

**Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка**

**Факультет педагогіки і психології
Кафедра психології розвитку та консультування**

**Кваліфікаційна робота
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Спеціальність 053 Психологія
ОПП «Психологія»**

Здобувачки вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
групи зПст-34
Курчаби Олени Петрівни

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
кандидат психологічних наук, доцент
Свідерська Галина Мирославівна

РЕЦЕНЗЕНТ:
кандидат психологічних наук, доцент
Бригадир Марія Богданівна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ	7
1.1. Наукові підходи до трактування проблеми професійної самореалізації працівників у зарубіжній та українській психології	7
1.2. Професійна діяльність працівників бізнес-організацій як передумова їх самореалізації	17
1.3. Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ.....	37
2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій	37
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій	47
2.3. Програма сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій	62
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, трансформації ринку праці, цифровізації професійної діяльності та зростання конкуренції між організаціями значущості набуває проблема використання людського потенціалу, оскільки саме особистість працівника, його професійна активність, здатність до саморозвитку, ініціативність і готовність до продуктивної взаємодії визначають результативність функціонування бізнес-структур. Бізнес-організації в суспільстві виступають не тільки економічними суб'єктами, спрямованими на отримання прибутку, а й важливими соціально-психологічними середовищами, у яких працівники реалізують власні здібності, професійні наміри, кар'єрні очікування, ціннісні орієнтації та потребу в особистісному зростанні, тому проблема професійної самореалізації працівників бізнес-організацій виходить за межі індивідуального професійного розвитку.

Значущість дослідження професійної самореалізації працівників бізнес-організацій зумовлена тим, що фахова діяльність дедалі частіше вимагає від людини не тільки формального виконання посадових обов'язків, а й здатності творчо застосовувати власний досвід, адаптуватися до зовнішніх змін, приймати відповідальні рішення, вибудовувати конструктивні професійні стосунки та усвідомлювати особистісний сенс виконуваної роботи. У традиційних моделях управління працівник часто розглядався переважно як виконавець певних функцій, тоді як у сучасних організаційно-психологічних підходах він дедалі більше осмислюється як активний суб'єкт професійної діяльності, який не тільки пристосовується до вимог організації, а й прагне реалізувати в ній власний потенціал. У цьому контексті професійна самореалізація охоплює усвідомлення особистістю власних професійних можливостей, прагнення до їх розкриття, досягнення значущих результатів, переживання професійної успішності та інтеграцію професійної діяльності у загальну систему життєвих смислів.

Особливої гостроти аналізована проблема набуває саме у сфері бізнесу, де працівники постійно перебувають у ситуації високої динамічності, необхідності досягнення конкретних показників, конкуренції, відповідальності за результати,

взаємодії з клієнтами, колегами й керівництвом, а також потреби швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Бізнес-організація створює для працівника як можливості, так і обмеження професійної самореалізації, оскільки, з одного боку, вона може забезпечувати простір для кар'єрного зростання, професійного навчання, творчої ініціативи та соціального визнання, а з іншого – може породжувати емоційне напруження, професійне вигорання, фрустрацію очікувань, невідповідність між особистісними цінностями й організаційними вимогами. Тому вивчення особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій важливе як для психологічної науки, так і для практики управління персоналом, організаційного консультування та ін.

У психологічній науці проблема самореалізації має міждисциплінарний і багатовимірний характер, оскільки вона розглядається у контексті акмеології, а також загальної, вікової, соціальної, організаційної та професійної психології (Г. Балл, Є. Галажинський, В. Гупаловська, О. Деркач, Р. Зобов, Л. Карамушка, С. Максименко, А. Маслоу, В. Осьодло, К. Роджерс, М. Ткалич та ін.). Проте сучасний працівник часто опиняється в ситуації суперечності між потребою у стабільності та необхідністю змін, між бажанням професійного зростання та реальними можливостями організаційної структури. Такі суперечності можуть як стимулювати професійну активність, так і блокувати самореалізацію.

Таким чином, актуальність теми дослідження визначається суспільною потребою в розвитку людського потенціалу в умовах сучасної економіки, зростанням ролі соціально-психологічних чинників у професійній ефективності працівників, необхідністю гармонізації інтересів особистості й організації, а також недостатньою розробленістю проблеми професійної самореалізації працівників бізнес-організацій у психологічній науці. Вказане зумовило вибір нами теми кваліфікаційної роботи: **«Психологічні особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій»**.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій, а також розробити програму сприяння професійній самореалізації працівників в умовах бізнес-організації.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до трактування проблеми професійної самореалізації працівників у зарубіжній та українській психології.
2. Охарактеризувати професійну діяльність працівників бізнес-організацій як соціально-психологічну передумову їхньої самореалізації.
3. Визначити основні соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.
4. Дослідити психологічні особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій та проаналізувати отримані результати.
5. Розробити програму сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій з урахуванням виявлених психологічних особливостей.

Об'єкт дослідження – професійна самореалізація особистості в умовах організаційної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.

Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань у роботі доцільно використати комплекс взаємопов'язаних **методів дослідження:**

- *теоретичні*: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел з проблем самореалізації, професійного розвитку, організаційної психології, мотивації праці, соціально-психологічних чинників професійної діяльності та психологічного супроводу персоналу;

- *емпіричні*: стандартизовані психодіагностичні методики (спеціальна анкета для вивчення рівня професійної самореалізації, «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома, методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса, методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» (В. Синявський, В. Федоришин);

- *математико-статистичні*: кількісний і якісний аналіз емпіричних даних, методи описової статистики, визначення середніх значень і відсоткових співвідношень, порівняльний аналіз показників, графічне представлення результатів дослідження у вигляді таблиць і діаграм.

Теоретичне значення дослідження полягає в поглибленні наукових уявлень про професійну самореалізацію працівників бізнес-організацій як складний психологічний феномен професійного функціонування особистості. Уточнено зміст поняття професійної самореалізації в контексті організаційної діяльності, розкрито його зв'язок із професійною мотивацією, задоволеністю працею, професійною ідентичністю, можливістю професійного розвитку. Обґрунтовано зміст професійної діяльності працівників бізнес-організацій як особливого простору, у якому самореалізація особистості залежить не тільки від її індивідуальних якостей, а й від характеру організаційної культури, стилю управління, соціально-психологічного клімату, системи мотивації, можливостей кар'єрного зростання та якості міжособистісної взаємодії. Систематизовано соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій, що дало змогу розглядати її в контексті взаємодії з довкіллям.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання результатів у діяльності практичних психологів, організаційних консультантів, HR-фахівців, керівників бізнес-організацій, тренерів особистісно-професійного розвитку та фахівців, які займаються психологічним супроводом персоналу. Отримані дані можуть бути використані для діагностики рівня професійної самореалізації працівників, виявлення чинників, які сприяють її розвитку, для планування індивідуальних і групових заходів психосоціальної підтримки працівників у бізнес-середовищі. Результати роботи можуть бути впроваджені в практику для підвищення ефективності управління персоналом, створення умов для професійного зростання працівників, а також для удосконалення системи мотивації, покращення соціально-психологічного клімату та формування організаційної культури, орієнтованої на розвиток людського потенціалу.

Структура та обсяг дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний обсяг дослідження складає 77 сторінок, а його повний обсяг складає 97 сторінок. Робота містить 6 таблиць та 6 рисунків. Список використаної літератури містить 98 найменувань. Кількість додатків – 2.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Наукові підходи до трактування проблеми професійної самореалізації працівників у зарубіжній та українській психології

В сучасних соціокультурних умовах істотно змінюються уявлення про працю, кар'єру, професійний успіх і професійний розвиток особистості. Якщо раніше професійна діяльність часто розглядалася переважно як засіб соціальної стабільності та матеріального забезпечення, то нині вона трактується як простір самовираження, особистісного зростання, реалізації здібностей, побудови індивідуальної життєвої траєкторії. Саме тому в психології зростає інтерес до визначення поняття «самореалізація», зокрема в його професійному вимірі. У контексті професійної діяльності працівник реалізує не тільки набуті знання, уміння та навички, а й власні цінності, мотиви, професійні домагання, творчі можливості та індивідуальний спосіб взаємодії з трудовим середовищем.

У сучасному науковому обігу поняття «самореалізація» використовується як ширше щодо категорій «самоактуалізація», «самоствердження», «саморозвиток», «самовираження», «самоздійснення» та інших споріднених понять. С. Максименко та В. Осьодло вбачають відмінність між поняттями «самореалізація» і «самоактуалізація» у тому, що самоактуалізація більшою мірою стосується внутрішнього плану особистості, тоді як самореалізація пов'язана із зовнішнім втіленням її потенціалу. Вчені наголошують, що «як самоактуалізація – це завжди актуалізація, тобто вираження себе, своєї дійсної природи зовні, так і самореалізація – це завжди реалізація свого справжнього «Я» [54]. Тому у сфері професійної діяльності самоактуалізація може розглядатися як внутрішнє розгортання професійного потенціалу, а професійна самореалізація – як його практичне втілення у праці, кар'єрі, професійному розвитку.

Л. Дзюбко підкреслює, що самореалізацію необхідно розглядати у зв'язку з такими поняттями, як самодетермінація, самоактуалізація, саморозвиток і самоздійснення. На її думку, самореалізація означає втілення у реальності,

передусім у діяльності, наявного потенціалу особистості, а самоактуалізація пов'язана з розгортанням внутрішньо заданих можливостей [26].

В. Панок, Т. Титаренко та Н. Чепелева пов'язують проблему самореалізації із самодетермінацією, яку розглядають як здатність людини до вибору, переживання власної автономії та внутрішньої зумовленості дій. На їхню думку, «самодетермінація як здатність індивіда до здійснення і переживання вибору, як мотивація, внутрішня причина дії, вчинку, передуює самореалізації, спричинює її» [65, с. 193]. Це положення має особливе значення для аналізу професійної самореалізації працівників, оскільки людина може повною мірою реалізувати себе у професії лише за умови, що професійний вибір, кар'єрні цілі й способи професійного розвитку сприймаються не як зовнішньо нав'язані, а як внутрішньо прийняті та індивідуально й особистісно значущі.

Саморозвиток і самореалізація перебувають у тісному взаємозв'язку, що особливо виразно простежується у професійній сфері. В. Кот стверджує, що «без саморозвитку самореалізація виявляється стихійною та безплідною, тоді як самореалізація мотивує саморозвиток» [46, с. 266]. Професійна самореалізація працівника неможлива без цілеспрямованого нарощування компетентності, професійного досвіду, рефлексії, готовності до навчання й удосконалення. Водночас потреба реалізувати себе у професії стимулює особу до саморозвитку, підвищення кваліфікації, пошуку нових професійних ролей і способів діяльності.

Л. Мова розмежовує самовираження і самореалізацію, наголошуючи, що самовираження може бути лише зовнішньою презентацією вже сформованих особистісних якостей, тоді як самореалізація обов'язково передбачає зростання й розвиток особистості. Дослідниця зазначає: «самовираження відрізняється від прагнення до самореалізації тим, що в самореалізації відбувається зростання і розвиток особистості, а не просто вираження назовні того, що вже сформувалося і є наявним» [57, с. 11]. У професійному аспекті це означає, що працівник не тільки демонструє наявний рівень знань чи здібностей, а й постійно розширює власні можливості у процесі виконання професійних завдань. Подібну позицію висловлює Л. Дзюбка, яка підкреслює, що «саморозвиток і самовираження є необхідними умовами і результатом самореалізації» [26, с. 17].

Сучасні підходи до проблеми професійної самореалізації узгоджуються з психосоціальною концепцією розвитку особистості Е. Еріксона, у межах якої особливого значення набуває стадія середньої зрілості. Її віковий діапазон охоплює середні роки життя – від 26 до 64 років, тобто саме той період, коли професійна діяльність зазвичай стає провідною сферою самовиявлення людини. Центральною проблемою цієї стадії є «вибір між продуктивністю і інертністю. Кожен дорослий повинен прийняти або відкинути думку про відповідальність за відновлення і поліпшення всього, що могло б сприяти збереженню і вдосконаленню нашої культури» [68, с. 113].

Вивченням сутності самореалізації особистості займалися представники різних психологічних шкіл і напрямів. Зокрема, А. Адлер надавав особливого значення соціальним детермінантам розвитку особистості. Центральною в його теорії є думка про те, що поведінка людини завжди розгортається у соціальному контексті, а людську природу можна зрозуміти лише через систему соціальних відносин. Він вважав, що людина постійно рухається до особистісно значущих життєвих цілей, які значною мірою обираються індивідуально. Відповідно, прагнення до досконалості передбачає здатність особистості планувати власні дії, визначати життєвий напрям і впливати на власну долю [64].

К.-Г. Юнг, засновник аналітичної психології, розробив підхід, у якому самореалізація тлумачиться через процес індивідуації. Згідно з його поглядами, «кінцева життєва мета особистості – це повна реалізація Я, тобто становлення єдиного, неповторного і цілісного індивіда. Розвиток кожної людини в цьому напрямку унікальний, він триває упродовж усього життя і охоплює процес, що дістав назву індивідуація. Це динамічний та еволюційний процес інтеграції багатьох протидіючих внутрішньо особистісних сил і тенденцій» [82, с. 367]. Індивідуація передбачає свідому реалізацію людиною власної унікальності, розвиток і вираження всіх елементів особистості. У Результатом індивідуації є самореалізація, хоча К.-Г. Юнг підкреслював, що її найвищий рівень доступний не всім, а переважно здібним, освіченим і внутрішньо підготовленим людям, які мають можливість для глибокої рефлексії.

К. Хорні розглядала самореалізацію як реалізацію особистісного потенціалу та шлях від позасвідомого «ідеалізованого образу» до «реального власного Я» [91]. У цьому процесі важливими є усвідомлення власних потреб, розуміння суперечливих умов існування, гнучкість, рухливість, здатність подолати внутрішній конфлікт і відновити гармонійну взаємодію із зовнішнім світом. Дослідниця підкреслювала, що «людина за своєю природою добровільно прагне до самореалізації, і її система цінностей основана на цьому прагненні. Актуалізація реального власного Я здійснюється через взаємодію з зовнішнім світом» [91, с. 71]. Для професійної самореалізації це положення має важливе значення, оскільки працівник може реалізувати себе лише тоді, коли спирається не на ідеалізований або соціально нав'язаний образ успіху, а на реалістичне усвідомлення власних здібностей, потреб, меж і професійних можливостей.

Е. Еріксон зробив істотний внесок у дослідження проблеми самореалізації через теорію розвитку Его. Його концепція ґрунтується на положенні про те, що людина впродовж життя проходить низку універсальних стадій, розгортання яких регулюється епігенетичним принципом дозрівання. Відчуття ідентичності пов'язане зі зростанням упевненості індивіда у тому, що його здатність зберігати внутрішню цілісність узгоджується з тим, як його тотожність оцінюють інші. Особливу роль у професійному становленні відіграє криза ідентичності, яка часто виявляється у нездатності обрати кар'єру або продовжити освіту [32].

Е. Фромм трактував самоактуалізацію як процес реалізації природного потенціалу особистості, розвиток «позитивної свободи» у соціальному бутті за допомогою спонтанної активності [90]. У професійному контексті ця позиція дає змогу розглядати самореалізацію як неформальне виконання трудових функцій, а як продуктивне, творче й відповідальне включення працівника у світ соціальних відносин. Якщо професійна діяльність дає можливість людині діяти активно, ініціативно, вільно й соціально відповідально, вона стає простором самореалізації. Якщо ж праця набуває відчуженого або суто формального характеру, можливості для професійної самореалізації суттєво обмежуються.

У гуманістичній психології, представлений А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла, самореалізація та самоактуалізація розглядаються як

центральної тенденції розвитку особистості. Самореалізація постає як вроджена мотиваційна спрямованість людини до розвитку, творчості, відповідальності, пошуку смислу й розкриття власного потенціалу. Водночас така тенденція потребує сприятливих умов, серед яких важливими є свобода вибору, психологічна безпека, прийняття, можливість самовираження, творчості та відповідальності. У професійній сфері гуманістичний підхід дає змогу розглядати працю як одну з важливих сфер самоактуалізації дорослої людини.

Теорія А. Маслоу є однією з найпродуктивніших у контексті вивчення самореалізації. Ключове поняття його концепції – самоактуалізація – означає прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку власних можливостей. У певному сенсі це поняття є близьким до самореалізації, оскільки самореалізація в англійській традиції позначається як «self-realization», тобто реалізація себе, свого «Я». На думку А. Маслоу, самоактуалізована особистість – це людина, яка змогла реалізувати свої таланти, здібності й потенціали [56].

К. Роджерс розглядав самоактуалізацію як основну мотивуючу тенденцію збереження, розвитку та збагачення себе. Самоактуалізація, за його поглядами, передбачає максимальне виявлення кращих якостей особистості, закладених у ній природою, і є головною рушійною силою життя, що проявляється у прагненні розвиватися, ставати незалежним, зріти [56]. Для професійної самореалізації працівників це означає, що професійне середовище має створювати умови для розвитку автономії, відповідальності, особистісної зрілості, відкритості до досвіду й конструктивної взаємодії.

Г. Олпорт розглядав самоактуалізацію як «безперервний активний процес становлення особистості, в якому індивід бере на себе відповідальність за якість свого життя» [82, с. 361]. Такий підхід акцентує увагу не тільки на потенціалі особистості, а й на її відповідальності за власний життєвий і професійний шлях. Працівник, який самореалізується в діяльності, не обмежується пасивним пристосуванням до зовнішніх вимог, а здатний формувати цілі, приймати рішення, відповідати за результати, розвивати власну компетентність і підтримувати цілісність особистісного та професійного становлення.

В. Франкл, представник екзистенційного напрямку гуманістичної психології, пов'язував самоактуалізацію з реалізацією сенсу життя. Він вважав, що людина прагне знати зміст власного існування й переживає фрустрацію або вакуум, якщо це прагнення залишається нереалізованим [89]. У професійній сфері це положення має принципове значення, оскільки зовнішній професійний успіх не завжди супроводжується переживанням самореалізації. Працівник може досягати високих результатів, однак не відчувати внутрішнього самоздійснення, якщо діяльність позбавлена особистісного смислу. Натомість професія стає простором самореалізації тоді, коли людина бачить у ній не тільки обов'язок або джерело доходу, а й можливість здійснення значущих цілей, допомоги іншим, творчого внеску або втілення власних цінностей.

У межах діяльнісного підходу самореалізація розглядається через активну взаємодію особистості з навколишнім світом. Професійна самореалізація у цьому контексті постає як втілення особистісного потенціалу у діяльності, де людина не тільки пристосовується до вимог професії, а й перетворює себе, середовище та соціальну реальність. В. Балахтар розглядав «реалізацію можливостей, створених життям і діяльністю, як боротьбу за вищий рівень існування, вершину буття та розвиток сутнісних сил людини» [2, с. 82]. І. Бех підкреслював, що «за умови формування проявів саморегуляції більш оптимально відбувається становлення професіоналів та процес самореалізації» [6, с. 102]. С. Грищенко, представник особистісно-діяльнісного підходу, пише: «чим більше в особистості виражена здатність до цілеутворення й адекватного саморозвитку, тим у підсумку вищий рівень її самореалізації» [22, с. 28].

Розвиток особистості визначає міру адекватності її власних зусиль зі самоздійснення, що знаходять вираження у діяльності. О. Бандура підкреслює, що «особливо важливим у виборі конструктивного шляху самоздійснення є уявлення людини про себе, її Я-концепція – одна з головних детермінант, що виокремлюється в теоріях, котрі ґрунтуються на уявленні про самоздійснення як процес самовдосконалення, особистісного росту» [3, с. 47]. У професійній сфері Я-концепція працівника визначає те, як він оцінює власні здібності, професійні можливості, перспективи розвитку, здатність до успіху та подолання труднощів.

М. Боришевський визначає самореалізацію як «здійснення можливостей розвитку Я за допомогою власних зусиль, співтворчості, співдіяльності з іншими людьми (ближнім і далеким оточенням), соціумом і світом в цілому» [10, с. 354]. У професійному контексті ця позиція особливо важлива, оскільки працівник реалізує себе не ізольовано, а у взаємодії з колегами, керівниками, клієнтами, професійною спільнотою та соціальним середовищем. Діяльність є важливою детермінантою самореалізації, а мотив виконує спонукальну, змістоутворюючу і стимулюючу функції. Відповідно, професійна самореалізація залежить не тільки від зовнішніх умов праці, а й від того, наскільки професійні мотиви набувають для людини особистісного смислу, пов'язаного з розвитком Я.

Ю. Долінська розглядає самореалізацію як «свого роду вища стадія розвитку зрілої людської особи, результат її зростання і розвитку» [28, с. 31]. На її думку, «самореалізація можлива лише тоді, коли самопізнання здібностей вже завершене, повністю сформований образ Я і є готовність забезпечити сукупність зовнішніх умов самореалізації. При цьому в особи «виникає потреба будувати сукупність зовнішніх взаємодій зі світом, яка називається самореалізацією» [28, с. 39]. У контексті професійної діяльності дослідниця визначає основними сферами самореалізації особисте життя і професійну діяльність, причому підкреслює провідну роль останньої. Вона зазначає, що «професійна діяльність є провідною сферою в житті людини. Професійна самореалізація здійснюється за закономірностями, властивими особистісній самореалізації, оскільки їх неможливо розділити у часовому, просторовому чи сутнісному вимірі» [28, с. 46]. Це дає підстави розглядати професійну самореалізацію як невід'ємну складову загального особистісного становлення дорослої людини.

О. Кокун акцентує увагу на взаємозв'язку професійного й особистісного розвитку. Він зазначає, що «професійний і особистісний розвиток можуть взаємно підпорядковувати і взаємно підсилювати один одного. Людина може використовувати професію для власних цілей, підкорити професію своїм потребам, щоб досягти певного способу життя, матеріального благополуччя. У такому разі вона утверджує себе над професією, виступає головною цінністю, поважає себе як цінність і не дорожить професією, а розглядає її як виконання

алгоритмів певних трудових завдань, як відповідне виконання професійної ролі, яка не зачіпає саму особистість» [41, с. 2]. Це положення показує, що професійна діяльність може бути простором самореалізації, а може виконувати переважно інструментальну функцію. Тому професійна самореалізація передбачає не тільки формальне виконання професійної ролі, а й внутрішнє залучення, особистісну значущість праці та її зв'язок із розвитком людини.

Т. Каткова вважає, що «істотну роль у професійній самореалізації відіграють такі чинники, як висока мотивація саморозвитку та професійного зростання, креативність і здатність до інновацій як уміння генерувати нові ідеї» [38, с. 269]. У сучасному професійному середовищі ці чинники мають особливу вагу, оскільки від працівника вимагається не тільки виконання усталених функцій, а й здатність адаптуватися до змін, продукувати нові рішення, долати професійні труднощі, підтримувати конкурентоспроможність і розширювати власний професійний потенціал. Мотивація саморозвитку і професійного зростання впливає також на подолання професійного вигорання, успішність діяльності та здатність до швидкого працевлаштування у ситуації безробіття.

О. Креденцер підкреслює значення професійного середовища як важливої умови самореалізації фахівця або менеджера. Він зазначає, що «професійне середовище має унікальні можливості для самореалізації фахівця, менеджера. Ця можливість пов'язана з наявністю в професійній діяльності складних проблем, що не мають простих і легко оцінюваних рішень» [47, с. 104]. Саме складність професійних завдань, необхідність прийняття рішень, відповідальність, творчий пошук і невизначеність результатів створюють умови для прояву професійної зрілості. З урахуванням віку суб'єкта та етапу життєвого шляху ключовими умовами професійної самореалізації є вибір закладу освіти або місця роботи, подальший вибір виду й спрямованості діяльності, становлення у професії, професійне зростання і розвиток професійної компетентності.

