досягнення бажаних результатів.

Так, для «*розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії*» менеджерів, виявили найвагомший чинник **креативність** ($R = 0,42$; $R^2 = 0,20$) й **креативність та стрес** ($R = 0,60$; $R^2 = 0,31$), які сприяють розкриттю особистісного потенціалу і здібностей та впливають на підвищення рівня загально-професійного самоздійснення менеджерів. Менеджер постійно знаходиться в стані нервового напруження, що руйнівно діє на його здоров'я. Причиною виникнення стресового стану, пов'язаного з менеджерською діяльністю, є особливості самого соціального феномену управління і вимоги, що стосуються особистості, яка виконує функції управління. Зважаючи на велику кількість обов'язків та багатовекторність напрямків діяльності, які ставляться до менеджера стосовно процесу управління можуть й виступати причиною виникнення професійного стресу менеджера. Так, можна зазначити, що невідповідність внутрішніх ресурсів зовнішнім вимогам стає причиною виникнення стресу. Оскільки зовнішні вимоги породжені професією менеджера та певним організаційно-професійним середовищем, то звідси виникає і специфіка стресу, відомого як «*професійний стрес у менеджерській діяльності*».

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці психологічних та психофізіологічних заходів, практичних підходів спрямованих на подолання негативних емоційних станів та сприянню професійному самоздійсненню менеджерів комерційних організацій.

Список 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. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – М.: Уч.пед.гиз, 1946. 704с.
6. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Просвещение, 1969, - 317 с.

Spisok vikoristаниh 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.SPБ., 2001.
5. Rubinstein SL Based total of psychology. - M .: Uch.ped.hyz, 1946. 704 p.
6. Jacobson PM Psychological problems of motivation behavior rights. - M .: Education, 1969 - 317 p.

Dzvonyk G. P. Determination of general factors of psychophysiological provision of professional self-conducting managers. The work is devoted to the actual problem of professional self-realization of managers of commercial organizations. The article analyzes the results of an experimental study conducted with managers of commercial organizations in Kyiv at ArgoTrading LTD. In the course of an experimental study the laws of professional self-realization of managers were studied. According to empirical research and regression model of prediction of components of the general level of professional self-realization (external professional and internal professional self-fulfillment), groups of factors of professional self-realization of managers of commercial organizations have been identified. The most significant and informative factors of the general level of professional self-realization, as well as internal professional and external professional self-realization, reveal creativity, which leads to the creative execution of his professional activity, the production of fundamentally new ideas, creative thinking, awareness of his own competence, confidence in his ability and expectation of success, which gives The ability to achieve a better result for managers in their professional activities. The next informative factor of self-efficacy is professional, which manifests the desire of managers to professional self-improvement, constantly new professional goals and goals. At each stage of the activity, its professional self-efficiency increases, which leads to a successful and better professional self-management of managers. Also important factors include activity, emotional stability, elasticity of behavior, which testifies to the ability of the manager to actively and quickly adapt in a particular situation and to standardize his

condition or behavior within the limits determined by the critical values of its parameters. Which determines the ability to respond adequately to a difficult situation. The next informative factors are competency in time, which characterizes the manager's ability to fully experience the present moment of his life, to see his life as a whole, which indicates a high level of self-actualization of the individual. It is this attitude, the psychological perception of time by the subject, proves the need for self-improvement, including, and professional. The development of professional managers' self-efficacy is related to its own performance in a particular activity and its professional competence. An important role in managers is the state of health, that is, the state of health, which has a fairly significant impact on the possibility of professional self-fulfillment and productive ability to use the experience and achievements of other specialists in the organization. In conditions of constant overload of managers, simultaneous execution of several works, significant nervous and mental tension, which characterize the management activities, put forward certain requirements for the state of health and lifestyle. The most important ability of managers is the ability to realize the goals set, to prioritize, to identify trends, to self-identify and to self-assess, persuade, systematize and process information, distribute forces and time. When performing professional activities, managers in difficult situations may have difficulties that can lead to aggression, but, based on the help and experience of colleagues, it is possible to overcome negative emotions and with a greater determination to perform their professional activity at a high level of performance.

Key words: professional activities, professional self-fulfillment, external professional self-fulfillment, internal professional self-fulfillment.

УДК: 159.938

Завадська Т.В.

ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ ДОШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Завадська Т.В. Визначення загальних чинників професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів. У статті наведені результати визначення загальних чинників професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів за допомогою регресійного аналізу. Побудовані моделі залежностей показників професійного самоздійснення виявили, що найбільш значуще впливовими є показники «ціннісні орієнтації», «зовнішня негативна мотивація», «активність». До найбільш інформативно значущих методик оцінки професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів можна віднести методику «Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ».

Ключові слова: професійне самоздійснення, професійне становлення, чинники самоздійснення, вихователь.

Завадская Т.В. Определение общих факторов профессионального самоосуществления воспитателей детских дошкольных учреждений. В статье приведены результаты определения общих факторов профессионального самоосуществления воспитателей детских дошкольных учреждений с помощью регрессионного анализа. Построенные модели зависимостей показателей профессионального самоосуществления показали, что наиболее значительно влияющими являются показатели «ценностные ориентации», «внешняя негативная мотивация», «активность». К наиболее информативно значимым методикам оценки профессионального самоосуществления воспитателей детских дошкольных учреждений можно отнести «Самоактуализационный тест Шострома – САТ».

Ключевые слова: профессиональное самоосуществление, профессиональное становление, факторы самоосуществления, воспитатель.