С. Максименко трактує кар'єру як вищу форму професійної самореалізації особистості. Кар'єра трактується ним як «поступальне просування особи в певній сфері діяльності, зростання навиків, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю. У широкому сенсі

кар'єра визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (родинній, трудовій, дозвілля). В вузькому сенсі кар'єру пов'язують з трудовою діяльністю людини, її професійним життям» [53, с. 17].

В. Москаленко визначає кар'єру як «посадове і професійне зростання, тобто просування по службових сходах, розвиток навичок, здібностей кваліфікаційних можливостей, розмірів винагороди, які пов'язані з професійною діяльністю працівника» [59, с. 18]. Водночас у професійній діяльності можливий і такий варіант, коли кар'єра протиставляється самореалізації, зокрема у випадках, коли для людини головним є не матеріальне забезпечення чи посадове зростання, а можливість займатися улюбленою справою, творити, зберігати автономію та внутрішню відповідність собі. Вказане свідчить, що кар'єра є важливою, але не єдиною формою професійної самореалізації.

Д. Хол описав феномен «плато» у розвитку кар'єри, коли людина досягає майстерності, однак зупиняється у професійному або кар'єрному зростанні. Цей етап зазвичай припадає на вік 45-65 років. Деякі працівники можуть перейти на новий етап зростання, тоді як інші потрапляють у стан стагнації, що виявляється у зниженні кар'єрної динаміки та особистісного розвитку [63]. У періоди економічних криз і безробіття люди часто зосереджуються на виживанні, тому потреби вищого рівня, зокрема самоактуалізації, можуть ставати менш доступними. Щоб працівники могли задовольняти потребу в самоактуалізації та самореалізації, їм необхідно надавати можливості професійного зростання, підвищення кваліфікації, творчого самовираження і розвитку потенціалу.

В. Муляр доводить, що самореалізація можлива за умови достатнього рівня самосвідомості та активності особистості, а «її детермінантами виступають відповідні інтереси, цінності, цілі, ідеали, наявність внутрішньої потреби і зовнішніх спонук до самореалізації, а потреба в самореалізації, її задоволення нерозривно пов'язані з самопізнанням, самовизначенням, самовідношенням, самооцінюванням, самодетермінацією, саморегуляцією, самоусвідомленням, саморозвитком» [60, с. 112]. Водночас «неможливо розділити ці процеси у часовому чи просторовому вимірі. В індивідуальному житті людини, яка знаходиться на досить високому рівні особистісного розвитку, вказані явища

відбуваються паралельно, вони взаємодоповнюються, переходять на якісно нові рівні» [60, с. 114]. Отож професійна самореалізація є інтегральним процесом, у якому поєднуються інтереси, цінності, цілі, самосвідомість, саморегуляція, саморозвиток і зовнішні умови професійної діяльності.

Особливий погляд на проблему професійної самореалізації представлений в акмеології, яка вивчає закономірності досягнення людиною найвищих рівнів професійної зрілості, майстерності й продуктивності. Л. Пригоровська вказує на «закономірність самореалізації творчих потенціалів зрілих людей в процесі творчої діяльності на шляху до вищих досягнень» [71, с. 113]. Акмеологія розглядає людину як носія творчого потенціалу і суб'єкта його реалізації на шляху до вершин професійної діяльності. У цьому руслі О. Кокун аналізує самореалізацію і саморозвиток через феномен зрілості людини та визначає їх як процес і результат досягнення людиною вершини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності, зокрема професійної, та індивідуальності [79].

Н. Старинська трактує професійну самореалізацію як безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом життя [85]. На її думку, професійна самореалізація не обмежується лише періодом офіційної трудової діяльності, оскільки її передумови формуються значно раніше – у процесі виявлення здібностей, інтересів, нахилів і професійних орієнтацій. Також завершення формальної трудової діяльності не завжди означає припинення професійної самореалізації. Для висококваліфікованих фахівців, які люблять свою справу, професія часто стає не просто роботою, а важливою частиною життя [85, с. 93].

У межах організаційно-технологічного підходу поняття «самореалізація» і «самоактуалізація» часто розглядаються як близькі до особистісного зростання. Вчені Л. Карамушка та М. Ткалич визначають самоактуалізацію особистості як «багатосторонній, цілісний, багатофакторний процес, у ході якого здійснюється реалізація й подальший розвиток особистісного потенціалу» [37, с. 62]. На їх думку, «самоактуалізація особистості лежить в основі професійного розвитку як динамічного й безупинного процесу самопроекування. Також професійна самоактуалізація пов'язана з певними цінностями особистості, з вирішенням

особистісних протиріч, зі зміною мотиваційної сфери, з появою внутрішньої потреби у формуванні певної професійної стратегії, плануванні кар'єри» [37, с. 64]. У професійній сфері це означає, що самореалізація працівника пов'язана не тільки з виконанням посадових функцій, а й із плануванням кар'єри, формуванням професійної стратегії, розвитком компетентності, зміною мотивації та розв'язанням особистісно-професійних суперечностей.

Дослідження О. Максимової показало, що чим більшою є значущість професійної діяльності, тим вищою стає міра реалізації себе у професії, оскільки вимоги професії зближуються з проявами індивідуальності. Тоді професійна діяльність перетворюється на сферу вияву індивідуальності. Якщо професійна діяльність посідає периферичне місце у структурі смисложиттєвих орієнтацій, то виникає дисонанс між вимогами професії та проявами індивідуальності [72].

Отже, теоретичний аналіз зарубіжних і українських психологічних підходів дає підстави стверджувати, що професійна самореалізація працівників є складним, багаторівневим і динамічним феноменом, який не можна звести лише до кар'єрного просування, посадового статусу, матеріальної винагороди або формальної професійної успішності. Узагальнення зазначених підходів дає змогу визначити професійну самореалізацію особистості як динамічний процес, зумовлений потребою в самоактуалізації, кар'єрному зростанні, визнанні, професійній майстерності для їх реалізації у професійній діяльності, досягнення результативності, суб'єктної активності та задоволеності власною працею.

1.2. Професійна діяльність працівників бізнес-організацій як передумова їх самореалізації

У процесі трудової діяльності людина не тільки застосовує сформовані знання, уміння, навички та здібності, а й розвиває нові професійно важливі якості, розширює власний творчий потенціал, набуває досвіду саморегуляції, відповідальності, комунікації та прийняття рішень. У цьому контексті професійна діяльність працівників бізнес-організацій може розглядатися як одна з провідних передумов їхньої самореалізації, оскільки саме в ній поєднуються

економічні цілі, соціально-психологічна взаємодія, кар'єрні очікування, професійне зростання, конкуренція, інноваційність і необхідність розвитку.

На думку Г. Балла, М. Бастуна, В. Гордієнко, аналіз сучасних соціально-економічних тенденцій розвитку бізнесу показує, що економічне середовище висуває до працівників якісно нові вимоги. Дослідники зазначають, що «сьогодні бізнесу вкрай необхідний новий тип фахівця, який би ефективно вирішував професійні завдання, а для цього він має відповідати обраній діяльності з позицій професійного, психологічного, особистісного підходів» [77, с. 21]. Тобто професійна самореалізація працівника бізнес-організації залежить не тільки від формальної кваліфікації, а й від відповідності його особистісних рис, мотиваційної сфери, комунікативних умінь, емоційної стійкості, професійного мислення та ціннісних орієнтацій специфіці діяльності.

Однією з важливих ознак бізнес-організації є підприємницький характер її діяльності. Він виявляється у прагненні створювати нове, знаходити ефективні рішення, долати перешкоди, діяти в умовах ризику, приймати самостійні рішення, брати відповідальність за результат і діяти відповідно до ринкових умов. О. Пономарьова звертає увагу, що потреби співробітників комерційних організацій мають певну специфіку порівняно з потребами працівників низки інших сфер діяльності. Для них характерне прагнення до самовираження, професійного зростання, досягнення помітних результатів і реалізації власних можливостей у конкретній діяльності. Одним із важливих механізмів може виступати мотивація, яка пов'язана зі специфікою діяльності компанії.

О. Пономарьова також підкреслює, що комерційні організації створюють реальні можливості для професійної самореалізації. Наприклад, менеджер, який поєднує організаторські здібності з творчим підходом до розв'язання завдань, може стати керівником відділу, а дизайнер, послідовно розвиваючи професійну майстерність, – арт-директором. Частина працівників просувається службовими сходами всередині однієї організації, інші переходять до іншої компанії на вищу посаду або обирають місце роботи з огляду на перспективи професійного розвитку. Водночас кар'єра у бізнес-організаціях може мати не тільки вертикальний, а й горизонтальний характер, коли працівник не обов'язково

змінює посаду, але істотно підвищує рівень майстерності, професіоналізму, автономності, експертності та авторитету в межах займаної позиції [74].

Працівники однієї й тієї самої професії, зокрема у сфері бізнесу, можуть по-різному справлятися з професійними завданнями. На думку К. Терещенка, однією з причин цього є варіативність соціально-психологічної структури особистості, індивідуальні переваги й обмеження, які мають істотне значення для професійної діяльності. Дослідник підкреслює, що «керівники перш за все хочуть отримати працівників, що приносять прибуток. Тому в професійній підготовці працівників комерційних організацій має значення набір програм, що закріплюють здатність приносити прибуток, розвивають відповідальність, старанність, ініціативність, уміння працювати в умовах кооперації при рішенні проблем. Але найголовніше – це уміння нестандартно мислити» [74, с. 147].

Г. Ложкін, Н. Воленюк, О. Солтик наголошують, що комерційна діяльність належить до найбільш динамічних галузей ринку, у якій спостерігається частий перехід кадрів з однієї організації до іншої. У зв'язку з цим дослідники вказують на проблему високої плинності персоналу: «існує ще одна проблема – надзвичайна плинність кадрів. Комерційні організації вважають за краще брати людей, що пропрацювали в даній сфері рік або два, щоб не починати навчання з нуля, оскільки закладів вищої освіти, які випускають фахівців, готових до роботи в комерційних організаціях, практично немає» [51, с. 62].

Окрім недостатнього рівня професійної підготовленості, проблемою у бізнес-сфері часто стають завищені очікування працівників, необґрунтована амбіційність і прагнення швидкого кар'єрного просування без достатнього професійного підґрунтя. Менеджмент великих компаній поступово враховує цю специфіку і починає добирати працівників не тільки за формальними критеріями посадових інструкцій, а й з урахуванням особистісних якостей потенційного співробітника. Для цього застосовуються психологічні тести, які допомагають визначити схильність кандидата до певного типу роботи: з людьми або з числами; рівень розвитку комунікабельності, активності, аналітичних якостей, уміння прогнозувати, інтуїції, стресостійкості, здатності вести переговори.

У професійній діяльності працівників бізнес-організацій поширеною є ситуація, коли фахівець пов'язує самореалізацію з кар'єрним зростанням і в разі його відсутності прагне залишити посаду або перейти до іншої організації. Однак така позиція може призводити до кризи професійної самореалізації, особливо тоді, коли амбітні цілі не підкріплені реальними професійними ресурсами, управлінськими навичками або достатнім рівнем компетентності. Спроба штучно сформувати в собі якості, якими людина спочатку не володіє, часто завершується необхідністю психологічної підтримки, участю в тренінгах особистісного зростання або переглядом професійної стратегії [1].

Важливе значення для професійної самореалізації працівників бізнес-організацій має профорієнтація, професійна підготовка та обґрунтований добір персоналу. У літературі підкреслюється, що «питання профорієнтації і якісної підготовки висококваліфікованих і конкурентоздатних фахівців в сучасних умовах набуває все більшого значення. Це повною мірою відноситься і до сфери діяльності комерційних організацій. Зростаючі запити комерційних організацій вимагають не тільки удосконалювати навчальні курси, але і починати проводити серйозні дослідження з питань індивідуально-особистісних передумов професійного розвитку фахівців» [19, с. 7]. Попри наявність значної кількості методів професійного відбору і загальних методик оцінювання персоналу, спеціалізовані методики, орієнтовані саме на специфіку працівників бізнес-організацій, залишаються недостатньо розробленими.

У деяких працях описуються якості, властиві успішним працівникам комерційних організацій, однак взаємозв'язок індивідуально-психологічних характеристик із продуктивністю їх професійної діяльності не завжди вивчається достатньо глибоко. У зв'язку з цим перед бізнес-психологією постає завдання – допомогти організаціям ефективніше розв'язувати питання добору, адаптації, навчання, мотивації та розвитку персоналу. Л. Карамушка та І. Сняданко визначили сучасні складові оцінки продуктивності працівників комерційних організацій, до яких належать: здатність продуктивно мислити й продукувати оригінальні ідеї; створювати реально працюючий продукт; доводити поданий проєкт до завершення; працювати в умовах «мозкового штурму», тобто творчо й

швидко опрацьовувати різні за змістом інформаційні матеріали з різних сфер бізнесу; виконувати роботу в заданих межах, часто у стислі терміни, попри те, що складно передбачити момент появи нової цікавої ідеї [35].

Специфіка професійної самореалізації працівників бізнес-організацій значною мірою визначається підвищеним емоційним напруженням, що виникає через високі вимоги до ефективності діяльності, необхідність досягати результату в окреслені й часто короткі строки, постійну взаємодію у мікрогрупах, комунікацію з клієнтами, залежність від ринкових умов, маркетингових цілей, бюджету й очікувань замовника. Такий ритм діяльності може сприяти мобілізації ресурсів працівника, розвитку самостійності, відповідальності й креативності, однак за несприятливих умов він також може зумовлювати професійне виснаження, зниження продуктивності, формування стереотипів професійного мислення, погіршення якості продукції або послуг.

Л. Карамушка та М. Москальов запропонували психологічну модель працівника комерційної організації, яку можна розглядати як узагальнений професійно-психологічний портрет фахівця бізнес-сфери. Ця модель була побудована на основі аналізу практичного досвіду комерційної діяльності, а також зіставлення професійних характеристик працівників із високими та низькими результатами роботи. Йдеться не лише про опис бажаних особистісних рис, а про систему вимог, які висуває сама професійна діяльність до рівня професіоналізму, соціальної зрілості, психологічної готовності та спеціальної підготовленості працівника. У структурі такого професійного портрета дослідники виокремлюють соціально-психологічні, базово-психологічні й вимоги до спеціальної професійної підготовленості.

Особливе значення для професійної самореалізації працівників бізнес-організацій мають соціально-психологічні вимоги до їхнього професіоналізму. Вони охоплюють здатність працівника усвідомлювати соціальну реальність, розуміти місце власної професії в системі суспільних відносин і бачити її суспільну значущість. Не менш важливим є наявність професійних знань, що відповідають сучасним вимогам, а також високий рівень особистісного розвитку як необхідна умова успішної діяльності. Працівник комерційної організації має

орієнтуватися в соціальних явищах і проблемах суспільства, розуміти специфіку реклами, економіки, виробництва, маркетингу, культури та моди. Важливим є також усвідомлення соціально-психологічного змісту професійної діяльності, її зв'язків, залежностей і впливу на інших людей.

До соціально-психологічних вимог також належить глибоке розуміння цінності людського життя, прав і свобод людини, моральних та етичних норм. Працівник бізнес-організації повинен бути готовим до співпраці з людьми незалежно від приналежності, а також урахувати різноманітність світоглядних позицій у процесі комерційної діяльності. Важливою є повага до цінностей суспільства та його історії, здійснення професійної діяльності без шкоди для суспільства і держави, а також прагнення не обмежуватися лише матеріальними результатами праці, а сприяти утвердженню соціально значущих, моральних і духовних цінностей. Підкреслюється необхідність вирішення професійних завдань у межах правового поля, без порушення законодавства, а також усвідомлення значення збереження природи, екологічно безпечного життя людей і здатності виконувати професійні функції без завдання екологічної шкоди. Окремо наголошується на підготовленості працівника до діяльності у складі професійних груп і різних трудових колективів [34].

Комерційна діяльність висуває суттєві вимоги не лише до соціально-психологічної зрілості, а й до базових психологічних властивостей особистості працівника. На думку В. Зарицької, фахівець комерційної організації має розуміти особливості й вимоги обраної професії, її позитивні та негативні сторони, позитивно ставитися до професійної діяльності, а в ідеалі – любити її та пишатися нею. Важливо, щоб вибір професії ґрунтувався на усвідомлених і соціально прийнятних мотивах, а сама діяльність підтримувалася внутрішньою потребою працювати саме у цій сфері. Працівник повинен відчувати інтерес, захоплення, радість, а іноді й пристрасне залучення під час виконання професійних завдань, оскільки саме емоційно-позитивне ставлення до праці посилює мотивацію до професійної самореалізації.

Крім того, працівник бізнес-організації має відповідально виконувати посадові обов'язки, усвідомлюючи власний внесок у спільний результат

колективу. Йому необхідно знати й дотримуватися професійно-етичних норм і правил, вирішувати всі професійні питання в межах моральних і правових вимог. Важливою ознакою професійної придатності є також творчий підхід до діяльності, готовність шукати нові можливості поліпшення роботи та практично використовувати їх у професійній сфері. В. Зарицька підкреслює і значення прагнення до самореалізації у професії та успішної професійної кар'єри, однак із застереженням щодо небезпеки надмірної вузькості й однобічності розвитку особистості [31]. Це означає, що професійна самореалізація працівника бізнес-організації має поєднувати кар'єрну активність, професійну компетентність, особистісну зрілість, етичність і здатність до цілісного розвитку.

Зазначені психологічні характеристики демонструють, що професійна самореалізація у бізнес-організації передбачає внутрішнє прийняття професії, позитивне ставлення до неї, сформованість мотивації, інтерес до діяльності, відповідальність, дотримання етичних норм, творчість і готовність до постійного професійного вдосконалення. Особливо важливо, що самореалізація тут пов'язується не тільки з успішною кар'єрою, а й із запобіганням надмірній вузькості розвитку особистості. Це означає, що працівник має розвиватися як цілісна особистість, а не тільки як носій вузьких професійних функцій.

Комерційна діяльність висуває до працівників бізнес-організацій не лише загальні особистісні та соціально-психологічні вимоги, а й потребує належного рівня спеціальної професійної підготовленості. Працівник бізнес-сфери має володіти розвиненими здібностями до обраної професії, добре орієнтуватися у специфіці власної діяльності, мати достатню професійну ерудицію, розуміти спеціальні питання й тонкощі справи, а також ухвалювати зважені, обґрунтовані та відповідальні рішення. Важливим є знання наукових основ професійної діяльності, сучасних наукових розробок і рекомендацій, а також уміння застосовувати їх у повсякденній роботі.

Зокрема, працівник бізнес-організації повинен орієнтуватися в сучасних інтенсивних, наукомістких технологіях, знати вітчизняний та зарубіжний досвід і використовувати його для підвищення ефективності власної праці. Важливою складовою є здатність системно організовувати свою діяльність, виявляти

внутрішні резерви для підвищення продуктивності, передбачати розвиток подій, запобігати появі труднощів, кризових станів і небажаних ситуацій. Працівник має вміти ефективно діяти за несподіваних і непередбачуваних обставин, знаходити правомірні й морально коректні способи виходу зі складних ситуацій, забезпечувати особисту безпеку праці, перевищувати за рівнем професійної підготовленості можливих конкурентів і успішно діяти в умовах суперництва, протистояння, протидії та комерційної боротьби [14].

На думку Г. Гнускіної, суттєвим компонентом готовності працівника до професійної діяльності у бізнес-сфері є професійно-психологічна готовність. Вона підкреслює, що «така підготовленість працівника комерційної організації виражається в можливості діяти у насичених і складних обставинах настільки ж ефективно, як і в звичайних, і без негативних психологічних наслідків для самого фахівця» [17, с. 273]. Це означає, що працівник має бути здатним зберігати продуктивність, психологічну стійкість і професійну ефективність навіть тоді, коли діяльність відбувається в умовах напруження, невизначеності, високої відповідальності або інтенсивної взаємодії з іншими людьми.

Важливо враховувати, що професійно-психологічна підготовленість передбачає сформовану внутрішню установку на розпізнавання психологічних аспектів професійних ситуацій, розуміння особливостей окремих людей і груп, здатність обирати адекватну позицію та вибудовувати відповідну лінію поведінки. Вона також охоплює вміння встановлювати психологічний контакт, здійснювати конструктивний вплив, досягати згоди, підтримувати ділову взаємодію і забезпечувати результативні дії у психологічно складних ситуаціях. Саме така підготовленість є важливою передумовою професійної самореалізації працівника бізнес-організації, оскільки дає змогу поєднувати фахову компетентність, емоційну стійкість, комунікативну гнучкість і здатність ефективно діяти в конкурентному професійному середовищі.

Л. Карамушка звертає увагу на те, що працівники комерційних організацій можуть стикатися з явищами психологічної деформації особистості, яка виявляється в односпрямованих змінах, пов'язаних із щоденним тренуванням демонстративності, емоційних коливань, невротичних переживань та ін. [35].

Така деформація може виникати внаслідок тривалого перебування в умовах конкуренції, вимог до результату, необхідності постійної самопрезентації, клієнтоорієнтованості, емоційної напруженості та нестабільності професійного середовища. Авторка підкреслює, що «з позиції психології бажано сформувати компенсаційний механізм для стримування психологічного виснаження та професійного вигорання працівників комерційних організацій» [35, с. 104].

Розглядаючи самореалізацію працівників бізнес-організацій як процес і водночас як результат професійної активності, С. Максименко виокремлює низку показників, що дають змогу охарактеризувати її складові. Насамперед ідеться про організаційний компонент, який пов'язаний із цілями, мотивами, ціннісними орієнтаціями, умовами кар'єрного зростання, рівнем усвідомлення, професійними домаганнями, ставленням до обраної сфери діяльності, а також прагненням працівника здобувати необхідні знання, уміння й навички. Другою важливою складовою є діяльнісно-творчий компонент, що відображає способи й засоби здійснення професійної діяльності, рівень професійної компетентності, професійну спрямованість, здатність до самоконтролю, дотримання професійної етики, характер творчої активності, уміння розв'язувати професійні завдання та міру реалізації творчого потенціалу особистості. Суб'єктно-особистісний компонент характеризує сформованість суб'єктних якостей працівника, його здатність виступати активним учасником власного професійного становлення, а також рівень особистісно-професійного розвитку. Натомість результативно-професійний компонент фіксує практичну ефективність професійної діяльності, тобто те, наскільки працівник реалізує набуті професійні знання, уміння, навички й конкретні професійні дії у реальних умовах діяльності [53, с. 18].

С. Максименко, Аналізуючи змістовий вимір самореалізації працівників бізнес-організацій, підкреслює необхідність розмежування інтегральних і часткових рис. Інтегральні характеристики відображають найбільш узагальнені особистісні утворення, які визначають спосіб сприйняття працівником себе, професійного середовища та власного місця у ньому. До таких рис належать світогляд, образ світу, ставлення до навколишньої дійсності, уявлення про себе, рівень самоусвідомлення, ідентичність і спрямованість особистості [54]. Саме

такі риси задають внутрішню основу професійної самореалізації, оскільки впливають на вибір цілей, мотивів, способів поведінки та характер професійного розвитку працівника. Тобто самореалізація працівника бізнес-організації не обмежується виконанням завдань або досягненням кількісних показників. Вона передбачає сформованість професійного образу Я, усвідомлення власного місця у світі праці, здатність співвідносити особистісні цінності з цілями організації, наявність професійної ідентичності й спрямованості на розвиток. Такі інтегральні риси визначають, чи буде професійна діяльність для працівника лише засобом заробітку, чи стане простором повноцінної самореалізації.

Отже, професійна діяльність працівників бізнес-організацій є важливою передумовою їх самореалізації, оскільки саме в ній створюються умови для практичного втілення особистісного, професійного, творчого, комунікативного й управлінського потенціалу. Професійна самореалізація працівників бізнес-організацій залежить від поєднання індивідуально-психологічних рис та якостей, професійної підготовленості, мотивації, організаційних умов, можливостей кар'єрного і горизонтального розвитку, характеру міжособистісної взаємодії та здатності працівника перетворювати вимоги бізнес-середовища на ресурс особистісного і професійного зростання.

1.3. Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій

Виявлення соціально-психологічних чинників професійної самореалізації працівників бізнес-організацій є одним із важливих завдань, оскільки вони визначають, якою мірою працівник здатний реалізувати власний професійний потенціал у конкретному організаційному середовищі, включитися в систему ділових і міжособистісних взаємодій, досягти професійної результативності, отримати визнання та переживати задоволеність власною діяльністю. У цьому контексті професійна самореалізація постає як процес взаємодії особистісних ресурсів працівника, його професійної мотивації, цінностей, знань, умінь, соціального визнання, організаційних вимог і специфіки бізнес-середовища.

В. Гупаловська, розглядаючи самореалізацію як процес поступового розкриття особистісного потенціалу, пропонує структурно-функціональну модель, у якій самореалізація постає як послідовне проходження трьох взаємопов'язаних етапів. Перший етап пов'язаний із кристалізацією особистісної сутності індивіда. На цьому рівні відбувається подолання внутрішньо-особистісних суперечностей, здійснюється самовизначення, актуалізуються сутнісні потреби, поглиблюється самопізнання, формується самосвідомість і активізується внутрішній потенціал особистості. Другий етап відображає розгортання внутрішньої суті особистості. Він передбачає формування мотивації до саморозвитку, визначення стратегії самовдосконалення, розвиток здатності до самоврядності та саморегуляції у процесі діяльності. Саме на цьому етапі особистість починає більш усвідомлено керувати власним розвитком, визначати напрями змін і співвідносити їх із реальними умовами життєдіяльності. Третій етап вчена пов'язує з опредметненням сутнісних сил особистості. Йдеться про самовтілення, реалізацію особистісного потенціалу, створення значущого внеску, досягнення конкретного результату, подальшу творчу діяльність, а також набуття більшої свободи й автономії [23]. У контексті професійної самореалізації працівників модель дає змогу простежити, як внутрішні ресурси особистості переходять у професійні дії, результативність праці, кар'єрні досягнення, творчу активність і соціально значущий внесок у діяльність організації.

Водночас зазначені етапи не слід розуміти як жорстку послідовність, що завжди реалізується за однією схемою. У реальній діяльності працівників бізнес-організацій процеси самопізнання, професійного самовизначення, актуалізації потенціалу, саморегуляції, самовдосконалення і досягнення результатів часто відбуваються одночасно, перетинаються, взаємно доповнюють один одного й активізуються під впливом конкретних професійних ситуацій. Наприклад, виконання складного проєкту може водночас сприяти самопізнанню працівника, актуалізації його здібностей, розвитку нових професійних умінь, формуванню впевненості, посиленню мотивації та здобуттю соціального визнання в колективі. Саме тому професійна самореалізація у бізнес-сфері має не лінійний, а динамічний, багатовимірний і контекстуально зумовлений характер.

Українська дослідниця Н. Каньоса запропонувала модель професійної самореалізації особистості, у якій виокремила декілька складових (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Складові моделі професійної самореалізації особистості [33]

Складова моделі	Зміст складової	Прояв у працівників бізнес-організацій
Когнітивна	Охоплює уявлення людини про власні здібності до професійної діяльності, про якості, необхідні для успішної роботи, а також зміст і специфіку цих уявлень. Вони є складовими самосвідомості та Я-образу працівника. До цієї складової також належать уявлення про особливості професійної діяльності та способи подолання зовнішніх і внутрішніх перешкод на шляху до професійної мети	Виявляється у розумінні професійної ролі, оцінці власних ресурсів, усвідомленні вимог посади, перспектив кар'єрного розвитку та можливих труднощів, пов'язаних із конкуренцією, високим темпом діяльності й необхідністю результативної взаємодії з клієнтами та колегами
Мотиваційна	Включає внутрішні мотиви професійної діяльності, фахові, пізнавальні, процесуально-змістовні мотиви, домінуючі цінності, мотиви самовдосконалення, інтерес до професії, бажання стати фахівцем, гуманістичну спрямованість, інтерес до людей або діяльності, позитивне ставлення до фаху	Має особливе значення, оскільки працівник має орієнтуватися не лише на зовнішні стимули – заробітну плату, бонуси, кар'єрне просування, – а й на внутрішню зацікавленість у професійному зростанні, досягненні результату, розвитку компетентності, якісному виконанні завдань і самовдосконаленні
Цілепокладальна	Охоплює уявлення про власні професійні перспективи, основні етапи професійної кар'єри, наявність професійних планів, намірів, конкретних цілей у перспективі, а також рівень і цілісність цілепокладання у професійній діяльності	Виявляється у здатності планувати власну діяльність, співвідносити індивідуальні професійні цілі з цілями організації, оцінювати кар'єрні можливості та вибудовувати стратегію професійного просування
Креативна	Відображає розвиток характеристик креативності, значущих для самореалізації: чутливість до проблем, здатність висувати ідеї, винахідливість, розвинену уяву, оригінальність і корисність поведінки, упевнену поведінку	Проявляється у здатності генерувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення, творчо реагувати на професійні виклики та використовувати власний потенціал у процесі розв'язання робочих завдань
Поведінкова	Охоплює рівень соціальної та професійної адаптивності працівника, особистісну зрілість, особливості поведінки в соціальних ситуаціях, пов'язаних зі спілкуванням, а також поведінку, спрямовану на розв'язання проблем	Виявляється у здатності адаптуватися до умов бізнес-середовища, конструктивно взаємодіяти з колегами й клієнтами, ефективно поводитися у професійних ситуаціях і знаходити практичні способи подолання проблем

Практика професійної діяльності працівників бізнес-організацій свідчить, що реалізація зазначених складових відбувається в умовах досить жорсткої системи професійного відбору, оцінювання і контролю результатів. Працівники комерційних організацій змушені виконувати професійні завдання у високому темпі, швидко переключатися між різними видами активності, працювати з великою кількістю контактів, узгоджень, звітів, клієнтських запитів і внутрішніх організаційних вимог, що часто спричиняє психологічне напруження [34]. Крім того, у бізнес-середовищі майже кожна професійна дія має економічний вимір: помилка, затримка, неуважність, нерішучість або безвідповідальність можуть одразу відобразитися на оплаті праці, оцінці результативності, репутації працівника, ставленні керівництва, а в разі повторення – навіть на збереженні робочого місця [49]. Така ситуація посилює значущість саморегуляції, відповідальності, стресостійкості й адаптивності як соціально-психологічних передумов професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.

Оскільки діяльність бізнес-організацій має командний характер, а ціна помилок окремих працівників може бути значною у фінансовому еквіваленті, у професійному середовищі утримуються насамперед ті фахівці, які здатні адаптуватися до вимог системи, ефективно взаємодіяти з іншими, брати на себе відповідальність і робити внесок у загальний прибуток організації [63]. Водночас така специфіка діяльності сприяє відсіюванню молодих або недостатньо адаптованих співробітників, які часто припускаються помилок, не встигають виконувати завдання, чинять опір умовам праці, мають труднощі з комунікацією всередині команди. У результаті в бізнес-організаціях частіше залишаються працівники, чий риси, потенціал, знання, уміння, цінності й поведінкові стратегії відповідають вимогам професійної діяльності та корпоративної культури.

Розглядаючи самореалізацію як складний процес, доцільно виокремити її чинники, складові, показники, що характеризують професійну самореалізацію працівників бізнес-організацій (табл. 1.2).

Чинники, складові та показники професійної самореалізації особистості

Група чинників	Структурні складові	Основні показники	Значення для професійної самореалізації працівників бізнес-організацій
Індивідуально-психологічні чинники	Задоволеність професійною діяльністю; самоактуалізація особистості	Задоволеність заробітною платою; позитивне емоційне ставлення до праці; задоволеність можливістю просування по службі; доступність професійного навчання; можливість застосування власного досвіду і здібностей; відповідність діяльності ціннісним пріоритетам; відповідальність за якість власного життя; потреба у формуванні професійної стратегії; самоздійснення; самоосягнення; реалізація природного потенціалу; прагнення до незалежності, розвитку й особистісного зростання	Визначають внутрішню готовність працівника до саморозкриття, професійного розвитку, активної участі в діяльності організації та відповідального ставлення до власного професійного шляху
Організаційно-професійні чинники	Професійна майстерність; кар'єрне зростання	Ефективність виконання професійних завдань; здатність створювати якісний і творчий професійний продукт; уміння працювати з клієнтом; орієнтація на досягнення результату; здатність виконувати складні професійні завдання; підвищення на посаді; самостійність у професійній діяльності; потреба у створенні власної справи; небажання працювати на інших; готовність до ризику; прагнення створювати щось нове	Пов'язують особистісні ресурси працівника з реальними можливостями професійного просування, зростання компетентності, зміцнення професійного статусу та досягнення результативності в бізнес-середовищі
Соціально-психологічні чинники	Визнання оточуючих; соціальний успіх; професійний авторитет	Професійні характеристики працівника; рівень внеску в діяльність організації; рівень внеску в прибутковість організації; якість професійної взаємодії; авторитет у колективі; довіра з боку керівництва, клієнтів і партнерів; прийняття професійного внеску іншими членами організації	Посилюють професійну ідентичність, підтримують самооцінку, підвищують залучення до діяльності та сприяють успішній професійній самореалізації

На думку Л. Карамушки та М. Ткалич, самоактуалізація особистості у професійній сфері має власну специфіку, оскільки лежить в основі професійного розвитку як процесу самопроектування. Професійна самоактуалізація пов'язана з цінностями особистості, розв'язанням особистісних суперечностей, зміною мотиваційної сфери, виникненням внутрішньої потреби у формуванні професійної стратегії та плануванні кар'єри. Вона також стосується питань соціального призначення, професійного зростання, досягнення високого рівня професіоналізму й професійної компетентності [37]. Л. Мова розуміє самоактуалізацію як джерело можливої самореалізації, підкреслюючи, що високий рівень самоактуалізації, як і високий рівень самореалізації, трапляється рідко [57]. Перелічені положення підтверджують доцільність виокремлення самоактуалізації як важливої індивідуально-психологічної передумови професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.

Т. Каткова зазначає, що «успішна самореалізація в професії передбачає: не випадковий вибір місця навчання і подальшої роботи, постійне професійне зростання і розвиток професійної компетентності, а також задоволеність тим, як складаються професійне життя і кар'єра» [38, с. 270]. Це положення підкреслює значення свідомого професійного вибору, послідовного розвитку та суб'єктивної задоволеності кар'єрною траєкторією. Е. Зеєр, розглядаючи майстерність як складову професійної самореалізації, вважає ознакою професійного становлення особистості «професійну майстерність, що являє собою новий рівень творчої професійної діяльності, можливість самопроектування своєї діяльності і кар'єри, досягнення вершини професійного розвитку» [69, с. 207]. Т. Комар наголошує, що «актуальна потреба в саморозвитку, прагнення до самовдосконалення й самореалізації являють величезну цінність самі по собі, а з вираженим прагненням до саморозвитку пов'язані й професійні успіхи та досягнення професійної майстерності» [79, с. 114]. Відповідність особистості вимогам професії, її підготовленість до ефективного виконання обраної діяльності та здатність досягати високих результатів визначають професіоналізм, або професійну компетентність працівника бізнес-організації [83].

У межах організаційно-професійних чинників важливе місце посідає кар'єра, яка сприймається не тільки як посадове просування, а й як складова професійної самореалізації та форма особистісного зростання. М. Садова наголошує, що «важливо усвідомлювати, що накопичення певного професійного досвіду повинне супроводжуватися підвищенням на посаді, що і є об'єктивною складовою успішної самореалізації» [83, с. 12]. Вона розглядає кар'єру як найвищу форму професійної самореалізації і підкреслює, що ділова кар'єра починається з формування суб'єктивно усвідомлених уявлень працівника про власне трудове майбутнє, очікуваний шлях самовираження і задоволення працею. У цьому контексті «ділова кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка індивіда, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини» [83, с. 14]. Водночас Д. Хол у власній моделі кар'єри описав так зване «плато» кар'єрного розвитку, коли людина досягає певного рівня майстерності, але зупиняється у професійному та кар'єрному зростанні. Цей етап припадає на вік 45-65 років [96]. Для працівників бізнес-організацій така ситуація може бути як кризою самореалізації, так і поштовхом до пошуку нових професійних ролей, горизонтального розвитку, підприємницької активності або переосмислення кар'єрної стратегії.

Г. Нестеренко, досліджуючи визнання оточуючих як чинник професійної самореалізації, зазначає, що «самореалізація – це прагнення до визнання свого Я оточуючими людьми, самостійне створення умов для його повного прояву» [62, с. 107]. У цьому визначенні акцентовано не тільки потребу людини бути поміченою й оціненою іншими, а й активну позицію самої особистості у створенні умов для прояву власного Я. А. Маслоу, пояснюючи потребу в повазі та визнанні, використовує прості й водночас змістовні формули: «я поважаю», «мене поважають», «я потрібен», «я відомий», «я досягаю успіху, високого статусу, слави, престижу», «маю чудову репутацію» [56]. В. Муляр також підкреслює значення високої мотивації саморозвитку, професійного зростання, креативності та визнання оточуючих, яке він пов'язує з адекватною успішністю у професійній діяльності, зокрема зі здатністю працевлаштуватися за короткий проміжок часу в разі безробіття [60]. І. Сняданко вважає, що усвідомлення

особистісних досягнень, сильних якостей і тих характеристик, за які людину поважають колеги, партнери та підлеглі, має суттєве значення для розвитку особистісних особливостей самореалізації [35].

Аналіз теоретичних джерел дає змогу окреслити обставини, за яких соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій можуть реалізовуватися. До таких обставин належать високий рівень професійних знань, експертність у сфері професійної діяльності, швидкий темп навчання, ерудиція, широкий світогляд, сформовані комунікативні навички, здатність до самовладання, уміння працювати в стресових ситуаціях, швидко реагувати на зміни, креативність, розвинене абстрактне мислення, гнучкість, енергійність, упевненість та інші значущі якості. Усі ці риси впливають на психічний розвиток працівника, його поведінку, ефективність діяльності, здатність підтримувати конструктивні відносини в організації та реалізовувати себе у професійному середовищі. У бізнес-організаціях, де результат діяльності часто залежить від командної взаємодії, швидкості реагування і здатності переконувати інших, ці якості набувають особливої практичної значущості.

Узагальнення змісту професійної самореалізації дає змогу виокремити такі соціально-психологічні чинники професійної самореалізації працівників бізнес-організацій: професійно значущі цінності та мотиви; професійно значущі уміння й навички; професійно значущі знання; професійно значущі особистісні якості. При цьому активізація цих чинників може розглядатися як психологічні умови, що сприяють індивідуальній професійній самореалізації працівника та водночас забезпечують ефективність діяльності співробітників організації [37].

Так, професійно значущі цінності та мотиви як соціально-психологічний чинник професійної самореалізації охоплюють сукупність професійних мотивів, правил, орієнтацій, спрямованості, етичних, наукових і філософських позицій, критеріїв, відношень, еталонів та інших суб'єктивних конструктів. Їх високий рівень визначається відповідністю гуманістичній психології, потребам розвитку суспільства, завданням індивідуального саморозвитку, організаційним цілям і фаховим етичним цінностям особистості. До цієї групи належать також норми, ідеали й установки працівників, спрямованість на професійну реалізацію,

міжособистісні стосунки, саморозвиток особистості та досягнення соціально значущого результату. У бізнес-організаціях ціннісно-мотиваційний компонент визначає, чи сприймає працівник свою діяльність лише як джерело доходу, чи як простір професійного становлення, відповідальності, ініціативи, творчості.

Професійно значущі знання як чинник успішної самореалізації становлять систему професійно важливих знань, високий рівень яких визначається їх науковістю, єдністю теоретичного і практичного аспектів, сучасністю, готовністю до застосування як на рівні пояснення, так і в реальних професійних взаємодіях. У контексті бізнес-організацій це спеціальні знання у конкретній професійній галузі та знання з маркетингу, рекламної діяльності, PR-послуг, психології, менеджменту, комунікації, особливостей клієнтської поведінки, а також уявлення про зміст, складові й умови професійної самореалізації працівників комерційних організацій. Спираючись на знання, працівник орієнтується у своїй діяльності, розуміє її проблеми, приймає рішення, обирає способи дії, контролює та оцінює результати. Чим глибшим і системнішим є розуміння професійної ситуації, тим вищою стає майстерність працівника і тим успішнішою є його діяльність. У складних умовах конкуренції, конфронтації або комерційної боротьби перевагу здобуває той, хто краще знає ситуацію, точніше її аналізує і здатний ефективніше застосувати знання у практичній взаємодії [33].

Професійно значущі вміння і навички як чинник самореалізації охоплюють сукупність практичних способів діяльності, які забезпечують ефективне виконання професійних завдань працівниками бізнес-організацій. Вищий рівень їх розвитку можна розглядати як рівень особистісної майстерності, що виявляється у високій автоматизованості важливих умінь, заснованих на використанні психологічних знань і закономірностей, а також у спонтанній адаптивності їх практичного застосування й ситуативної модифікації. До системи професійно значущих умінь і навичок працівників бізнес-організацій належать комунікативні вміння – переконувати, аргументувати, зацікавлювати, вести переговори, домовлятися, брати участь у колективному мисленні як формі пошуку оптимального рішення у складній ситуації; організаційні вміння – організовувати власну роботу й роботу інших людей, планувати діяльність,

координувати зусилля, визначати пріоритети та відповідально розподіляти ресурси. Значення організаційного компонента полягає в тому, що працівники бізнес-організацій повинні аналізувати ситуацію, виділяти головні фактори, приймати доцільні рішення й узгоджувати власні дії з діями команди [45].

Професійно значущі якості як чинник самореалізації працівників бізнес-організацій охоплюють сукупність індивідуально-психологічних характеристик, професійно важливих здібностей, творчого потенціалу та характерологічних рис. До них належать такі, як цілеспрямованість, активність, гнучкість, емоційна стабільність, інтелект, гіпертимність та інші якості, що забезпечують ефективну поведінку в умовах професійної взаємодії. Важливою є також система емоційно-вольових станів особи та навичок їх саморегуляції, високий рівень розвитку якої проявляється у здатності підтримувати функціонування особистості в межах норми, не допускаючи переходу до дезадаптації або акцентуїзованих реакцій. До афективної сфери належать емоції, почуття, вольові якості, психоемоційний стан і моделі професійно необхідної поведінки. Емоційно піднесена спрямованість, прагнення до досягнення мети, упевненість і здатність надихати інших можуть поширюватися на колектив, створюючи спільний вектор руху, що часто має вирішальне значення як для індивідуального, так і для організаційного успіху.

Ю. Швалб підтверджує, що окремі особистісні риси працівників бізнес-організацій можуть як сприяти, так і перешкоджати їх самореалізації. З одного боку, активність, відповідальність, комунікабельність, саморегуляція, стресостійкість, креативність, здатність до рефлексії полегшують адаптацію до вимог бізнес-середовища, сприяють ефективній взаємодії та професійному зростанню. З іншого боку, надмірна демонстративність, емоційна нестійкість, ригідність, низька здатність до самоконтролю або неадекватно завищені домагання можуть ускладнювати професійну діяльність і знижувати рівень самореалізації. Практична діяльність у бізнес-організаціях може також спричиняти зміни в особистості, які розглядаються як професійна деформація [96].

Г. Ложкін, Н. Воленюк, О. Солтик розглядають професійну самореалізацію працівників комерційних організацій не лише як результат індивідуальних зусиль фахівця, а й як процес, що потребує спеціальних психологічних умов. На

думку дослідників, ефективне розкриття професійного потенціалу можливе тоді, коли в організаційному середовищі та в самій особі працівника формуються ресурси, необхідні для свідомого професійного розвитку, продуктивної взаємодії та досягнення значущих результатів. До таких умов передусім належить розвиток професійно значущих цінностей і мотивів. Ідеться про формування системи загальних і фахових морально-етичних цінностей, норм, установок, а також спрямованості на самореалізацію, саморозвиток і самоактуалізацію. Важливим є також набуття та активізація професійно значущих знань, які стосуються як сфери комерційної діяльності, так і розуміння змісту, показників та умов професійної самореалізації. Окреме місце посідає розвиток професійно значущих умінь та навичок, зокрема комунікативних і організаційних, а також здатності швидко навчатися й адаптуватися до нових професійних вимог. Не менш важливою умовою є розвиток професійно значущих особистісних якостей: творчих та інтелектуальних здібностей, емоційної стійкості, наполегливості, саморефлексії. Саме такі якості сприяють усвідомленню працівником організації власних можливостей, постановці професійних цілей і досягненню вищого рівня власної професійної самореалізації [51].

Отже, до провідних соціально-психологічних чинників професійної самореалізації працівників бізнес-організацій належать професійно значущі цінності та мотиви, професійно значущі знання, професійно значущі уміння й навички, професійно значущі особистісні якості, професійна майстерність, кар'єрне зростання, задоволеність діяльністю, самоактуалізація та визнання з боку соціального оточення. Їх розвиток і активізація створюють психологічні умови для індивідуальної професійної самореалізації працівника, сприяють підвищенню ефективності діяльності бізнес-організації, зменшенню професійної дезадаптації, подоланню фахових криз, формуванню професійної ідентичності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій

Самореалізація особистості є одним із провідних чинників її розвитку, самовдосконалення та розгортання внутрішнього потенціалу в різних сферах, зокрема у професійній. У контексті дослідження працівників бізнес-організацій вона набуває значення, оскільки професійна діяльність у комерційному середовищі потребує від людини не тільки фахової компетентності, а й високого рівня адаптивності, саморегуляції, комунікативної активності, організаторських умінь, професійної спрямованості та здатності до самоактуалізації. Відтак емпіричне вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій має спиратися на розуміння людини як цілісної, активної, творчої та відкритої до розвитку особистості.

Вибір діагностичного інструментарію для емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій був зумовлений метою і завданнями дослідження, а критеріями добору діагностичних методик стали їх відповідність досліджуваному феномену, валідність, психометрична надійність, а також можливість кількісної обробки результатів і змістовної психологічної інтерпретації. З огляду на структуру професійної самореалізації, доцільним є використання методик, які дають змогу дослідити як внутрішні особистісні ресурси працівника, так і його професійну спрямованість, знання про самореалізацію, комунікативні й організаторські здібності, що мають особливе значення в умовах бізнес-середовища.

Для емпіричного дослідження індивідуально-психологічної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій використано методику «Самоактуалізаційний тест» авторства Е. Шострома [78], призначену для вимірювання самоактуалізації особистості. Для вивчення організаційно-

професійної складової професійної самореалізації фахівців бізнес-організацій застосовано спеціально розроблену Л. Карамушкою, М. Ткалич і адаптовану нами анкету (Додаток А) [37], спрямовану на з'ясування знань працівників про зміст, складові та умови професійної самореалізації. Крім того, використано методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса, або орієнтаційну анкету [44], яка дає змогу визначити спрямованість особистості фахівців бізнес-організацій – на себе, на спілкування чи на працю. Для дослідження соціально-психологічної складової самореалізації використано методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» В. Синявського та В. Федоришина [44], яка дає змогу вивчити професійно важливі комунікативні й організаторські уміння досліджуваних фахівців.

Охарактеризуємо визначений психодіагностичний інструментарій, який використовували для вивчення особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій. Важливе місце у цьому інструментарії посідає «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома, який ґрунтується на положеннях А. Маслоу про самоактуалізацію. Перша спроба емпіричного вимірювання рівня самоактуалізації належить учневі А. Маслоу – Е. Шострому, який працював в Інституті терапевтичної психології Санта-Анна в Каліфорнії. У 1963 році він опублікував опитувальник POI (Personal Orientation Inventory), що містив 150 пар тверджень, створених на основі ціннісних суджень пацієнтів, виділених психотерапевтами зі своєї практики. Надалі опитувальник Е. Шострома був перекладений і вдосконалений групою психологів кафедри соціальної психології упродовж 1981–1984 рр. – Л. Гозманом, Ю. Альошиним, М. Загікою та М. Кроз. У 1987 р. методику було представлено під назвою «Самоактуалізаційний тест» (САТ), і вона містила 126 пар суджень. Стандартизація САТ проводилася у 1991 році, коли встановлено високі показники валідності та надійності тесту.

САТ містить 126 пунктів, кожен із яких охоплює два твердження, що відображають певні ціннісні орієнтації або особливості поведінки. Методика дає змогу визначити рівень самоактуалізації за двома базовими та низкою додаткових шкал. Основними шкалами є шкала компетентності в часі та шкала підтримки. До вимірюваних параметрів належать: компетентність у часі;

самодопомога; цінність самореалізації; гнучкість поведінки; реактивна емоційність; невимушеність; самоповага; самосприйняття; розуміння природи людини; синергія; прийняття власної агресії; комунікативність; пізнавальні потреби; творчість. Для дослідження професійної самореалізації ця методика є особливо цінною, оскільки дає змогу оцінити ті внутрішні особистісні ресурси, які забезпечують здатність працівника до саморозвитку, автономії, гнучкості, творчості, ціннісної визначеності та конструктивної взаємодії з іншими.

Досліджуваним працівникам пропонується інструкція: «У кожному пункті опитувальника представлена пара висловлювань (вони не завжди виключають один одного). Уважно прочитайте кожне з цих висловлювань і відзначте на реєстраційному бланку (обведіть кружком) те з них («А» або «Б»), яке більшою мірою відповідає Вашій точці зору, уявленням або звичному способу поведінки». Дотримання цієї інструкції дає змогу отримати індивідуалізовану інформацію про те, які способи сприйняття себе, інших людей, професійної діяльності та життєвих цілей є найбільш характерними для працівника.

САТ визначає особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій за двома незалежними базовими шкалами – шкалою орієнтації у часі та шкалою підтримки – і 12 додатковими шкалами. Перша базова шкала – шкала орієнтації в часі (ОВ), що містить 17 пунктів. Високий бал за цією шкалою свідчить про здатність людини жити теперішнім, цілісно проживати поточний момент життя, не сприймаючи його лише як підготовку до майбутнього або як фатальний наслідок минулого. Високий показник також відображає здатність бачити нерозривність минулого, теперішнього й майбутнього, сприймати власне життя як цілісний процес. Низький бал за шкалою свідчить про орієнтацію особистості лише на один із часових вимірів – минуле, теперішнє або майбутнє – та про фрагментарне сприйняття життєвого шляху. У професійному контексті це може відображати труднощі у побудові цілісної кар'єрної перспективи або надмірну фіксацію на минулих невдачах чи майбутніх очікуваннях.

Друга базова шкала – шкала підтримки (П), що містить 91 пункт. Вона вимірює ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від зовнішнього оточення, тобто співвідношення внутрішньої та зовнішньої підтримки. Людина

з високим балом є відносно самостійною у власних діях, орієнтується на власні цілі, ідеї, принципи й переконання. Водночас така незалежність не означає агресивного протиставлення себе суспільству або конфронтації з груповими й соціальними нормами. Це радше свідчить про внутрішню спрямованість особистості, її здатність приймати рішення на основі власних переконань. Низький бал за шкалою підтримки вказує на конформність, залежність, несамостійність, зовнішню спрямованість та переважання зовнішнього локусу контролю. Для працівників бізнес-організацій цей показник важливий, оскільки професійна самореалізація потребує балансу між здатністю діяти автономно й необхідністю враховувати командні, організаційні та клієнтські вимоги.

Додаткові шкали САТ, на відміну від базових, спрямовані на діагностику окремих аспектів самоактуалізації та професійної самореалізації. Для цих шкал високий бал означає вищий рівень самоактуалізації. Блок цінностей у тесті САТ представлений шкалою ціннісної орієнтації (ЦО), що містить 20 пунктів, і шкалою гнучкості поведінки (ГП), яка містить 24 пункти. Шкала ціннісної орієнтації відображає, якою мірою особа поділяє цінності, притаманні самореалізованій особистості. У професійному аспекті вона дає змогу оцінити, наскільки цінності працівника відповідають орієнтації на відповідальність, розвиток, творчість і продуктивну діяльність. Шкала гнучкості поведінки аналізує здатність особистості гнучко відтворювати власні цінності у взаємодії з оточуючими, швидко й невимушено реагувати на змінювану ситуацію. Для бізнес-середовища ця шкала має особливе значення, оскільки працівник часто діє в умовах змін, конкуренції, необхідності швидкого ухвалення рішень.

Блок почуттів у САТ представлений шкалою сензитивності (Сен), що містить 13 пунктів, і шкалою спонтанності (Сп), яка містить 14 пунктів. Шкала сензитивності визначає, якою мірою людина усвідомлює власні потреби й емоції та наскільки добре їх контролює. У професійній діяльності працівників бізнес-організацій цей показник пов'язаний зі здатністю розпізнавати власні емоційні стани, запобігати імпульсивним реакціям і підтримувати рівновагу. Шкала спонтанності відображає схильність до безпосереднього вираження емоцій. Високий бал не означає відсутності планування або продуманості дій, а свідчить

про здатність особистості діяти невимушено, відкрито й природно, не боячись виявляти свої емоції. У бізнес-середовищі така характеристика може сприяти ефективній комунікації, проте потребує поєднання з самоконтролем.

Блок самосприйняття охоплює шкалу самоповаги (Сам), що містить 15 пунктів, і шкалу самоприйняття (Спр), яка містить 21 пункт. Шкала самоповаги дає змогу оцінити здатність особистості цінувати власні чесноти, досягнення й позитивні якості характеру. Для працівників бізнес-організацій самоповага є важливою умовою професійної впевненості, готовності брати відповідальність і відстоювати власну позицію. Шкала самоприйняття визначає рівень прийняття людиною себе такою, якою вона є, незалежно від наявності переваг або недоліків. У контексті самореалізації самоприйняття сприяє реалістичній оцінці власних можливостей, конструктивному ставленню до помилок і готовності до розвитку без надмірної самокритики.

Блок концепції людини у САТ представлений шкалою уявлень про природу людини (Поп), що містить 10 пунктів, і шкалою синергії (Син), яка містить 7 пунктів. Високий бал за шкалою уявлень про природу людини свідчить про загалом позитивне сприйняття людської природи, переконання, що люди швидше хороші, а також про нерозуміння дихотомії раціональності й емоційності, мужності й жіночності та інших протилежностей як нездоланих і антагоністичних. У професійній діяльності це може сприяти довірі, співпраці, конструктивній взаємодії та гуманістичному ставленню до колег і клієнтів. Шкала синергії визначає здатність особистості до цілісного світосприйняття, розуміння взаємозалежності протилежностей, таких як робота і гра, ментальне й фізичне тощо. Для працівника бізнес-організації така здатність важлива у ситуаціях, де потрібно поєднувати раціональність і творчість, індивідуальні цілі й командні завдання, особистісні потреби й організаційні вимоги.

Блок міжособистісної чутливості охоплює шкалу прийняття агресії (ПА), що містить 16 пунктів, і шкалу контактності (К), яка містить 20 пунктів. Високий бал за шкалою прийняття агресії свідчить про здатність особистості приймати власну злість, роздратування й агресію як природні прояви індивідуальної природи, хоча це не означає виправдання асоціальної або деструктивної

поведінки. У професії така здатність важлива для конструктивного опрацювання напруження, конфліктів і конкурентних ситуацій. Шкала контактності аналізує здатність індивіда швидко встановлювати психологічно близькі, глибокі й довірливі стосунки з оточуючими. Для працівників бізнес-організацій контактність є однією з умов ефективної комунікації, командної взаємодії, клієнт-орієнтованості та соціально-психологічної успішності.

Блок ставлення до пізнання охоплює шкалу пізнавальних потреб (Поз), що містить 11 пунктів, і шкалу креативності (Кр), яка містить 14 пунктів. Шкала пізнавальних потреб досліджує міру вираженості бажання людини набувати знання про середовище, розширювати власний досвід і поглиблювати розуміння світу. У професійній діяльності працівників бізнес-організацій пізнавальні потреби пов'язані з готовністю до навчання, освоєння технологій, розуміння ринкових процесів, професійного самовдосконалення. Шкала креативності визначає рівень творчої спрямованості особистості. Шкали пізнавальних потреб і креативності були включені в САТ за результатами експертного опитування під час створення методики, оскільки творчість розглядається як один із важливих елементів самоактуалізації людини. Для бізнес-організацій креативність має особливе значення, оскільки вона забезпечує здатність працівника генерувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення, працювати з інноваційними завданнями й адаптуватися до динамічних умов ринку.

Кожен пункт САТ належить до однієї або кількох додаткових шкал і до однієї основної шкали. За потреби досліджуваній може відповідати на запитання і за відсутності психолога. Час виконання методики не обмежується, однак практика показує, що зазвичай він не перевищує 30–35 хв. Пункти, що залишилися без відповіді, або ті, у яких позначено обидва варіанти, під час аналізу не зараховуються. Якщо кількість таких пунктів досягає 13 і більше, результати дослідження вважаються недійсними.

Під час аналізу результатів САТ підрахунок «сирих» балів здійснюється за ключами. Кожна відповідь, що збігається з відповідним варіантом ключа, оцінюється в 1 бал. Після цього підраховується загальна кількість балів за кожною шкалою, результати заносяться до профільного бланка, будується

тестовий профіль і визначаються стандартні Т-бали. Використання Т-балів дає змогу зручно зіставляти результати різних обстежуваних осіб і здійснювати їх інтерпретацію. Слід зазначити, що під час створення тесту САТ не було визначено чітких норм для високого, середнього та низького рівнів професійної самореалізації працівників бізнес-організацій. Однак вважається, що показники самоактуалізованої особистості не повинні перевищувати норму. Надмірно високі значення можуть свідчити про сильний вплив соціальної бажаності або прагнення досліджуваного подати себе у максимально сприятливому вигляді; це явище Е. Шостром назвав «псевдосамоактуалізацією».

Психологічна практика засвідчує, що «діапазон самореалізації» за САТ зазвичай перебуває в межах «вище середнього». Низькі шкальні оцінки частіше пов'язують із невротичними проявами або різними формами межових психічних розладів. У статистичні межі норми потрапляє 68% населення, і лише у 16% населення результат САТ перевищує 60 або не досягає 40 балів. Значення вище 70 балів або нижче 30 балів спостерігалися лише у 2-3% людей. У межах дослідження працівників бізнес-організацій ці показники варто інтерпретувати обережно, співвідносячи їх із професійним контекстом, організаційною культурою, рівнем відповідальності, стилем взаємодії в колективі, а також суб'єктивним ставленням працівника до власної професійної реалізації.

Для емпіричного дослідження організаційно-професійної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій використано й спеціально розроблену анкету. Вона містить відкриті й закриті запитання, що дають змогу з'ясувати рівень обізнаності працівників щодо самоактуалізації та професійної самореалізації, а також їх ставлення до власного професійного розвитку: «Що таке самоактуалізація? Яке б визначення Ви дали?», «Чи можна стверджувати, що самоактуалізація притаманна не всім людям?», «Кого, на Вашу думку, не можна назвати особистістю, здатною до самоактуалізації?», «Чи є віковий період, найбільш сприятливий для самоактуалізації? Якщо так, то який це вік у житті людини?», «Чи вважаєте Ви себе самоактуалізованою людиною?», «Чи сприяє Ваша професійна діяльність самоактуалізації?», «Якщо говорити конкретно про Вас, що вплинуло на Вашу самоактуалізацію?», «Чи погоджуєтесь

Ви із твердженням, що працівники комерційних організацій, які мають знання з професійної самореалізації, мають шанс бути більш самоактуалізованими?»).

Для дослідження професійної складової самореалізації фахівців бізнес-організацій також використано методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса, відому як орієнтаційна анкета. Вона складається з 27 пунктів, у кожному з яких запропоновано три варіанти відповідей, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. За допомогою цієї методики визначаються: 1) спрямованість на себе (Я), що характеризується орієнтацією на пряму винагороду і задоволення незалежно від роботи та співробітників, агресивністю у досягненні статусу, владністю, схильністю до суперництва, дратівливістю, тривожністю, інтровертованістю; 2) спрямованість на спілкування (О), що виявляється у прагненні підтримувати відносини з людьми за будь-яких умов, орієнтації на спільну діяльність, іноді за рахунок якості виконання конкретних завдань, прагненні надавати щиру допомогу людям, орієнтації на соціальне схвалення, залежності від групи, потребі у прихильності й емоційних відносинах; 3) спрямованість на справу (Д), що відображає зацікавленість працівника у розв'язанні ділових проблем, прагнення виконувати роботу якнайкраще, орієнтацію на ділову співпрацю, здатність відстоювати власну думку в інтересах справи та досягнення загальної мети.

За процедурою методики досліджуваний має обрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і одну відповідь, яка найбільше віддалена від його позиції або найменше відповідає його уявленням. Відповідь «найбільше» оцінюється у 2 бали, відповідь «найменше» – у 0 балів, а невибрана відповідь – в 1 бал. Бали, отримані за 27 пунктами, підсумовуються окремо для кожного виду спрямованості особистості. У контексті дослідження працівників бізнес-організацій ця методика є значущою, оскільки дає змогу встановити, що переважає у професійній поведінці досліджуваного: орієнтація на особисту вигоду і статус, орієнтація на взаємодію та соціальні контакти або орієнтація на справу, результат і продуктивне виконання професійних завдань. Саме співвідношення цих видів спрямованості може істотно впливати на характер професійної самореалізації.

Для емпіричного дослідження соціально-психологічної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій використано методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» В. Синявського та В. Федоришина. Методика КОС-1 спрямована на діагностику комунікативних та організаторських здібностей особистості, зокрема вміння швидко й чітко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми, прагнення розширювати коло контактів, участь у групових заходах, уміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу. У бізнес-організаціях ці здібності мають особливе значення, оскільки професійна самореалізація працівника значною мірою залежить від його здатності взаємодіяти з клієнтами, колегами, керівниками, партнерами, організовувати власну діяльність і брати участь у спільному розв'язанні професійних завдань.

Методика КОС-1 складається із 40 питань, на кожне з яких досліджуваний відповідає «так» або «ні». Час виконання завдань становить 10-15 хв. Показники, отримані за методикою КОС-1, можуть коливатися від 0 до 1. Значення, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних або організаторських здібностей, тоді як показники, близькі до 0, вказують на їх низький рівень. Оціночний коефіцієнт К є первинною кількісною ознакою. Для якісної стандартизації результатів використовуються шкали оцінок, у яких певному діапазону кількісних показників К відповідає певний рівень розвитку здібностей. Отримані результати записуються у бланк відповідей і зіставляються зі шкалами оцінювання комунікативних та організаторських здібностей працівників.

Шкала оцінки «1» означає низький рівень схильності до комунікативної і організаторської діяльності, що може свідчити про недостатню готовність працівника до активної взаємодії, труднощі у встановленні контактів, низьку ініціативність або недостатню організованість, що може обмежувати його професійну самореалізацію в умовах командної діяльності.

Шкала оцінки «2» показує, що рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей у працівників бізнес-організацій є нижчим за середній. Досліджувані з такими результатами не прагнуть до активного спілкування, почуваються скуто в компанії, у вільний час надають перевагу

самотності, обмежують коло знайомств, мають труднощі у встановленні контактів із незнайомими людьми, під час виступу перед аудиторією почуваються невпевнено, погано орієнтуються у незнайомих ситуаціях, часто не відстоюють власну думку і важко переживають образи. Крім того, вони рідко проявляють ініціативу в громадській і професійній діяльності, а також часто уникають прийняття важливих рішень. У бізнес-середовищі такий рівень може ускладнювати самореалізацію, особливо в тих видах діяльності, що потребують активної взаємодії, переговорів, презентацій або управління процесами.

Шкала оцінки «3» свідчить про середній рівень комунікативних і організаторських здібностей у працівників бізнес-організацій. Досліджувані з такими показниками прагнуть до контактів з людьми, не обмежують свої знайомства, здатні відстоювати власну думку і планувати роботу. Водночас потенціал їхніх комунікативних та організаторських схильностей не є достатньо стійким і потребує подальшого розвитку. Для них важливо цілеспрямовано формувати комунікативну впевненість, організаторську ініціативу, здатність до самостійного прийняття рішень і навички ефективної взаємодії в команді.

Шкала оцінки «4» вказує на високий рівень комунікативних та організаторських здібностей. Працівники з такими результатами зазвичай не губляться у новій ситуації, швидко знаходять контакти, прагнуть розширювати коло знайомих, беруть участь у громадській і професійній діяльності, допомагають близьким, друзям і колегам, проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням долучаються до організації громадських або соціально значущих заходів і здатні приймати самостійні рішення у складній ситуації. Для працівників бізнес-організацій такий рівень є сприятливим для самореалізації, оскільки забезпечує активну життєву позицію, здатність працювати з людьми, організовувати процеси та ефективно діяти в умовах професійної взаємодії.

Шкала оцінки «5» демонструє найвищий рівень комунікативних і організаторських здібностей. Для таких досліджуваних характерна швидка орієнтація у складних або значущих ситуаціях, невимушена поведінка у новому колективі, ініціативність, здатність приймати самостійні рішення та відстоювати власну думку. Вони легко почуваються у незнайомій компанії, люблять і вміють

організовувати колективні справи як у професійному, так і в позаробочому середовищі. У межах бізнес-організації такі працівники можуть виступати активними суб'єктами професійної самореалізації, оскільки здатні якісно організовувати взаємодію, впливати на групові процеси, підтримувати командну ефективність і брати на себе лідерські функції.

Отже, для дослідження індивідуально-психологічної складової доцільно використовувати «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома, який дає змогу оцінити рівень самоактуалізації, ціннісних орієнтацій, самоприйняття, гнучкості, самоповаги, контактності, пізнавальних потреб і креативності. Для вивчення організаційно-професійної складової доцільним є застосування спеціальної анкети, спрямованої на виявлення знань працівників про зміст, складові та умови професійної самореалізації, а також методики діагностики спрямованості особистості Б. Басса, що дає змогу визначити орієнтацію працівника – на себе, на спілкування або на справу. Для дослідження соціально-психологічної складової ефективною є методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» В. Синявського та В. Федоришина, яка дає змогу оцінити здатність працівника до встановлення контактів, організації взаємодії, прояву ініціативи й участі в групових процесах.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій

У межах емпіричного дослідження було опитано 50 працівників бізнес-організацій м. Тернополя. До вибірки увійшли респонденти, які здійснюють професійну діяльність у комерційному секторі та мають практичний досвід роботи в умовах бізнес-середовища. Такий склад вибірки дав змогу дослідити психологічні особливості професійної самореалізації саме тих працівників, діяльність яких пов'язана з орієнтацією на результат, взаємодією з клієнтами й колегами, виконанням професійних завдань у конкурентному середовищі та необхідністю постійного професійного розвитку.

Для аналізу індивідуально-психологічної складової самореалізації працівників бізнес-організацій було використано «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома, результати якого подано у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Результати вивчення самоактуалізації бізнес-організацій
за опитувальником САТ, %**

Шкали	Псевдосамо-актуалізація	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«Орієнтація в часі»	0,0	14,0	44,0	42,0
«Опора (підтримка)»	4,0	0,0	50,0	46,0
«Ціннісні орієнтації»	10,0	12,0	40,0	38,0
«Гнучкість поведінки»	0,0	30,0	36,0	34,0
«Сензитивність»	2,0	24,0	56,0	18,0
«Спонтанність поведінки»	2,0	20,0	34,0	44,0
«Самоповага»	2,0	34,0	50,0	14,0
«Самоприйняття»	2,0	34,0	44,0	20,0
«Погляд на природу людини»	0,0	24,0	52,0	24,0
«Синергія»	2,0	24,0	26,0	48,0
«Прийняття агресії»	6,0	20,0	56,0	18,0
«Контактність»	2,0	8,0	46,0	44,0
«Пізнавальні потреби»	2,0	12,0	28,0	58,0
«Креативність»	2,0	12,0	36,0	50,0
Середні показники	2,6	19,1	42,7	35,6

Емпіричні результати, отримані за допомогою «Самоактуалізаційного тесту» Е. Шострома, свідчать, що більшість працівників бізнес-організацій перебувають у межах діапазону самоактуалізації. Найбільша частка цих досліджуваних зосереджена в інтервалі 45–70 стандартних Т-балів, що дає підстави характеризувати загальний рівень їхньої самоактуалізації як достатньо сприятливий для професійної самореалізації. Узагальнений показник самоактуалізації становить 48,6 балів, що відповідає рівню «хорошої норми» та відображає наявність у працівників потенціалу до саморозвитку, професійного зростання й усвідомленої реалізації власних можливостей у діяльності.

Графічне відображення результатів дослідження індивідуально-психологічної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій за тестом САТ Е. Шострома представлено на рис. 2.1.

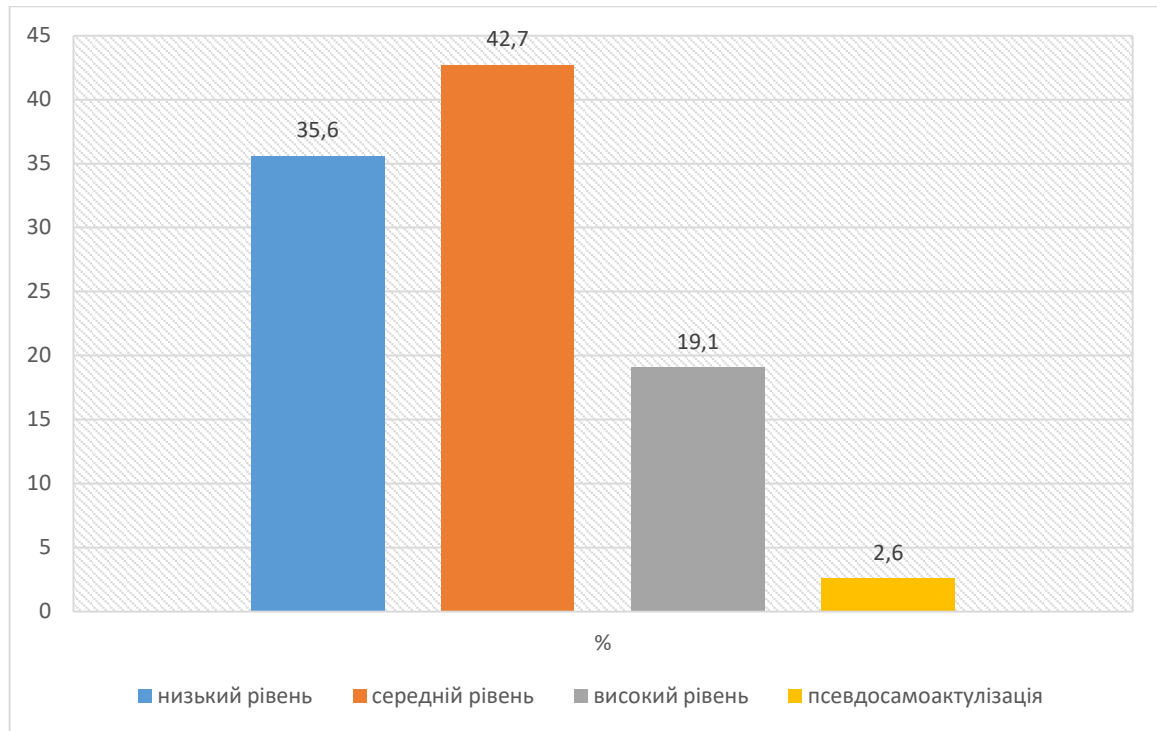


Рис. 2.1. Результати вивчення самоактуалізації працівників бізнес-організацій за опитувальником САТ, %

За даними шкал «Самоактуалізаційного тесту» Е. Шострома встановлено, що в працівників бізнес-організацій окремі показники самоактуалізації є дещо зниженими. Це стосується насамперед шкал «спонтанність поведінки», «пізнавальні потреби», «синергія» та «креативність», за якими отримано нижчі результати порівняно із середньостатистичною нормою. Такі показники дають підстави характеризувати частину працівників бізнес-організацій як осіб, схильних до зовнішнього впливу, які у професійних і життєвих рішеннях не завжди керуються власними цінностями, а частіше орієнтуються на вимоги, очікування та оцінки соціального оточення.

Розглянемо результати дослідження індивідуально-психологічної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій за шкалами тесту САТ Е. Шострома. За шкалою компетентності у часі виявлено показники, що відповідають психологічній нормі та свідчать про загальний середній рівень самоактуалізації досліджуваних. Для більшості працівників бізнес-організацій характерне розуміння екзистенційної цінності життя «тут і тепер», а також здатність сприймати актуальний момент життя як значущий і цілісний.

Шкала підтримки у працівників бізнес-організацій має середній рівень вираженості й засвідчує відносну незалежність їхніх цінностей від зовнішнього впливу. Водночас досліджуваним властивий високий рівень самоповаги, що свідчить про почуття власної гідності та здатність реалізовувати власні професійні й особистісні домагання. Разом із тим іноді працівники бізнес-організацій демонструють конформність і недостатню самостійність у прийнятті професійних та життєвих рішень. У них також простежуються окремі прояви зовнішнього локусу контролю, що може свідчити про певну незрілість у виборі життєвих перспектив і професійних стратегій.

Результати сформованості показників самоактуалізації у працівників бізнес-організацій свідчать про реструктуризацію попередніх цінностей і поступове формування нових орієнтацій, співвіднесених із соціальними запитами та професійними уявленнями. Виявлені нами показники частково проявляються у прагненні до матеріальних благ і певних егоцентричних уподобаннях, однак водночас спрямовуються і в бік духовного спектру.

Шкала гнучкості поведінки вказує на досить високий рівень здатності працівників бізнес-організацій адаптуватися до ситуації. Це передбачає швидке прийняття рішень, вибір доцільних перспектив у взаємодії із соціальним оточенням і готовність змінювати поведінкову стратегію відповідно до професійних обставин. Рівень сензитивності працівників бізнес-організацій відображає безпосереднє сприйняття ними власної емоційно-афективної сфери. Цей показник впливає на усвідомлення співвідношення між чуттєвим і когнітивним компонентами життєвої та професійної самореалізації.

Показники шкали спонтанності свідчать про певний страх відкритого прояву почуттів, недостатню відвертість, надмірну поміркованість у прийнятті рішень, схильність до тривіальних способів розв'язання життєвих і професійних проблем та обмежену готовність до творчого реагування в нестандартних ситуаціях. Шкала самоповаги працівників бізнес-організацій окреслює їхню его-спрямованість, що проявляється у високій оцінці власної гідності та ціннісному ставленні до власних позитивних рис. У цьому випадку такий егоїзм можна

визначити як «здоровий», оскільки самоповага є важливим показником особистісного розвитку й сприяє самовдосконаленню та саморозвитку.

Шкала самоприйняття свідчить про здатність працівників бізнес-організацій критично, але водночас адекватно сприймати власні недоліки. Це дає змогу знижувати тривожність, нейтралізувати окремі негативні психічні явища та природніше проявляти себе у поведінці й професійній діяльності. Уявлення працівників бізнес-організацій про природу людини вказують на певну недовіру до соціуму та сприймання найближчого оточення як потенційно деструктивного. Така тенденція може свідчити про відчуття незахищеності у взаєминах із мікросоціумом, зокрема з керівництвом і співробітниками.

У працівників бізнес-організацій виявлено невисокі показники прийняття власної агресії, що свідчить про недостатню здатність адекватно оцінювати власну агресивність, її причини та можливі наслідки. Це може ускладнювати конструктивне розв'язання напружених професійних ситуацій. Середній рівень синергії підтверджує, що працівники бізнес-організацій загалом здатні цілісно сприймати зовнішній світ і поєднувати протилежні життєві компоненти – роботу й відпочинок, матеріальне й духовне. Ці протилежності сприймаються ними як взаємопов'язані й можуть реалізовуватися в єдності. Показники контактності перебувають на достатньому рівні, що підтверджує здатність працівників бізнес-організацій швидко налагоджувати контакт зі співрозмовниками, зокрема зі співробітниками організації та клієнтами. Це є важливою передумовою ефективної професійної взаємодії.

Невисока схильність працівників бізнес-організацій до пізнання світу визначається низькими показниками розвитку пізнавальних потреб. Вона проявляється як тенденція до репродуктивної професійної діяльності та недостатньої орієнтації на пошук нових знань. У працівників бізнес-організацій виявлено середній рівень креативності, що свідчить про поєднання прагнення до самостійності з певною соціальною залежністю. Це вказує на дискретність власних орієнтирів життєдіяльності та професійної самореалізації.

Попри виявлені труднощі, процес самоактуалізації у працівників бізнес-організацій має безперервний і відносно стабільний характер, співвідноситься з

досвідом життєвої та професійної самореалізації. У цьому процесі на першому місці постає особистість працівника, що підтверджує високий рівень его-спрямованості, а не тільки зовнішньо координовані професійні досягнення. Загалом працівники характеризуються реалістичністю сприйняття себе й соціального довкілля, орієнтацією на розв'язання завдань, а також потребою в самоствердженні, незалежністю, здатністю до стосунків, прихильністю до гуманістичних цінностей і розмежуванням засобів та цілей життєдіяльності. Тому результати емпіричного дослідження дають підстави стверджувати, що працівники бізнес-організацій перебувають на поступальному шляху до самоактуалізації, професійної самореалізації та професійного зростання.

Також для вивчення організаційно-професійної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій було проведено анкетування із застосуванням спеціальної анкети (Додаток А) (рис. 2.2).

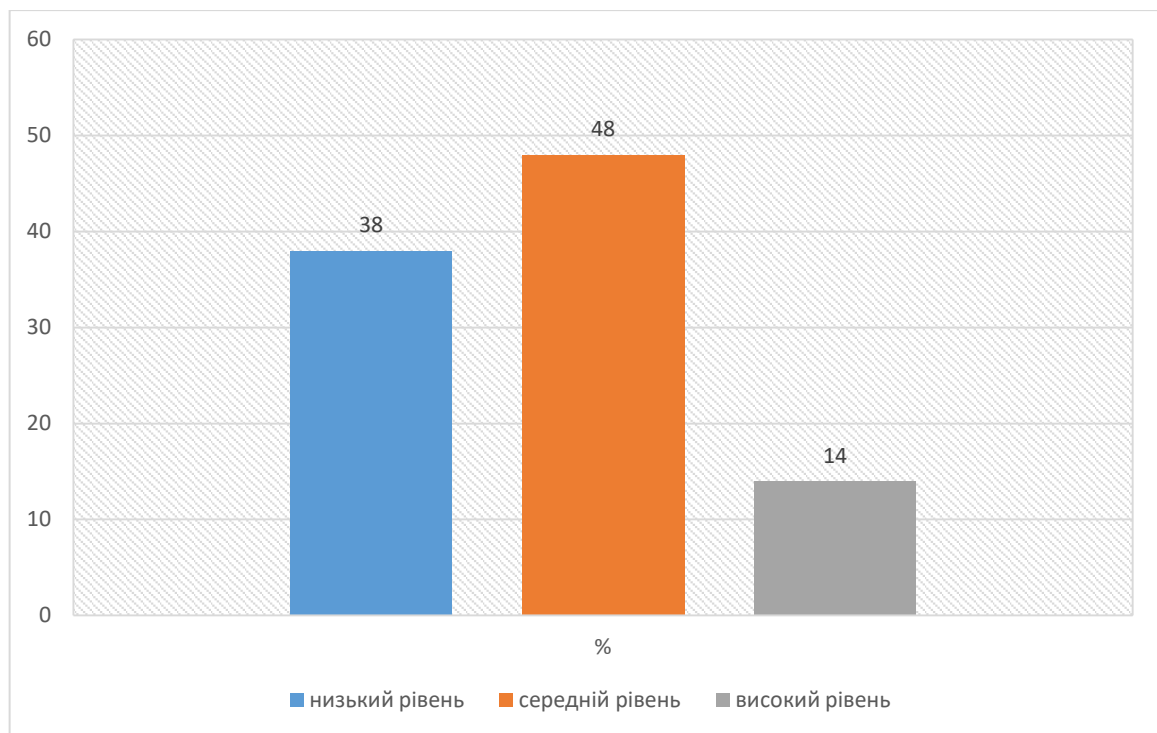


Рис. 2.2. Результати вивчення знань про самоактуалізацію працівників бізнес-організацій за результатами анкетування, %

За результатами анкетування встановлено, що високий рівень знань про самоактуалізацію і професійну самореалізацію мають 14% працівників бізнес-

організацій, середній рівень виявлено у 48% досліджуваних, а низький – у 38%. Тобто більшість працівників мають лише частково сформовані уявлення про сутність самоактуалізації та професійної самореалізації, що свідчить про потребу в поглибленні їхніх знань із цієї проблематики.

Відповідаючи на відкрите запитання анкети «Що таке самоактуалізація?», працівники бізнес-організацій пропонували різні варіанти тлумачення цього поняття. Зокрема, самоактуалізацію визначали як «перенесення внутрішніх прагнень, здібностей у професійну реальність через діяльність» (10%), «реалізація своїх можливостей та розкриття талантів» (16%), «прагнення до вдосконалення себе» (18%), «гармонія із собою» (4%), «розкриття власного потенціалу» (6%), «вища ступінь розвитку особистості, досягнення вершин у всіх сферах» (16%), «розвиток людини в житті» (10%), «внутрішня свобода та розуміння власної відповідальності за своє життя» (6%), «найвища потреба людини за пірамідою Маслоу» (2%), «робота на собою, спрямована на виявлення своїх можливостей та розкриття всіх свої сторін» (4%), «досягнення життєвих цілей і планів» (12%). Отримані відповіді засвідчують, що більшість працівників бізнес-організацій трактують самоактуалізацію переважно як певний результат або найвищу особистісну якість, до якої слід прагнути, тоді як лише незначна частина досліджуваних розуміє її як тривалий процес роботи над собою.

Показовими є відповіді на закриті запитання «Чи можна стверджувати, що самоактуалізація притаманна не всім людям?». Із цим твердженням погодилися 72% працівників бізнес-організацій, 22% заперечили його, а 6% досліджуваних не змогли визначитися з відповіддю. Такі результати свідчать, що більшість сприймають самоактуалізацію як феномен, доступний не кожній людині, однак частина має інше бачення або недостатньо чітке розуміння цього поняття.

На відкрите запитання «Кого не можна назвати особистістю, здатною до самоактуалізації?» працівники бізнес відповідали: «психічно хвору (неповносправну) людину» (52%), «малу дитину» (18%), «асоціальну особистість» (14%), «невпевнену в собі людину» (6%), «людину яка стоїть на місці, боїться розвитку» (8%). Водночас слід зазначити, що відповідно до поглядів А. Маслоу коло осіб, які не досягають самоактуалізації, є значно ширшим. Це дає підстави говорити

про недостатню теоретичну обізнаність працівників бізнес-організацій щодо класичних підходів до проблеми самоактуалізації.

Наступним було запитання «Чи є віковий період, найбільш сприятливий для самоактуалізації? Якщо так, то який це вік у житті людини?». Працівники бізнес-організацій подали такі відповіді: «від моменту досягнення свідомого віку і до смерті» (42%), «старший юнацький вік» (18%), «будь-який вік» (18%), «наприкінці підліткового віку» (14%), «зрілий вік» (8%). Отримані дані свідчать, що досліджувані по-різному уявляють вікові межі самоактуалізації, однак майже не пов'язують її безпосередньо з власним віковим періодом, що може вказувати на недостатню рефлексію власного етапу професійного розвитку.

Важливо, що на запитання «Чи вважаєте Ви себе самоактуалізованою людиною?» 68% працівників бізнес-організацій відповіли ствердно, 22% дали заперечну відповідь, а 10% не змогли визначитися. Такі результати демонструють досить високу суб'єктивну оцінку власної самоактуалізованості, хоча вона не завжди узгоджується з рівнем теоретичних знань досліджуваних про зміст цього феномену.

На запитання «Чи сприяє професійна діяльність самоактуалізації працівників?» 26% працівників відповіли, що вона завжди сприяє цьому процесу, 38% зазначили, що це залежить від самої людини, 28% вважають, що актуалізуватися можна і без роботи, а 8% наголосили, що професійна діяльність іноді сприяє самоактуалізації, а іноді може їй перешкоджати. Отримані результати показують, що працівники бізнес-організацій не повною мірою усвідомлюють роль професійної діяльності як важливої умови особистісного розвитку, самоактуалізації та професійної самореалізації.

Серед чинників, які вплинули на самоактуалізацію, працівники бізнес-організацій назвали такі: «попередній життєвий досвід» (8%), «навчання» (16%), «усвідомлення швидкоплинності життя» (14%), «бажання вдосконалюватися у різних аспектах» (16%), «підтримка рідних і близьких» (6%), «читання книг» (12%), «усвідомлення внутрішньої свободи» (12%), «бажання якомога більше пізнати себе» (4%), «усвідомлення себе, своїх здібностей, можливостей та прагнень» (6%), «бажання розвиватись, чогось досягнути в житті» (4%), «віра в

себе» (2%). Як бачимо, названі чинники лише частково збігаються з тими, які виокремлюють дослідники самоактуалізації, зокрема адекватна самооцінка, локус-контроль життя, мета у житті, плани, оцінювання результатів, високий рівень саморегуляції поведінки, навчання і досягнення успіху.

Показовими є відповіді на запитання «Чи погоджуєтесь Ви із твердженням, що працівники, які вивчають проблему самоактуалізації, мають шанс бути більш самоактуалізованими?». Ствердно відповіли 62% опитаних, тоді як 38% не погодилися з таким твердженням. Це свідчить, що більшість працівників бізнес-організацій визнає значення психологічних знань для особистісного та професійного розвитку, хоча значна частина досліджуваних не пов'язує безпосередньо теоретичну обізнаність із вищим рівнем самоактуалізації.

Отримані результати анкетування дають підстави стверджувати, що працівники бізнес-організацій, попри не завжди точні й достатньо науково обґрунтовані уявлення про самоактуалізацію та професійну самореалізацію, загалом усвідомлюють значущість феномену для власного життя і професійного розвитку. Більшість прагне бути більш актуалізованими, однак потребує глибшого розуміння змісту, умов і чинників професійної самореалізації.

Також для вивчення організаційно-професійної складової професійної самореалізації працівників бізнес-організацій було використано методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса. Результати дослідження спрямованості особистості за орієнтаційною анкетой подано у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Результати вивчення спрямованості особистості працівників
бізнес-організацій за методикою Б. Басса, %**

Досліджувані	Спрямованість на себе	Спрямованість на спілкування	Спрямованість на справу
Разом	34,0	36,0	30,0

Відображення результатів дослідження спрямованості особистості працівників бізнес-організацій, здійсненого за допомогою орієнтаційної анкети Б. Басса, представлено на рис. 2.3.

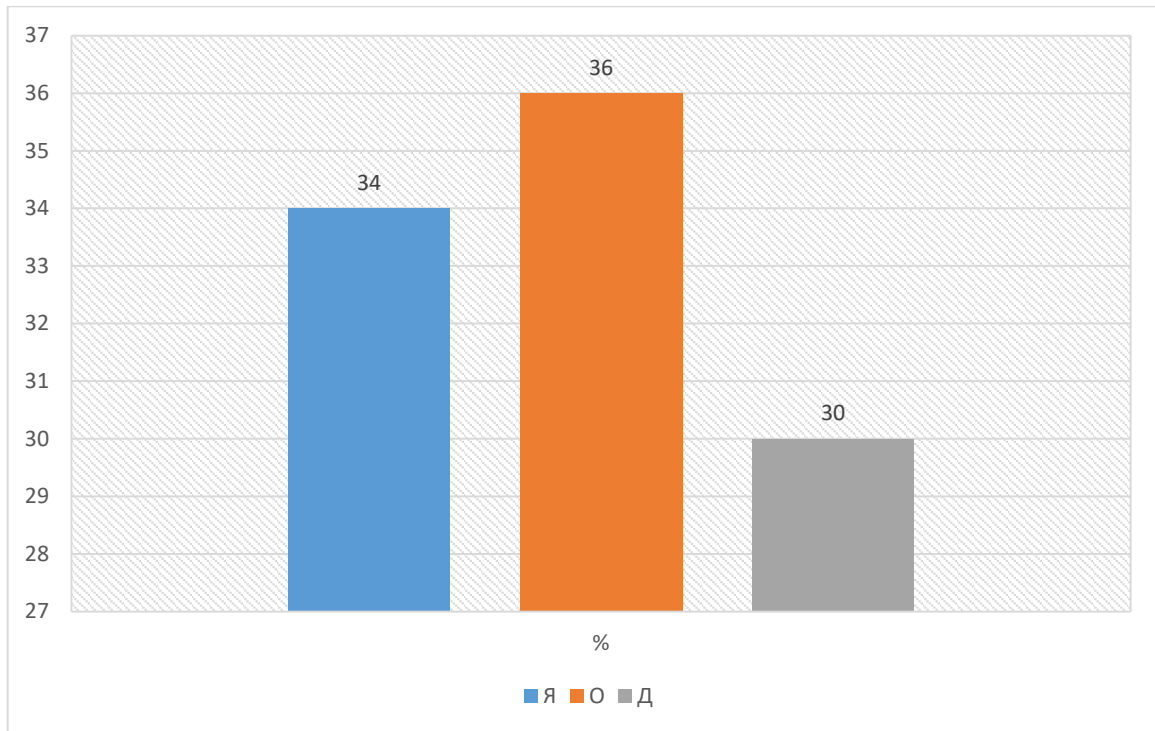


Рис. 2.3. Результати вивчення спрямованості особистості працівників бізнес-організацій за методикою Б. Басса, %

За результатами орієнтаційної анкети Б. Басса встановлено, що спрямованість на себе (Я) характерна для 34% працівників бізнес-організацій, спрямованість на спілкування (О) – для 36% досліджуваних, а спрямованість на справу (Д) – для 30% працівників. Отримані показники свідчать про відносно рівномірний розподіл провідних типів спрямованості, однак дещо переважає орієнтація на спілкування, що підкреслює значущість міжособистісної взаємодії у професійній діяльності працівників бізнес-сфери.

Спрямованість на себе (Я), виявлена у частини працівників бізнес-організацій, означає їхню орієнтацію на безпосередню винагороду, особисте задоволення та професійний статус незалежно від змісту самої діяльності й інтересів співробітників. Для таких досліджуваних можуть бути характерними певна агресивність у досягненні вищого професійного становища, прояви владності, схильність до суперництва, дратівливості, тривожності, інтровертованості та орієнтація на власні індивідуальні інтереси.

Спрямованість на спілкування (О) у працівників відображає прагнення підтримувати контакти з оточуючими людьми, зокрема зі співробітниками,

керівництвом і клієнтами. Така орієнтація пов'язана з налаштованістю на спільну професійну діяльність, бажанням допомагати іншим, потребою в соціальному схваленні, залежністю від групи, прагненням до прихильності й емоційно значущих відносин. Водночас у деяких випадках така спрямованість може реалізовуватися за рахунок якості виконання конкретних професійних завдань.

Спрямованість на справу (Д) означає зацікавленість працівників бізнес-організацій у розв'язанні ділових проблем, якісному виконанні професійних обов'язків, орієнтації на продуктивну співпрацю та досягнення загального результату. Для таких працівників характерна здатність відстоювати власну думку в інтересах спільної професійно важливої справи, якщо вона сприяє досягненню загальної мети та підвищенню ефективності діяльності організації.

Для вивчення соціально-психологічної складової самореалізації працівників бізнес-організацій використано методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей» В. Синявського та В. Федоришина (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Результати вивчення комунікативних якостей працівників
бізнес-організацій за методикою КОС-1, %**

Рівні прояву комунікативних якостей	Показники прояву комунікативних якостей
Дуже високий рівень	6%
Високий рівень	20%
Середній рівень	28%
Рівень нижче середнього	24%
Низький рівень	22%

За результатами дослідження встановлено, що низький рівень розвитку комунікативних якостей характерний для 22% працівників бізнес-організацій, рівень нижче середнього виявлено у 24% досліджуваних, середній рівень – у 28%, високий – у 20%, а дуже високий – лише у 6% працівників. Отримані дані свідчать, що найбільша частка опитаних зосереджена в межах середнього та нижче середнього рівнів розвитку комунікативних якостей, що вказує на неоднорідність комунікативного потенціалу працівників бізнес-організацій і різний ступінь їхньої готовності до ефективної професійної взаємодії.

Графічне представлення результатів вивчення комунікативних якостей працівників бізнес-організацій за методикою КОС-1 наведено на рис. 2.4.

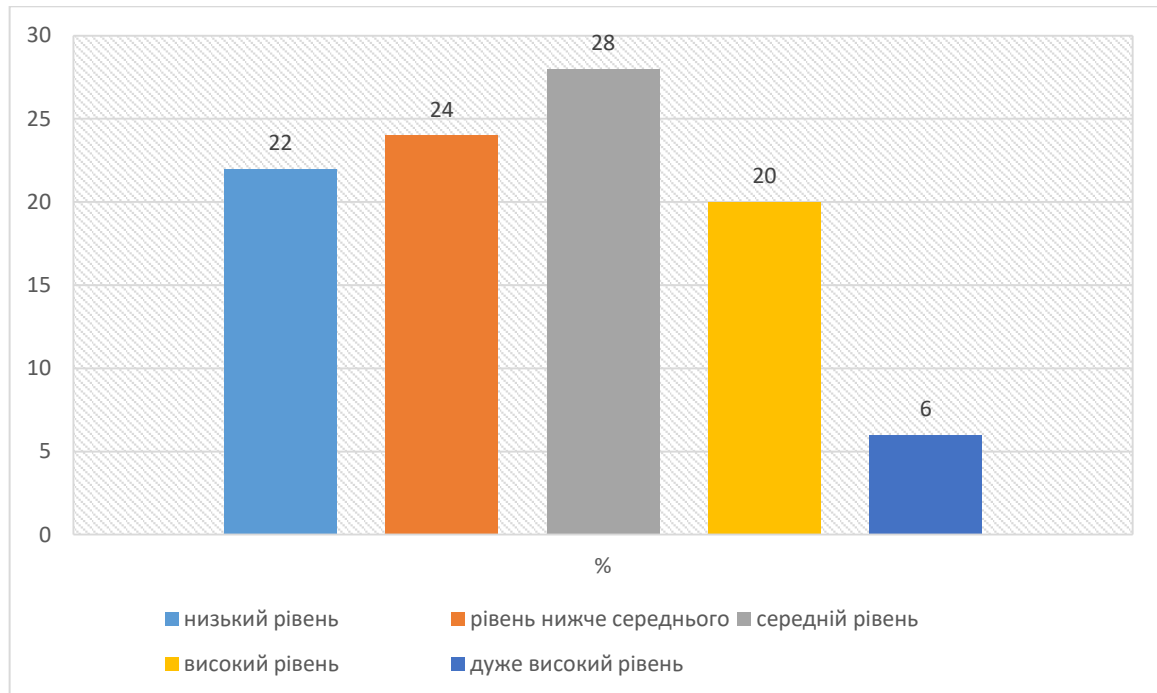


Рис. 2.4. Результати вивчення комунікативних якостей працівників бізнес-організацій за методикою КОС-1, %

Так, у 46% працівників комунікативні якості сформовані на низькому та нижче середнього рівнях. Вони не виявляють прагнення до спілкування, почуваються самото в новому колективі, у вільний час частіше надають перевагу самотності, обмежують коло знайомств, мають труднощі у встановленні контактів із незнайомими людьми, під час виступів перед аудиторією невпевнено орієнтуються в новій ситуації. Вони не завжди відстоюють власну думку, болісно переживають образи, рідко проявляють ініціативу у громадській і професійній діяльності та нерідко уникають прийняття важливих рішень.

У 28% працівників бізнес-організацій комунікативні якості розвинені на середньому рівні. Такі досліджувані загалом прагнуть до контактів з іншими людьми, не обмежують свої знайомства, здатні відстоювати власну позицію та планувати роботу. Водночас потенціал їхніх комунікативних якостей не є достатньо стійким, тому потребує подальшого цілеспрямованого формування, розвитку й закріплення у професійній взаємодії.

Водночас у 26% працівників бізнес-організацій виявлено високий і дуже високий рівні розвитку комунікативних якостей. Вони не розгублюються в нових ситуаціях, швидко встановлюють контакти, прагнуть розширювати коло знайомств, беруть участь у громадській діяльності, є активними у професійному середовищі, допомагають близьким, друзям і колегам, проявляють ініціативу в спілкуванні, охоче долучаються до організації громадських заходів і здатні приймати самостійні рішення у професійно складних ситуаціях.

Результати вивчення організаційних якостей працівників бізнес-організацій за методикою КОС-1 подано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Результати вивчення організаційних якостей працівників
бізнес-організацій за методикою КОС-1, %**

Рівні прояву комунікативних якостей	Показники прояву комунікативних якостей
Дуже високий рівень	8%
Високий рівень	18%
Середній рівень	32%
Рівень нижче середнього	20%
Низький рівень	22%

За результатами методики КОС-1 встановлено, що низький рівень організаційних якостей мають 22% працівників, рівень нижче середнього – 20% досліджуваних, середній рівень – 32%, високий – 18%, а дуже високий – 8% працівників. Отримані дані свідчать, що найбільша частка досліджуваних має середній рівень організаційних якостей, однак у значної частини працівників ці якості сформовані недостатньо, що може ускладнювати планування, координацію дій і прийняття самостійних рішень у професійній діяльності.

Графічне відображення результатів вивчення організаційних якостей працівників бізнес-організацій за методикою КОС-1 представлено на рис. 2.5.

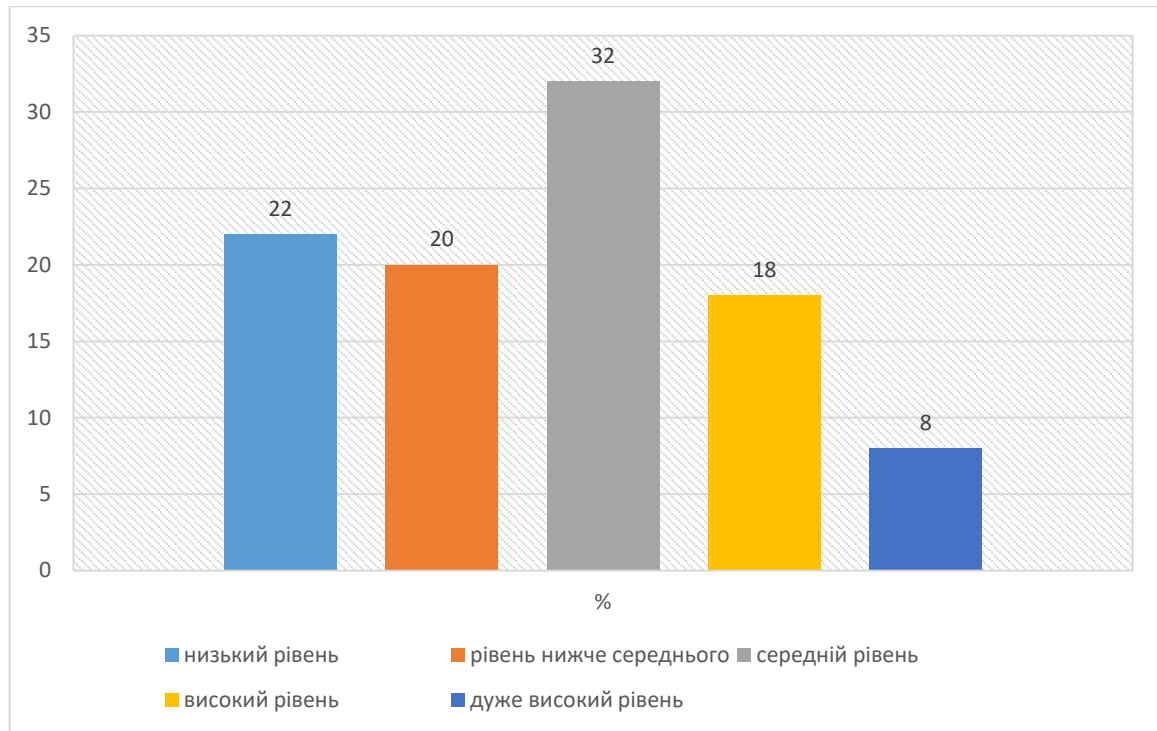


Рис. 2.5. Результати вивчення організаційних якостей працівників бізнес-організацій за методикою Б. Басса, %

Так, у 44% працівників бізнес-організацій розвиток організаційних якостей перебуває на низькому та нижче середнього рівнях. Такі досліджувані мають труднощі з організацією власної діяльності, не завжди здатні раціонально планувати робочий процес і часто уникають прийняття важливих професійних рішень. У 32% працівників бізнес-організацій організаційні якості сформовані на середньому рівні. Вони загалом здатні організовувати й планувати свою роботу, проте потенціал цих якостей не є достатньо стійким, тому потребує подальшого розвитку. Водночас у 24% працівників виявлено високий і дуже високий рівні організаторських якостей. Такі досліджувані здатні належно планувати, структурувати й організовувати власну професійну діяльність, що підвищує її ефективність і скорочує час, необхідний для виконання професійних завдань.

На основі узагальнення результатів емпіричного дослідження, отриманих за допомогою використаних діагностичних методик, визначено три рівні професійної самореалізації працівників: високий, середній і низький.

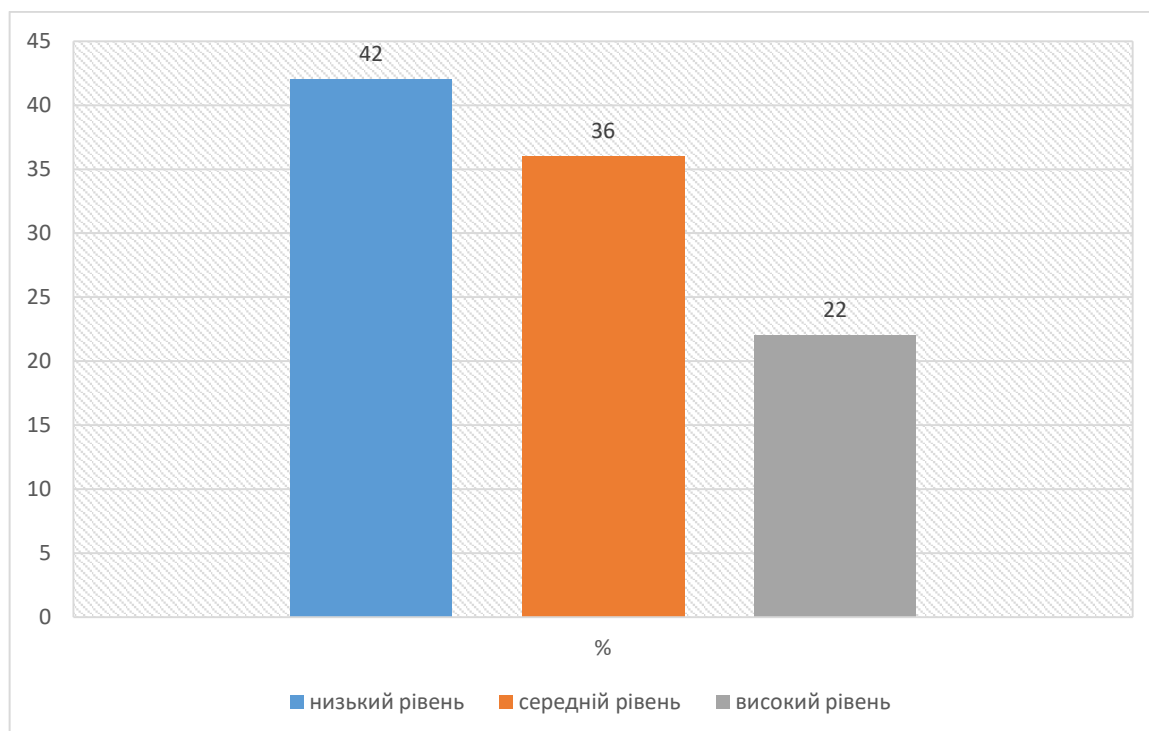
Результати вивчення рівнів професійної самореалізації працівників бізнес-організацій подано у табл. 2.5.

**Результати вивчення професійної самореалізації
працівників бізнес-організацій, %**

Рівні професійної самореалізації	Показники професійної самореалізації
Високий рівень	22%
Середній рівень	36%
Низький рівень	42%

Як видно з даних таблиці, у 42% працівників бізнес-організації виявлено низький рівень професійної самореалізації, у 36% досліджуваних – середній рівень, а у 22% працівників – високий рівень. Отримані результати свідчать, що в більшості працівників професійна самореалізація сформована недостатньо або перебуває на середньому рівні, тоді як лише частина досліджуваних демонструє високі показники самоактуалізації, професійної спрямованості, комунікативно-організаторських якостей і знань про професійну самореалізацію.

Графічне відображення результатів вивчення професійної самореалізації працівників бізнес-організації подано на рис. 2.6.



**Рис. 2.6. Результати вивчення професійної самореалізації
працівників бізнес-організацій, %**

Високий рівень професійної самореалізації працівників бізнес-організацій свідчить про те, що досліджувані мають виражений рівень самоактуалізації, достатньо добре обізнані зі змістом самоактуалізації та професійної самореалізації, демонструють спрямованість на професійну діяльність, а також виявляють високий рівень розвитку комунікативних і організаторських якостей.

Працівники бізнес-організацій із середнім рівнем самореалізації характеризуються середнім рівнем самоактуалізації, достатніми знаннями про самоактуалізацію та професійну самореалізацію, переважною спрямованістю на спілкування, а також загальноприйнятним розвитком комунікативних і організаторських якостей, які водночас потребують подальшого вдосконалення.

Досліджувані працівники з низьким рівнем професійної самореалізації мають низький рівень самоактуалізації або ознаки псевдосамоактуалізації, недостатньо обізнані з проблематикою самоактуалізації та професійної самореалізації, виявляють спрямованість переважно на себе і демонструють недостатній розвиток комунікативних та організаторських якостей.

Отже, результати емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій засвідчили, що значна частка досліджуваних має недостатньо сформований рівень професійної самореалізації. Водночас професійну самореалізацію не слід розглядати як незмінну особистісну характеристику або замкнений індивідуальний досвід, оскільки вона може цілеспрямовано розвиватися, зокрема через участь у тренінгових заняттях, психокорекційних і розвивальних програмах.

2.3. Програма сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій

Одним із дієвих засобів розвитку професійної самореалізації працівників бізнес-організацій доцільно вважати тренінгову програму. Її основна мета полягає у сприянні професійній самореалізації працівників бізнес-організацій шляхом створення психологічних умов для вияву особистісних властивостей, що

забезпечують ефективну реалізацію їх потенційних можливостей, професійне зростання та особистісний розвиток.

Мета програми – сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій шляхом розвитку їх особистісних, мотиваційних, комунікативних, організаторських і творчих ресурсів, необхідних для ефективного розкриття професійного потенціалу, усвідомленого кар'єрного зростання, підвищення професійної компетентності та задоволеності власною діяльністю.

Завдання програми:

1. Сформувати в учасників цілісне уявлення про сутність самоактуалізації та професійної самореалізації, їх значення для особистісного і професійного розвитку працівника бізнес-організації.

2. Сприяти розвитку самопізнання, усвідомлення власних сильних і слабких сторін, професійних можливостей, внутрішніх ресурсів та особистісних якостей, що впливають на самореалізацію.

3. Розвинути здатність до самоприйняття, адекватної самооцінки, довіри до власного Я та відповідального ставлення до професійного становлення.

4. Активізувати внутрішню мотивацію до саморозвитку, професійного зростання, досягнення успіху, підвищення компетентності та реалізації власного потенціалу в умовах бізнес-середовища.

5. Сформувати навички ефективного цілепокладання, планування робочого часу, визначення професійних перспектив і побудови індивідуальної стратегії професійної самореалізації.

6. Розвинути комунікативні й організаторські вміння, необхідні для конструктивної міжособистісної взаємодії, роботи в команді, встановлення ділових контактів і розв'язання конфліктних ситуацій.

7. Сприяти розвитку креативності, гнучкості мислення, здатності до нестандартних рішень і творчого підходу до виконання професійних завдань.

8. Сформувати вміння долати професійні труднощі, конструктивно реагувати на проблемні ситуації, брати відповідальність за власні рішення та результати діяльності.

9. Підвищити рівень професійної рефлексії, усвідомлення власного місця в організації, значущості професійного внеску та можливостей подальшого кар'єрного й особистісного розвитку.

Програма сприяння професійній самореалізації працівників реалізована у формі соціально-психологічного тренінгу, оскільки саме цей формат забезпечує залучення учасників до процесу самопізнання, міжособистісної взаємодії, рефлексії та практичного відпрацювання нових способів поведінки. Соціально-психологічний тренінг дає змогу поєднати інформаційний, діагностичний, розвивальний і корекційний компоненти, що є важливим для формування готовності працівників до професійного зростання, саморозвитку та ефективної реалізації власного потенціалу в умовах бізнес-середовища.

В основу програми сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій покладено тренінгові заняття, які забезпечують поетапне опрацювання особистісних, мотиваційних, комунікативних, організаційних і творчих аспектів професійного розвитку. Кожне тренінгове заняття має чітку структуру, що складається з організаційної, основної та підсумкової частин.

В основу програми сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій покладено різні види тренінгових ігор, а також тренінгових вправ, які забезпечують активне залучення учасників до процесу самопізнання, саморозвитку й професійного самовдосконалення. Використання ігрових та практико-орієнтованих форм роботи дає змогу не лише засвоювати теоретичні положення про професійну самореалізацію, а й відпрацьовувати способи поведінки, необхідні для ефективної діяльності в умовах бізнес-організації.

До змісту програми включено вправи на знайомство, самопрезентацію, розвиток рефлексії, самооцінки, цілепокладання, планування робочого часу, формування мотивації досягнення успіху, розвиток комунікативних та організаторських умінь. Окреме місце займають рольові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, вправи на зворотний зв'язок, аналіз проблемних ситуацій і творчі завдання й вправи, які сприяють розвитку гнучкості мислення, уміння співпрацювати, приймати рішення та конструктивно діяти в складних професійних обставинах. Різноманітність тренінгових ігор та вправ дає змогу

враховувати індивідуальні особливості учасників, рівень їх активності, професійний досвід і потреби у самореалізації. Завдяки цьому програма створює умови для поступового розкриття особистісного потенціалу працівників, посилення їхньої впевненості у власних можливостях, розвитку здатності до професійної взаємодії, творчого самовираження та кар'єрного зростання.

Програма розрахована на 10 занять по 2 год., тобто її загальна тривалість становить 20 год. Частотність зустрічей – 1 раз на тиждень. Програма орієнтована на проведення занять із групою працівників бізнес-організацій. Важливо, щоб тренінгова група комплектувалася й формувалася на добровільних засадах, оскільки внутрішня готовність до участі є однією з умов ефективності розвивальної роботи. Наводимо зміст занять програми сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Структура тренінгової програми «Професійна
самореалізація працівників бізнес-організацій»**

Назва заняття	Мета заняття	Вправи та короткий опис
Заняття 1. «Вступне»	Встановлення первинного контакту між учасниками, створення позитивної атмосфери та налаштування групи на подальшу тренінгову роботу	1. Вправа «Презентація» – учасники коротко представляють себе, називають професійну роль, очікування та особисті мотиви участі в програмі. 2. Вправа «Сусід зліва, сусід справа» – спрямована на швидке знайомство, зниження напруження та активізацію взаємодії між учасниками. 3. Прийняття правил групи – спільне визначення норм роботи, конфіденційності, активності, взаємоповаги та відповідальності. 4. Вправа «Очікування» – учасники формулюють власні очікування від тренінгу та співвідносять їх із метою програми. 5. Вправа «Моя мета» – кожен учасник визначає індивідуальну ціль участі у програмі професійної самореалізації
Заняття 2. «Що таке самоактуалізація?»	Формування в учасників уявлення про сутність самоактуалізації та її значення для професійного розвитку працівників бізнес-організацій	1. Вправа «Я і мої досягнення протягом 10 років» – учасники аналізують власні досягнення, визначають особистісні й професійні зміни за тривалий період. 2. Вправа «Піраміда потреб» – спрямована на осмислення ієрархії потреб та місця самоактуалізації в особистісному й професійному розвитку.

		3. Діагностика основних потреб – дає змогу виявити провідні потреби учасників і визначити їх зв'язок із професійною самореалізацією
Заняття 3. «Оцінка можливостей самоактуалізації»	Аналіз особистісних якостей, ресурсів і властивостей, які сприяють або перешкоджають повному прояву потенціалу працівника	1. Вправа «Оцінювання психологічних характеристик самоактуалізованої особистості» – учасники визначають риси, притаманні самоактуалізованій людині, та співвідносять їх із власними якостями. 2. Вправа «Мої позитивні та негативні якості» – спрямована на усвідомлення сильних сторін і тих особистісних проявів, які потребують розвитку. 3. Вправа «Портрет і образ самоактуалізованої особистості» – учасники створюють узагальнений образ людини, здатної до самореалізації, і визначають власні зони зростання
Заняття 4. «Самоактуалізація і самопізнання»	Поглиблення уявлень учасників про себе, розвиток самопізнання, самоприйняття та позитивного ставлення до інших людей	1. Вправа «Я і об'єкт» – допомагає учасникам через асоціативне мислення краще усвідомити власні особистісні риси. 2. Вправа «Від третьої особи» – спрямована на розвиток рефлексії через опис себе ніби з позиції зовнішнього спостерігача. 3. Вправа «Віддзеркалення» – дає змогу отримати зворотний зв'язок від групи та побачити себе очима інших. 4. Вправа «Лист своєму Я» – спрямована на осмислення власних потреб, переживань, цілей і внутрішніх ресурсів. 5. Вправа «Мої добрі справи» – активізує позитивне самосприйняття через аналіз власних конструктивних дій. 6. Вправа «За що ми любимо» – допомагає усвідомити цінність особистості у взаємодії з іншими людьми. 7. Діагностика рівня самооцінки – використовується для визначення адекватності самосприйняття учасників
Заняття 5. «Самоактуалізація і міжособистісна взаємодія»	Розвиток умінь ефективного спілкування, встановлення контакту, попередження і конструктивного розв'язання конфліктів	1. Вправа «Без слів» – спрямована на розвиток невербальної комунікації та розуміння емоційних сигналів інших людей. 2. Вправа «Комплімент» – формує навички позитивного зворотного зв'язку та доброзичливої міжособистісної взаємодії. 3. Вправа «Зустріч» – допомагає відпрацювати навички встановлення первинного контакту в різних соціальних ситуаціях. 4. Вправа – рольова гра «Черга» – моделює напружену комунікативну ситуацію та навчає конструктивно поводитися в ній.

		5. Вправа «Автобус» – спрямована на розвиток уміння взаємодіяти в обмеженому просторі та враховувати позиції інших. 6. Вправа «У разі якщо б ..., я став би ...» – допомагає учасникам усвідомити власні поведінкові реакції у змодельованих ситуаціях. 7. Вправа – рольова гра «Залагоджування конфліктів» – формує навички аналізу конфлікту, пошуку компромісу та конструктивного вирішення суперечностей
Заняття 6. «Самоактуалізація і планування робочого часу»	Формування теоретичних знань і практичних навичок планування робочого часу як чинника професійної ефективності	1. Вправа «Практичне планування робочого дня» – учасники навчаються структурувати робочий день відповідно до пріоритетів і завдань. 2. Вправа «Фотографія робочого дня» – передбачає аналіз реального використання часу та виявлення непродуктивних витрат. 3. Вправа «Образ часу» – допомагає усвідомити індивідуальне ставлення до часу та його вплив на професійну діяльність. 4. Вправа «Розподіл часу» – спрямована на формування вміння раціонально розподіляти час між різними видами діяльності. 5. Вправа «Плани» – допомагає учасникам формулювати короткострокові й довгострокові професійні плани
Заняття 7. «Самоактуалізація і досягнення цілей»	Розвиток умінь ставити професійно значущі цілі, визначати шляхи їх досягнення та оцінювати реалістичність запланованих дій	1. Вправа «Дороговказна зірка» – спрямована на визначення провідної життєвої або професійної мети, яка задає напрям саморозвитку. 2. Вправа «Досягнення мети» – допомагає розкласти загальну мету на конкретні кроки, ресурси й можливі перешкоди. 3. Вправа «Оголошення» (психосинтез) – сприяє усвідомленню власних сильних сторін через символічне самопредставлення 4. Вправа «Стріла» – допомагає учасникам визначити напрям руху до мети та способи подолання перешкод
Заняття 8. «Самоактуалізація і мотивація досягнення успіху»	Розвиток мотивації досягнення успіху через формування позитивного самосприйняття, конструктивного мислення та впевненості у власних можливостях	1. Вправа «Тема успіху» – учасники аналізують власне розуміння успіху та його значення для професійної самореалізації. 2. Вправа «Придумай девіз» – спрямована на формування особистої мотиваційної формули, що підтримує активність і віру в себе. 3. Вправа «Ідентифікація з улюбленою твариною» – допомагає усвідомити власні ресурсні якості через образну ідентифікацію.

		4. Вправа «Успіх у минулому» – активізує позитивний досвід досягнень і переносить його на майбутні професійні цілі. 5. Вправа «Уникнення невдачі» – спрямована на усвідомлення страхів, бар’єрів і стратегій, які заважають досягненню успіху. 6. Діагностика мотивації досягнення успіху й уникнення невдач – дає змогу визначити переважну орієнтацію учасників
Заняття 9. «Самоактуалізація і вміння долати труднощі»	Розвиток здатності відповідально ставитися до власних дій, долати перешкоди та знаходити конструктивні способи розв’язання проблем	1. «Мозковий штурм»: «Як ви думаєте, що таке проблема?» – активізує групове обговорення та допомагає виявити різні підходи до розуміння проблемної ситуації. 2. Міні-лекція «Що таке проблема?» – подає теоретичне пояснення поняття проблеми та способів її психологічного аналізу. 3. Вправа «Я впораюся із цією проблемою» – формує впевненість у власних силах і готовність діяти в складних обставинах. 4. Вправа «Перешкоди в роботі» – спрямована на виявлення професійних труднощів і пошук шляхів їх подолання. 5. Вправа «Вчимося на помилках» – допомагає переосмислити невдачі як джерело досвіду та подальшого розвитку
Заняття 10. «Заключне»	Узагальнення набутого досвіду, усвідомлення бар’єрів творчого самовираження, активізація творчого потенціалу та оцінювання результатів роботи групи	1. Вправа «Формула мене» – учасники створюють символічну формулу власної особистості, відображаючи ключові якості й ресурси. 2. Вправа «Картки на спині» – забезпечує позитивний зворотний зв’язок від групи та сприяє усвідомленню власних сильних сторін. 3. Вправа «3 способи нестандартного використання предмета» – розвиває креативність, гнучкість мислення та здатність шукати незвичні рішення. 4. Вправа «С.О.Л.П.» – спрямована на осмислення особистих стратегій саморозвитку та подальшої професійної реалізації. 5. Вправа «Творчий аналіз» – допомагає учасникам узагальнити досвід тренінгу через творче осмислення здобутих результатів. 6. Заключний обмін думками – учасники висловлюють враження, оцінюють власні зміни та визначають подальші кроки саморозвитку. 7. Оцінка роботи групи психологом – психолог підсумовує результати групової роботи, відзначає досягнення та напрями подальшого розвитку.

З процесуального погляду програма сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій складається із системи занять, кожне з яких має чітко визначені завдання, зміст і очікуваний результат. Зокрема, перше заняття спрямоване на створення безпечної, доброзичливої та психологічно комфортної атмосфери в групі. Його основне завдання полягає у встановленні первинного контакту між учасниками, зниженні напруження та формуванні готовності до подальшої спільної роботи. За допомогою вправи «Презентація» учасники мають змогу представити себе, окреслити свою професійну роль, очікування й особисті мотиви участі у програмі. Вправа «Сусід зліва, сусід справа» активізує міжособистісну взаємодію та сприяє швидшому знайомству. Важливим елементом заняття є прийняття правил групи, що забезпечує конфіденційність, взаємоповагу, відповідальність і активність. Вправи «Очікування» та «Моя мета» допомагають учасникам усвідомити власні запити, співвіднести їх із метою програми та визначити індивідуальний напрям професійного саморозвитку.

Друге заняття має на меті сформувати в учасників цілісне уявлення про сутність самоактуалізації та її значення для професійного розвитку працівників бізнес-організацій. У межах заняття учасники аналізують власний життєвий і професійний шлях, визначають досягнення, які стали для них важливими протягом останніх 10 років. Вправа «Я і мої досягнення протягом 10 років» сприяє усвідомленню особистісних змін, професійного досвіду та ресурсів, які вже були реалізовані. Вправа «Піраміда потреб» допомагає осмислити місце самоактуалізації в системі людських потреб і зрозуміти її зв'язок із професійною діяльністю. Діагностика основних потреб дає можливість виявити провідні мотиви учасників, визначити, які потреби є найбільш актуальними, та співвіднести їх із перспективами професійної самореалізації.

Третє заняття орієнтоване на аналіз особистісних якостей, ресурсів і властивостей, які можуть сприяти або перешкоджати повному розкриттю потенціалу працівника. Учасники вчаться оцінювати себе не лише з позиції наявних професійних результатів, а й з погляду внутрішніх можливостей для подальшого розвитку. Вправа «Оцінювання психологічних характеристик самоактуалізованої особистості» дає змогу визначити риси, властиві людині,

здатній до самореалізації, та порівняти їх із власними характеристиками. Вправа «Мої позитивні та негативні якості» спрямована на усвідомлення сильних сторін, а також тих рис, які потребують корекції або розвитку. Вправа «Портрет і образ самоактуалізованої особистості» допомагає створити узагальнений ідеальний образ самореалізованої людини та визначити індивідуальні зони професійного й особистісного зростання.

Четверте заняття спрямоване на поглиблення уявлень учасників про себе, розвиток самопізнання, самоприйняття та позитивного ставлення до інших людей. Його зміст побудований так, щоб працівники бізнес-організацій могли краще усвідомити власні особистісні особливості, потреби, цілі, переживання та внутрішні ресурси. Вправа «Я і об'єкт» активізує асоціативне мислення й допомагає побачити себе через символічні образи. Вправа «Від третьої особи» розвиває рефлексію, оскільки учасники описують себе ніби з позиції стороннього спостерігача. Вправа «Віддзеркалення» дає змогу отримати зворотний зв'язок від групи, а «Лист своєму Я» сприяє глибшому осмисленню власного внутрішнього стану. Вправи «Мої добрі справи» і «За що ми любимо» посилюють позитивне самосприйняття, а діагностика рівня самооцінки дозволяє визначити адекватність ставлення до себе.

П'яте заняття присвячене розвитку навичок ефективного спілкування, встановлення контакту, попередження та конструктивного розв'язання конфліктів. Для працівників бізнес-організацій ця тема є особливо важливою, оскільки їхня професійна самореалізація значною мірою залежить від уміння взаємодіяти з колегами, керівниками, партнерами та клієнтами. Вправа «Без слів» розвиває невербальну комунікацію і здатність розуміти емоційні сигнали інших людей. Вправа «Комплімент» формує навички позитивного зворотного зв'язку, а «Зустріч» допомагає відпрацювати встановлення первинного контакту. Рольова гра «Черга» моделює напружену соціальну ситуацію, у якій потрібно діяти конструктивно. Вправа «Автобус» формує здатність враховувати позиції інших, а рольова гра «Залагоджування конфліктів» сприяє опануванню способів аналізу конфлікту, пошуку компромісу, ефективного вирішення суперечностей.

Шосте заняття спрямоване на формування теоретичних знань і практичних навичок планування робочого часу як важливого чинника професійної ефективності та самореалізації. Учасники навчаються усвідомлювати, як саме вони використовують свій час, які види діяльності є продуктивними, а які призводять до втрати ресурсів. Вправа «Практичне планування робочого дня» допомагає структурувати день відповідно до завдань і пріоритетів. Вправа «Фотографія робочого дня» передбачає аналіз реального розподілу часу та виявлення непродуктивних витрат. Вправа «Образ часу» сприяє усвідомленню особистого ставлення до часу та його впливу на професійну діяльність. Вправи «Розподіл часу» і «Плани» формують уміння раціонально організовувати робочий процес, визначати короткострокові й довгострокові професійні цілі та співвідносити їх із власними ресурсами.

Сьоме заняття орієнтоване на розвиток умінь ставити професійно значущі цілі, визначати шляхи їх досягнення та оцінювати реалістичність запланованих дій. У межах цього заняття учасники переходять від загального розуміння самореалізації до конкретизації власних професійних намірів. Вправа «Дороговказна зірка» допомагає визначити провідну життєву або професійну мету, яка задає напрям подальшого саморозвитку. Вправа «Досягнення мети» дає змогу розкласти загальну ціль на конкретні кроки, ресурси, можливі перешкоди й способи їх подолання. Вправа «Оголошення» сприяє символічному самопредставленню та усвідомленню сильних сторін. Вправа «Стріла» допомагає учасникам побачити напрям руху до мети, уточнити внутрішні й зовнішні ресурси та визначити, які дії наближають їх до професійної самореалізації.

Восьме заняття спрямоване на розвиток мотивації досягнення успіху, формування позитивного самосприйняття, конструктивного мислення та впевненості у власних можливостях. Його зміст допомагає учасникам осмислити власне розуміння успіху, визначити внутрішні бар'єри та активізувати ресурси, які підтримують професійне зростання. Вправа «Тема успіху» дає змогу проаналізувати, що саме учасники вкладають у поняття успіху та як пов'язують його з професійною самореалізацією. Вправа «Придумай девіз» сприяє створенню особистої мотиваційної формули, яка підтримує активність і віру в

себе. Вправа «Ідентифікація з улюбленою твариною» допомагає через образну форму усвідомити власні ресурсні якості. Вправа «Успіх у минулому» активізує позитивний досвід досягнень, а «Уникнення невдачі» спрямована на осмислення страхів і стратегій, що перешкоджають успіху. Діагностика мотивації досягнення успіху й уникнення невдач дозволяє визначити провідну орієнтацію учасників.

Дев'яте заняття має на меті розвиток здатності відповідально ставитися до власних дій, долати перешкоди та знаходити конструктивні способи розв'язання проблем. Учасники вчаться розглядати труднощі не лише як перешкоди, а й як можливості для розвитку, переосмислення досвіду та зміцнення професійної стійкості. «Мозковий штурм»: «Як ви думаєте, що таке проблема?» активізує групове обговорення і допомагає виявити різні підходи до розуміння проблемної ситуації. Міні-лекція «Що таке проблема?» подає теоретичне пояснення поняття проблеми та способів її психологічного аналізу. Вправа «Я впораюся із цією проблемою» формує впевненість у власних силах, а «Перешкоди в роботі» допомагає визначити реальні професійні труднощі та способи їх подолання. Вправа «Вчимося на помилках» спрямована на переосмислення невдач як джерела досвіду, навчання й подальшого розвитку.

Десяте заняття виконує підсумкову функцію і спрямоване на узагальнення набутого досвіду, усвідомлення бар'єрів творчого самовираження, активізацію творчого потенціалу та оцінювання результатів роботи групи. Учасники мають змогу проаналізувати власні зміни, визначити здобуті навички та окреслити подальші кроки професійного саморозвитку. Вправа «Формула мене» допомагає створити символічне узагальнення власної особистості, її ресурсів і ключових якостей. Вправа «Картки на спині» забезпечує зворотний зв'язок від групи та сприяє усвідомленню сильних сторін. Вправа «3 способи нестандартного використання предмета» розвиває креативність і гнучкість мислення. Вправа «С.О.Л.П.» спрямована на осмислення індивідуальних стратегій саморозвитку, а «Творчий аналіз» допомагає узагальнити досвід тренінгу. Завершують заняття заключний обмін думками та оцінка роботи групи психологом, що дає змогу підбити підсумки й визначити напрями подальшого розвитку.

Отже, запропонована система роботи дає змогу працівникам бізнес-організацій усвідомити значення безперервного становлення, розвитку й удосконалення особистості у професійній сфері. Самоактуалізація як реалізація потенційних можливостей людини неможлива без розвитку й збагачення внутрішньоособистісної та мотиваційно-ціннісної сфер, тому програма сприяння професійній самореалізації має бути спрямована не тільки на засвоєння знань, а й на формування в учасників практичних умінь самопізнання, цілепокладання, саморегуляції, конструктивної взаємодії, творчого розв'язання проблем і відповідального професійного саморозвитку.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій, що дало змогу охарактеризувати соціально-психологічні чинники самореалізації, проаналізувати результати емпіричного дослідження, розробити програму сприяння професійній самореалізації досліджуваної категорії працівників і зробити такі висновки.

1. Здійснено теоретичне узагальнення наукових підходів до розуміння професійної самореалізації особистості в психологічній науці. У межах аналізу самореалізацію розглянуто в системі споріднених понять – самодетермінації, самоактуалізації, саморозвитку та самоздійснення особистості. З'ясовано, що проблема самореалізації досліджувалася представниками різних психологічних напрямів – психодинамічного, гуманістичного, діяльнісного, акмеологічного, генетико-моделюючого та інших підходів. У цих підходах самореалізація або самоактуалізація трактується як внутрішня мотиваційна тенденція людини, а також як процес і результат її особистісного зростання, становлення суб'єктом життєдіяльності та професійної активності. Обґрунтовано, що здатність до самореалізації притаманна кожній людині, проте її повноцінне розгортання можливе лише за наявності відповідних психологічних, соціальних і професійних умов. Самореалізація суб'єкта передбачає усвідомлення власної індивідуальності, вибір і реалізацію тих її аспектів, які забезпечують самовираження, розкриття потенціалу, формування особистої системи смислів, цінностей, мотивів, уявлень про себе, визначення цілей і способів їх досягнення, зокрема через самозміну. Професійну самореалізацію особистості визначено як процес інтеграції потреб працівника у визнанні, самоактуалізації, кар'єрному розвитку та професійній майстерності, що реалізується у професійній діяльності й супроводжується задоволеністю її змістом і результатами.

2. Охарактеризовано психологічну специфіку професійної діяльності працівників бізнес-організацій. Встановлено, що така діяльність має низку ознак, які безпосередньо впливають на можливості професійної самореалізації

персоналу. По-перше, вона є самостійною, ініціативною, систематичною та пов'язаною з ризиком активністю, орієнтованою на досягнення економічних і соціальних результатів, а також на отримання прибутку. По-друге, працівники різних напрямів комерційної сфери відрізняються за професійно важливими якостями, що зумовлено змістом їх функцій, характером завдань і особливостями професійного середовища. По-третє, діяльність персоналу бізнес-організацій передбачає постійну взаємодію в робочих групах, команді, з клієнтами та партнерами, тому вимагає розвинених умінь ділового і міжособистісного спілкування. По-четверте, працівники діють в умовах підвищеного емоційного напруження, яке спричиняється високими вимогами до результативності, необхідністю швидко засвоювати й застосовувати нові знання та вміння, адаптуватися до змін, очікувань клієнтів, маркетингових завдань, часових обмежень і бюджету. По-п'яте, у бізнес-організаціях діє досить жорстка й деталізована система оцінювання персоналу, що посилює вимоги до особистості працівника, формує внутрішню конкуренцію за якістю та швидкістю виконання завдань, а за несприятливих умов може призводити до плинності кадрів, стереотипізації професійного мислення і зниження ефективності діяльності.

3. Визначено та змістовно розкрито соціально-психологічні чинники, що впливають на професійну самореалізацію працівників бізнес-організацій. До провідних чинників віднесено професійно значущі цінності й мотиви, систему професійно важливих знань, сформовані вміння та навички, а також особистісні якості, необхідні для ефективної діяльності у бізнес-середовищі. Обґрунтовано, що професійна самореалізація працівника можлива за умови розвитку його ціннісно-мотиваційної сфери, зокрема морально-етичних орієнтацій, а також професійних установок, спрямованості на саморозвиток, самоактуалізацію та досягнення результату. Важливе значення має також набуття знань у сфері комерційної діяльності, а також розуміння змісту, показників і умов професійної самореалізації. Окрему роль відіграє розвиток професійно значущих умінь і навичок, передусім комунікативних, організаційних, здатності навчатися й адаптуватися до змін. Не менш важливими є особистісні якості працівника – творчі та інтелектуальні здібності, емоційна стійкість, наполегливість і

саморефлексія, які забезпечують усвідомлене прагнення до професійного зростання та реалізації власного потенціалу.

4. Емпірично проаналізовано психологічні особливості професійної самореалізації працівників бізнес-організацій. Для діагностики індивідуально-психологічної складової було застосовано методику «САТ» Е. Шострома, яка дала змогу оцінити рівень самоактуалізації досліджуваних. За результатами методики встановлено, що високий рівень самоактуалізації мають 19%, середній рівень – 42,7%, низький рівень – 35,9%, а прояви псевдосамоактуалізації зафіксовано у 2,4%. Це свідчить про те, що в більшості працівників особистісні ресурси, необхідні для повної професійної самореалізації, сформовані переважно на середньому або недостатньому рівні. Організаційно-професійну складову професійної самореалізації досліджено за допомогою анкетування. Отримані результати показали, що високий рівень знань про самоактуалізацію і професійну самореалізацію виявлено у 14% працівників, середній рівень – у 48%, низький рівень – у 38%. Додатково було використано методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса. За її результатами встановлено, що 34% мають спрямованість на себе, 36% – спрямованість на спілкування, а 30% – спрямованість на справу. Такий розподіл засвідчує відносну збалансованість типів спрямованості, однак із незначним домінуванням орієнтації на спілкування. Соціально-психологічну складову професійної самореалізації працівників бізнес-організацій було вивчено за допомогою методики «КОС-2» В. Синявського та В. Федоришина. За показниками комунікативних якостей встановлено, що низький рівень мають 22% працівників, рівень нижче середнього – 24%, середній рівень – 28%, високий рівень – 20%, дуже високий рівень – 6%. Аналіз організаційних якостей показав, що низький рівень притаманний 22% працівників, рівень нижче середнього – 20%, середній рівень – 32%, високий рівень – 18%, дуже високий рівень – 8%. Узагальнення отриманих емпіричних даних дало змогу визначити загальні рівні професійної самореалізації працівників бізнес-організацій. Низький рівень професійної самореалізації виявлено у 42% працівників, середній рівень – у 36%, високий рівень – у 22%. Отримані результати свідчать, що значна частина досліджуваних

має недостатньо сформований рівень професійної самореалізації. Це підтверджує необхідність цілеспрямованої психологічної роботи, спрямованої на розвиток особистісних, мотиваційних, комунікативних та організаційних ресурсів працівників бізнес-організацій.

5. Розроблено тренінгову програму, спрямовану на сприяння професійній самореалізації працівників бізнес-організацій. Її зміст орієнтований на створення психологічних умов, за яких працівники можуть глибше усвідомити власні індивідуальні особливості, оцінити рівень особистісного й професійного розвитку, а також визначити напрями подальшого самовдосконалення. Програма передбачає розвиток здатності працівників будувати життєві та професійні плани, формулювати реалістичні цілі, співвідносити їх із власними ресурсами й своєчасно коригувати відповідно до змін у професійному середовищі. Реалізація програми має сприяти переходу працівника до більш усвідомленої професійної самоактуалізації, підвищенню продуктивності діяльності, відповідальності за власний розвиток і здатності діяти цілеспрямовано. Запропонований зміст програми забезпечує поглиблене опрацювання особистісних і професійно значущих проблем, активізацію внутрішньої мотивації до саморозвитку, а також засвоєння учасниками знань про сутність, чинники й умови професійної самореалізації. Тренінгові вправи дібрано так, щоб через самопізнання та рефлексію працівники могли визначити власні ресурси, перешкоди на шляху до реалізації, уже сформовані риси самоактуалізованої особистості та якості, які потребують подальшого розвитку. Прогнозованим результатом програми є підвищення рівня професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.

Перспективами подальшого дослідження можна визначити вивчення особливостей професійної самореалізації працівників державних організацій та установ у порівняльному аспекті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуллаєва І. Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі. *Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ-Алчевськ : ЛАДО, 2013. Вип. 39. С. 77-81.
2. Балахтар В. В. Психологія особистості : підручник. Київ : Талком, 2018. 384 с.
3. Бандура О. Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості. *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник* / ред. кол. Н. Софій, І. Єрмаков. Київ : Контекст, 2000. 336 с. С. 46-59.
4. Бедлімов А.Т. Самоактуалізація юнаків в контексті їх Я-концепції. *Психологія : збірник наукових праць НПУ ім. М. Драгоманова*. 2010. Вип. 2 (9). С. 200–205.
5. Безена І. М. Проблема самоактуалізації особистості щодо отримання якісної освіти в умовах глобалізації та інформатизації суспільства : філософсько-освітній аспект. *Scientific and Theoretical Almanac Grani*. 2015. №3. С. 116-121. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/268616765.pdf>
6. Бех І. Д. Самореалізація як духовно-практичний символ особистості. *Позакласний час*. 2012. № 7/8. С. 50-52.
7. Боднар М. Б. Вплив етнопсихологічних життєвих орієнтацій на самоактуалізацію студентської молоді : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2014. 216 с.
8. Большакова А.М. Психологія особистісної реалізованості суб'єкта життєвого шляху : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2011. 312с.
9. Бондарчук О. І. Проблема впливу організаційного розвитку на особистісний розвиток персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2010. Т. 1. Ч. 28. С. 172-177.

- 10.Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія. Суми : Еллада, 2012. 608 с.
- 11.Братаніч Б.В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта. *Філософські проблеми освіти*. 2011. №2. С. 13–20.
- 12.Ватковська М.Г. Самореалізація особистості в освітньому просторі: автореф. дис. ... канд. філос. наук. Одеса, 2010. 22 с.
- 13.Венгер Г. С. Самоактуалізація майбутнього фахівця соціальної сфери. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2016. № 1. С. 36-44. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2016_1_6.
- 14.Власова О. І., Кушніренко В. І., Ніконенко Ю. В. Соціальна психологія організацій і управління : підручник. Київ : Знання України, 2012. 467 с.
- 15.Вовк В. О. Прагнення до самоактуалізації як інтегративний показник розвитку суб'єктної позиції сучасного студента. *Психологічний часопис*. 2017. № 4. С. 155-167. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2017_4_15.
- 16.Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентоздатності малого бізнесу в оцінках підприємців. *Вісник Чернігівського національного пед. ун-ту*. 2011. Т. 1. Вип. 94. С. 84-88.
- 17.Гнускіна Г. В. Аналіз проблемних ситуацій підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення негативних емоцій та станів. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2012. Т. 1. Ч. 36. С. 272-275.
- 18.Голованова Т. М. Вплив Інтернет залежності на самоактуалізацію осіб юнацького віку : автореф. дис ... канд. психол. наук. Київ, 2020. 20 с.
- 19.Гончаренко Я. В. Зміст і структура тренінгу «Психологія розвитку орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 1(12). С. 7-16.
- 20.Гончаренко Я. В. Основні характеристики комерційної організації. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2013. Вип. 37. С. 95-99.

21. Грабішук С. В. Аналіз моделей самоактуалізації фахівців у сучасній психологічній літературі. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 2. С. 33-38. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2017_2_8
22. Грищенко С. Самоактуалізація – основна умова формування досвіду самостійної практичної діяльності майбутніх соціальних педагогів. *Рідна школа*. 2010. №6. С. 27-31.
23. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : дис. ... канд. психол. наук. Львів, 2015. 192 с.
24. Данилюк І. В., Буркало Н. І. Психологічні особливості самоактуалізації особистості. *Psychological journal*. 2020. Вип. 6. № 2. URL : <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/download/862/525/>
25. Дерев'янко С.П. Роль та місце творчості в процесі самоактуалізації особистості. *Вісник Чернігівського держ. пед. ун-ту. Психологічні науки*. 2002. Вип.17: С. 20-24.
26. Дзюбко Л. В. Теоретичні аспекти самореалізації особистості. Київ : НПУ, 2007. 88 с.
27. Дідик Н.М. Особливості особистісної зрілості та самоактуалізації соціальних педагогів у процесі їх професійної підготовки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 6. С. 58-62.
28. Долінська Ю.Г Самоактуалізація особистості майбутнього психолога у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2016. 200 с.
29. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / за ред. Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова, Г.М. Несен. Київ : Богдана, 2003. 520 с.
30. Занюк С.С. Мотиваційний тренінг (як учитися спонукати себе та інших до ефективної діяльності). Луцьк : РВВ Волинського державного університету ім. Лесі Українки, 1998. 64 с.
31. Зарицька В.В. Формування здатності до самореалізації : тренінгова програма. Запоріжжя : Час, 2004. 24 с.

32. Історія психології: від античності до початку XXI століття : навч. посіб. / авт.-уклад. О. П. Коханова. Київ : Інтерсервіс, 2016. 235 с.
33. Каньоса Н. Г. Мотиви навчально-професійної самореалізації студентів вищих педагогічних навчальних закладів : монографія. Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2013. 190 с.
34. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ-Львів : Сполом, 2011. 216 с.
35. Карамушка Л. М., Сняданко І. І. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. Київ-Львів : Край, 2010. 212 с.
36. Карамушка Л. М., Худякова Н. Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія. Київ-Львів : Сполох, 2011. 208 с.
37. Карамушка Л., Ткалич М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2009. 260 с.
38. Каткова Т. А., Кобильнік Л. М. Психологічний супровід процесу самоактуалізації особистості майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*. 2015. №30. С. 268-278.
39. Кобильнік Л.М. Психологічні особливості самоактуалізації особистості майбутніх психологів і педагогів : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2007. 250 с.
40. Ковальчук О. М. Методики для дослідження особливостей та чинників розвитку організаційної культури комерційних організацій. *Організаційна та економічна психологія в Україні : сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12-13 квітня 2018 року)*. Київ, 2018. С. 132-133.
41. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 1-5.

- 42.Корекційно-розвивальні програми / упоряд. Л. В. Підлипна. Івано-Франківськ : ОППО, 2005. 148 с.
- 43.Корольчук М. С. Історія психології : навчальний посібник. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2004. 248 с.
- 44.Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Ельга, Ніка-центр, 2004. 400 с.
- 45.Кот В. Г. Психологічне дослідження самоактуалізації працівників рекламної сфери в професійній діяльності. *ScienceRise*. 2015. Т. 12. № 1 (17). URL : <http://iournals.urau.ua/sciencerise/article/view/54857>.
- 46.Кот В. Г. Психологічні аспекти професійної самореалізації працівників рекламної сфери з урахуванням специфіки діяльності. *Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2013. Вип. 38. С. 265-269.
- 47.Креденцер О. В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2019. 220 с.
- 48.Кузікова С.Б. Теорія і практика вікової психокорекції : навчальний посібник. Суми : Університетська книга, 2006. 384 с.
- 49.Кулаковський Т. Ю. Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2010. 20 с.
- 50.Лембер Т. Ключові проблеми керівника : 50 перевірених способів вирішення проблеми. Київ : Наукова думка, 2011. 303 с.
- 51.Ложкін Г. В., Воленюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці : навч. посіб. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.
- 52.Ложкін Г. В., Комаровська В. Л., Воленюк Н. Ю. Економічна психологія : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2008. 464 с.
- 53.Максименко С. Д. Психологія підприємницької діяльності. *Філософська і соціологічна думка*. 1993. № 5. С. 15-21.
- 54.Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології*

ім. Г. С. Костюка АПН України. 2010. Вип. 8. С. 3-19.

- 55.Мандебура Б. С., Шевченко О. М. Особливості прояву самоактуалізації в юнацькому віці. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 814-817. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_199
- 56.Михайлюк Л. М. Розвиток особистості в гуманістичній психології А. Маслоу та К. Роджерса. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2007. №2. Ч. 1. URL : http://novyn.kpi.ua/2007-2-1/08_Mihailuk.pdf
- 57.Мова Л.В. Психологічні особливості забезпечення особистісної самореалізації майбутніх психологів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2003. 20 с.
- 58.Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики : навчальний посібник. Київ : Слово, 2012. 464 с.
- 59.Москаленко В. В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. *Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України*. 2003. Вип. 11. С. 17-20.
- 60.Муляр В. І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз). Житомир : ЖІТІ, 1997. 214 с.
- 61.Мяленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Київ : Міленіум, 2016. 104 с.
- 62.Нестеренко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства : дис. ... канд. філос. наук. Запоріжжя, 2012. 201 с.
- 63.Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 695 с.
- 64.Осика О. В. Індивідуальна психологія А. Адлера в психокорекційній роботі. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № (23). URL : <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2014-23.%p>
- 65.Основи практичної психології : підручник / В. Панок, Т. Титаренко,

- Н. Чепелєва та ін. Київ : Либідь, 2006. 536 с.
66. Основи психології : підручник / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. Київ : Либідь, 1999. 632 с.
67. Паламарчук О. М. Психологія розвитку підприємницької діяльності : автореф. докт. психол. наук. Київ, 2015. 43 с.
68. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2016. 280 с.
69. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. Львів, 2011. 276 с.
70. Петренко Н. В. Самоактуалізація та самореалізація особистості у філософсько-освітньому дискурсі. *Грані*. 2016. № 7. С. 52-57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2016_7_11.
71. Пригоровська Л. В. Самоактуалізація – важлива складова розвитку особистості. *Педагогіка і психологія*. 2016. №2. С. 112–119.
72. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
73. Психологічний словник / авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова. Київ : Науковий світ, 2007. 274 с.
74. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2015. 288 с.
75. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
76. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.
77. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / Г. О. Балл, М. В. Бастун, В. І. Гордієнко та ін. ; за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2011. 330 с.
78. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / за ред. М. В. Лемак, В. Ю. Петрищевої. Ужгород : Вид. О. Гаркуші, 2011. 616 с.
79. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу

«людина – людина» : монографія / за ред. О. М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.

- 80.Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи. *Психологія і особистість*. 2015. №2(2). С. 85-97. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2015_2%282%29__9
- 81.Романовський О. О. Феномен підприємництва в університетах світу : монографія. Вінниця : Нова книга, 2012. 504 с
- 82.Роменець В.А., Маноха І.П. Історія психології ХХ століття : навч. посіб. Київ : Либідь, 1998. 992 с.
- 83.Садова М.А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Луцьк, 2010. 20 с.
- 84.Снігур Л. А. Проблема самоактуалізації особистості в умовах соціально-економічних змін. *Наука і освіта*. 2008. № 8-9. С. 107-111.
- 85.Старинська Н. В. Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки : монографія. Київ : Інтерсервіс, 2015. 178 с.
- 86.Столярчук О. А. Самоактуалізація як чинник становлення особистості фахівця. *Innovative Solutions in Modern Science: scientific journal*. 2017. №4 (13). С. 129-139.
- 87.Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
- 88.Ткалич М. Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2016. 22 с.
- 89.Франкл В. Людина у пошуках сенсу. Харків : КСД, 2019. 167 с.
- 90.Фромм Е. Втеча від свободи. Харків : КСД, 2019. 288 с.
- 91.Хорні К. Невроз і особистісне зростання. Боротьба за самореалізацію. Київ : Академія, 2019. 326 с.
- 92.Худякова Н. Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2008. 20 с.

- 93.Царькова О. В., Єгорова О. І. Психологічні особливості самоактуалізації особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 5 (1). С. 51-56.
- 94.Чуйко Г.В., Гуляс І.А., Колтунович Т.А. Екзистенційна психологія : навч. посіб. Чернівці : Прут, 2009. 308 с.
- 95.Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2005. 640 с.
- 96.Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 1998. 270 с.
- 97.Ямницький В. М. Психологія життєтворчої активності особистості : монографія. Одеса : Черкасов М. П. ; Рівне : РДГУ, 2004. 360 с.
- 98.Яценко Т. С. Глибинна психологія : діагностика та корекція тенденції до психологічної смерті : навч. посіб. Ялта : РВВ КГУ, 2008. 204 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

Інструкція. Пропонуємо Вам відповісти на питання анкети. Ваші відповіді потрібні для вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників бізнес-організацій.

1. Що таке самоактуалізація? Яке б визначення Ви дали?
2. Чи можна стверджувати, що самоактуалізація притаманна не всім людям:
 - а) так
 - б) ні
 - в) не знаю
3. Кого, на Вашу думку, можна назвати особистістю, не здатною до самоактуалізації?
 - а) мала дитина
 - б) психічно хвора людина
 - в) неповносправна людина
 - г) злочинець/асоціальна особистість
 - д) інше. _____
4. Чи є віковий період, найбільш сприятливий для самоактуалізації? Якщо так, то який це вік у житті людини? _____
5. Чи Ви вважаєте себе самоактуалізованою людиною?
 - А) так
 - б) ні
 - в) не знаю
6. Чи сприяє Ваша професійна діяльність самоактуалізації?
 - а) так
 - б) ні, тому що _____
 - в) ваш варіант _____
7. Якщо говорити конкретно про Вас, то що вплинуло на Вашу самоактуалізацію?
8. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням, що працівники, які мають знання із професійної самоактуалізації, мають шанс бути більш самоактуалізованими?
 - а) так
 - б) ні
 - в) не знаю

Дякуємо за відповіді!

**Взірці занять програми професійної самореалізації
працівників бізнес-організацій**

Заняття № 1

Тема. Вступне.

Мета: знайомство й саморозкриття учасників групи, створення позитивної атмосфери.

На першому етапі відбувається знайомство. Кожен учасник групи вибирає собі ім'я, яким його будуть називати під час занять, й оформлює свою візитівку. Для підкріплення саморозкриття можна застосувати кілька вправ.

1. Вправа «Презентація».

Мета: виявити вміння представляти свої особистісні якості.

Кожен учасник називає своє ім'я й розповідає про себе, про свої особливі якості, звички, уміння, переваги тощо, які відрізняють його від інших. Основне завдання самопрезентації – підкреслити свою індивідуальність. Після того, як кожен повідомить про себе, психолог просить учасників згадати, у чому ж унікальність учасників групи.

2. Вправа «Сусід зліва, сусід справа».

Мета: знайомство учасників тренінгу, створення позитивної атмосфери.

Обладнання: м'яч.

Хід вправи. Учасник, у руках якого знаходиться м'яч, називає імена своїх сусідів зліва й праворуч, та їх якості, які ті називали під час знайомства. Після цього він кидає м'яч будь-кому із членів групи, називаючи його ім'я. Той, хто отримав м'яч, знову повинен назвати імена своїх сусідів праворуч і ліворуч, їх видатну якість та передати м'яч іншому, і так знову й знову.

3. Прийняття правил групи.

Мета: вивчення основних правил тренінгу, а також сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку працівників комерційних організацій.

Після того, як відбулося знайомство, можна перейти до вивчення основних

правил тренінгу. Робота на цьому етапі спрямована на обговорення та прийняття правил усіма учасниками групи.

Правила. 1. Присутні беруть участь у всьому, що відбувається під час тренінгу (щоб усі перебували в рівних умовах).

2. Принцип «тут і зараз» (думати і говорити тільки про те, що відбувається в групі).

3. Ніхто не дає жодних порад один одному. Кожен говорить про свої почуття, думки, враження.

4. Поки не закінчиться весь курс тренінгу, поза заняттями не говорити про те, що тут відбувається.

5. Кожен зобов'язаний зберігати анонімність і конфіденційність.

6. На заняття не можна запізнюватися.

7. Усі учасники називають один одного тільки на ім'я.

8. Кожен учасник може назвати своє ім'я або вигадане.

9. Необхідно уважно слухати того, хто говорить, не перешіптуватися, не перебивати. Без дозволу психолога між собою не розмовляти.

10. Бажано, щоб усі сиділи у відкритій позі. Це спонукає до відкритості, відвертості, щирості.

4. Вправа «Очікування».

Мета: визначити розуміння учасниками мети тренінгових занять і рівень їхньої умотивованості.

Пропонують учасникам висловитися з приводу того, що вони очікують від занять у тренінговій групі, поділитися своїми думками, висловити свої почуття.

5. Вправа «Мета».

Мета: активізувати цілепокладання учасників.

Обладнання: стільці.

Хід вправи. Учасники сідають на стільці в коло. Кожен мовчки вибирає собі «ціль» – інший стілець, на який він би хотів пересісти. Потім, із закритими очима всі разом починають рухатися до своєї мети. Досягти своєї мети – означає сісти на обраний стілець. Психолог дає такі завдання: досягти мети; досягти мети з максимальним уважним ставленням до оточуючих; досягти мети, не звертаючи

уваги на оточення й пам'ятаючи про свою потребу.

Зворотній зв'язок: учасники тренінгу висловлюють свої думки й бажання психологу щодо першого заняття.

Заняття № 2

Тема. Що таке самоактуалізація?

Мета: осмислення процесу самоактуалізації працівниками комерційних організацій.

Розминка. Психогімнастика.

Зобразити засобами пантоміми:

1. Заборонений плід.
2. Іду туди, куди йти не хочеться.

Міні-лекція. «Самоактуалізація та її значення в житті людини».

Проблема самоактуалізації особистості з давніх-давен хвилює людство. Ця проблема належить до категорії «вічних», адже кожне нове покоління людей прагне не тільки охопити загальнолюдський зміст проблеми актуалізації людини, а й творчо вирішити її відповідно до свого часу, його набутих знань.

Згідно з гуманістичними теоріями особистості самоактуалізація є основною людською потребою, яка полягає в прагненні до більш повного виявлення й розвитку особистісних можливостей; у бажанні стати всім, ким можливо (А. Маслоу), самовдосконалюватися, реалізовувати свій потенціал.

Дослідники (С. Максименко, Г. Балл, М. Бондар, Л. Кобильник, Ю. Долінська, В. Гупаловська) відзначають, що кожна людина має приховані задатки та здібності, тому дуже важливо не сумніватися і не боятися їх реалізовувати, збільшуючи тим самим шанси на досягнення успіху, самоактуалізації. С. Максименко відзначає, що недоречні тези про те, що дуже незначна кількість людей (3% за А. Маслоу) самореалізуються, оскільки це може зробити кожен. Однак, слід підкреслити, що самоактуалізація досить складний і тривалий процес, який вимагає чіткого визначення мети, значних вольових зусиль, спрямованої самоактивності, великих психологічних й енергетичних витрат. Самоактуалізація також передбачає наявність у людини самостійної,

незалежної думки щодо основних життєвих питань. На думку А. Маслоу, самоактуалізація – це праця заради того, щоб зробити добре те, що людина хоче зробити, відмову від ілюзій, позбавлення хибних уявлень про себе.

1. Вправа «Я і мої досягнення протягом 10 років».

Мета: формування адекватного уявлення про своє майбутнє.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Учасникам пропонується представити й описати себе і свої досягнення протягом 10 років.

2. Вправа «Піраміда потреб».

Мета: виявлення актуальних потреб.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. Психолог перед проведенням основної частини вправи ознайомлює учасників тренінгу з ієрархією потреб А. Маслоу і пропонує їм скласти власну «піраміду потреб».

Хід вправи. Для цього учасникам пропонується класифікація потреб А. Маслоу, Х. Мюррея. Водночас, учасники можуть доповнювати надані класифікації тими потребами, які є важливими й актуальними саме для них.

Класифікація потреб Х. Мюррея: 1) домінантність – прагнення контролювати, впливати, направляти, переконувати, перешкоджати, або обмежувати; 2) агресія – прагнення словом або справою зганьбити, засудити, познущатися, принизити; 3) пошук дружніх зв'язків – прагнення до дружби, любові; добра воля, симпатії до інших, страждання за відсутності дружніх стосунків; бажання зблизити людей, усунути перешкоди; 4) відторгнення інших – прагнення відкинути спроби зближення; 5) автономія – прагнення звільнитися від усяких обмежень: від опіки, режиму, порядку тощо; 6) пасивна покора – підпорядкування силі, прийняття долі, інтрапунітивність, визнання власної неповноцінності; 7) потреба в повазі й підтримці; 8) потреба досягнення – прагнення подолати якийсь бар'єр, перевершити інших, зробити щось краще, досягти вищого рівня в якій-небудь справі, бути послідовним і цілеспрямованим; 9) потреба бути в центрі уваги; 10) потреба гри – перевага гри над будь-якою серйозною діяльністю, бажання розваг, любов до дотепів; іноді поєднується з

безтурботністю, безвідповідальністю; 11) егоїзм (нарцисизм) – прагнення ставити понад усе власні інтереси, самовдоволення, автоеротизм, хвороблива чутливість до приниження, сором'язливість; тенденція до суб'єктивізму при розумінні зовнішнього світу; часто поєднується з потребою в агресії чи відкиданні; 12) соціальність (соціофілія) – ігнорування власних інтересів заради групи, альтруїстична спрямованість, гідність, поступливість, турбота про інших; 13) потреба пошуку покровителя – очікування ради, допомоги; безпорадність, пошук втіхи, м'якого ставлення; 14) потреба надання допомоги; 15) потреба уникнення покарання – стримування власних імпульсів з метою уникнути покарання, осуду; потреба зважати на загальну думку; 16) потреба самозахисту – труднощі з визнанням власних помилок, прагнення виправдатися посиленнями на умови, відстоювати своїх прав; відмова від аналізу своїх помилок; 17) потреба подолання поразки, невдачі - відрізняється від потреби досягнення акцентом на самостійності дій; 18) потреба уникнення небезпеки; 19) потреба порядку – прагнення до акуратності, впорядкування, точності, краси; 20) потреба судження – прагнення ставити загальні питання або відповідати на них; схильність до абстрактних формул, узагальнень, захопленість «вічними питаннями» тощо.

3. Діагностика основних потреб (Методика актуальності основних потреб («Піраміда потреб»), модифікація І. Акіндінової).

Зворотній зв'язок. Підведення підсумків зустрічі. Ритуал прощання.

Заняття № 3

Тема. Оцінка можливостей самоактуалізації.

Мета: аналіз, оцінювання якостей і властивостей особистості, що сприяють повному прояву своїх можливостей.

Розминка. Психогімнастика.

Зобразити засобами пантоміми:

1. Автобус в годину пік.
2. Зустріч на вузькому містку через ущелину.

Міні-лекція. «Характеристика самоактуалізованої особистості».

1. Вправа «Оцінювання психологічних характеристик самоактуалізованої

особистості».

Мета: аналіз психологічних характеристик і якостей самоактуалізованої особистості, оцінювання рівня їх самовираженості.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Учасникам пропонується оцінити наявність характеристик самоактуалізованої особистості А. Маслоу та рівень їх самовираженості за 10-бальною шкалою (0 – повна відсутність характеристики, 10 – характеристика виражена максимально).

Характеристики самоактуалізованої особистості (за А. Маслоу): зовнішня спрямованість, на противагу орієнтації лише на внутрішній світ; активне сприйняття дійсності та здатність добре орієнтуватися в ній; прийняття себе таким, який є; докладання максимуму зусиль для досягнення поставлених цілей; контактність, прагнення встановлювати, хоча і не зі всіма, сповна доброзичливі особисті взаємини; прийняття інших людей; володіння почуттям гумору; уміння покладатися на свій досвід, розум і почуття, а не на думки інших людей; спонтанність у вираженні своїх думок і почуттів; безпосередність у вчинках; розвинені творчі здібності; здатність брати на себе відповідальність, а не уникати її; адаптованість; здатність приймати свою агресивність як природну властивість; відкрита й чесна поведінка; здатність до глибокого розуміння життя; заклопотаність благополуччям інших людей, а не забезпеченням лише власного щастя; здатність об'єктивно оцінювати своє життя.

2. Вправа «Мої позитивні та негативні якості».

Мета: аналіз позитивних та негативних якостей особистості, оцінка їх впливу на реалізацію власного потенціалу.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Учасникам пропонується визначити свої позитивні якості, які допоможуть їм реалізувати себе, і негативні якості, які, навпаки, перешкоджають цьому.

Хід вправи. Для виконання цього завдання психолог пропонує учасникам короткий тезаурус якостей особистості, який допоможе їм проаналізувати особливості своєї особистості.

3. Вправа «Портрет і образ самоактуалізованої особистості».

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Учасникам пропонується скласти словесний портрет і образ самоактуалізованої особистості.

Зворотній зв'язок. Підведення підсумків зустрічі. Ритуал прощання.

Заняття № 4

Тема. Самоактуалізація і самопізнання.

Мета: формування адекватного уявлення про свою особистість; процес самопізнання власної особистості; формування вміння приймати інших людей.

Розминка. Психогімнастика.

Зобразити засобами пантоміми: схрещення доріг.

1. Вправа «Я і об'єкт».

Мета: створення психологічних передумов для саморозкриття і самоприйняття; розвитку критичного та об'єктивного ставлення особистості до самої себе.

Хід вправи. Учасникам пропонують поділитися на пари. Потім їм необхідно почати переміщатися по приміщенню, і робити це допоки вони не натраплять на якийсь великий або яскравий об'єкт (картина, квітка, книжкова шафа тощо). Потім цей об'єкт починає описувати один з членів пари, говорячи від імені цього об'єкта. Наприклад, людина, що зупинилася поруч з квіткою, може сказати так: «Мої листки соковиті, зелені. Мої квіти мають рожево-фіолетове забарвлення. Моє призначення прикрашати будинок, радувати погляд...». Опис продовжується доти, поки об'єкт не буде змальовано більш докладно.

Потім психолог просить усіх учасників сісти в загальне коло. Далі проводиться обговорення вправи, водночас, особлива увага приділяється процесу виконання (аналізується виконання й почуття, що виникли у результаті цього). Основне завдання психолога – допомогти співвіднести набуті знання з особистим або професійним життям учасників, оскільки часто, описуючи особливості об'єкта, людина насправді, описує різні аспекти власної особистості.

Наприкінці ведучий просить усіх учасників по черзі розповісти про дві

речі, яким, на їхню думку, вдалося навчитися при виконанні цієї вправи.

2. Вправа «Від третьої особи».

Мета: вивчення особистісних уявлень про себе на підставі самоаналізу, самоставлення.

Хід вправи. Учасникам необхідно розбитися на пари і розташуватися один напроти одного. Потім психолог пропонує учасникам описати себе в третій особі своїм партнерам, на опис відводиться п'ять хвилин, потім члени пари міняються ролями. Приклад опису: «Марина – дівчина середнього зросту. У неї світле волосся, зібране у хвіст. Вона виглядає ...». Далі відбувається обговорення вправи: аналізується: «Чи важко було начебто «відсторонитися» від власної особистості?; Які почуття тоді виникали? Що сподобалося в представленому людині, а що ні? Чи хотілося щось змінити?». У кінці вправи учасникам виділяється кілька хвилин на обговорення своїх планів на найближче майбутнє, що вони збираються робити на канікулах, вихідних. Це дозволить учасникам відволіктися від вправи і повернутися до своїх «нормальних» ролей.

3. Вправа «Віддзеркалення».

Мета: аналітична робота над собою, яка сприяє прийняттю власної особистості.

Обладнання: дзеркало.

Хід вправи. Необхідно стати перед дзеркалом і дивитися в нього не менше 10 хвилин. Уважно розгляньте себе, всі частини свого тіла. Визначте тільки найкращі ваші зовнішні риси. Як би ви позитивно охарактеризували свою зовнішність незнайомій людині? Яка ваша найприємніша зовнішня особливість? Уявіть, що ця риса дуже сильно виражена і люди звертають увагу тільки на найкраще в вас.

А тепер назвіть ваші найкращі внутрішні риси, які ховаються за зовнішньою оболонкою. Потім назвіть, на вашу думку, негативні внутрішні риси вашої особистості, називаючи відразу їх протилежне значення, наприклад неврівноважений – спокійний, лінивий – працьовитий, неухважний – зосереджений тощо.

Обговорення. Під час обговорення з'ясовується, що учасникам було легше

характеризувати позитивну внутрішню або зовнішню сторону своєї особистості. Чи вдалося зосередитися тільки на позитивному сприйнятті себе? Чи відповідає зовнішня оболонка внутрішньому «Я»? Що перешкоджає або сприяє цьому?

4. Вправа «Лист своєму Я».

Мета: розвиток уміння дослухатися порад, довіряти власному «Я».

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. У випадках, коли виникають складні ситуації або питання, ви завжди можете звернутися за допомогою до власної внутрішньої сутності. Водночас, необхідно прислухатися і довіритися собі. Вам пропонують написати листа своєму «Я». Насамперед, ви звертаєтеся до свого несвідомого й надаєте йому можливість знати про те, що ви йому довіряєте і готові прийняти його допомогу. Опишіть ситуацію, у якій ви перебуваєте. Розкажіть про свої проблеми, у чому ви вбачаєте їх рішення? Проаналізуйте всі плюси і мінуси можливих рішень. Опишіть свої почуття і почуття інших людей, які перебувають у цій ситуації.

Хід вправи. Учасникам пропонується написати лист, у якому вони звертаються до свого «внутрішнього Я».

Обговорення. Обговорювати написаний лист психолог пропонує учасникам у довільному порядку.

Психолог акцентує увагу учасників на тому, що у випадку, коли лист не завершено під час проведення вправи, то його необхідно обов'язково закінчити вдома, бо відповідь може прийти будь-коли: під час написання листа; відразу по написанню; через кілька днів; під час сну; під час спілкування з іншими людьми, читання книги тощо. Все це може бути каталізатором тих процесів, які вже відбуваються в наших власних глибинах.

5. Вправа «Мої добрі справи».

Мета: формування позитивного ставлення до людей.

Хід вправи. Спочатку психолог вимовляє такі слова: «Добре ставлення до людей, до своїх близьких, рідних і просто знайомих повинно виявлятися не тільки на словах, але й у конкретних справах.

Згадайте, яку конкретну добру справу ви зробили за вчорашній день? Хто

була ця людина? Що ви при цьому відчували? Як вам віддячила ця людина? Якими мають бути, на вашу думку, форми подяки?».

Виступ учасника група повинна уважно вислухати і подякувати йому за відвертість і готовність поділитися.

Потім йде обговорення того, наскільки кожен здатний на добру справу. Якщо ні, то, що заважає?

Учасники по черзі висловлюються, коментуючи свою розповідь.

6. Вправа «За що ми любимо».

Мета: аналіз внутрішніх якостей інших людей, які сприяють їх прийняттю.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. Взаємодіючи з оточуючими, ми помічаємо, що одні люди нам подобаються, інші не подобаються. Як правило, цю оцінку ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людей. Давайте спробуємо визначити, які якості в людях ми цінуємо, приймаємо.

Хід вправи. Кожен учасник бере аркуш паперу, вибирає в групі людину, яка за багатьма своїми проявами імпонує йому. Потрібно вказати п'ять якостей, які особливо в суб'єкті подобаються, причому, не називаючи самої людини. Потім по черзі учасники читають характеристики, а всі намагаються визначити, до кого вони відносяться.

7. Діагностика рівня самооцінки. (Методика «Самооцінка особистості» В. Семиченко).

Зворотній зв'язок: підведення підсумків зустрічі. Ритуал прощання.