

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ
ОСОБИСТОСТІ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ТА УПРАВЛІНСЬКІЙ
СФЕРІ»**

Студентка 1-го курсу, 2м групи
Спеціальності 053
«Психологія»,
спеціалізації «Психологія»

Сердюк Марія
Олесівна

*підпис
студента*

Науковий керівник: канд.
психол. наук, доц.

Вербицька Людмила
Федорівна

*підпис
керівника*

Науковий консультант
канд. психол. наук, доц.

Овдієнко Ірина
Михайлівна

*підпис
консультанта*

Гарант освітньої програми
д-р психол. наук,
проф.

Корольчук Валентина
Миколаївна

*підпис
керівника*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	5
<i>Висновки до розділу.....</i>	13
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ З ІНДИВІДУАЛЬНИМИ СТРАТЕГІЯМИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ.....	15
2.1. Визначення психологічних особливостей прояву здатності до самореалізації в управлінській сфері.....	15
2.2. Обґрунтування методів дослідження та характеристика етапів дослідження ТОВ «Акваріус АДВ».....	20
<i>Висновки до розділу.....</i>	27
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ.....	29
3.1. Результати емпіричного дослідження особливостей прояву здатності особистості до самореалізації.....	29
3.2. Зміст та аналіз тренінгової програми розвитку самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері.....	42
<i>Висновки до розділу.....</i>	49
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність даної теми визначається постійною трансформацією ринку як економічного, так і ринку праці. Стрімко зростає кількість нових компаній, а вже існуючі постійно змінюються. Це викликає неабиякий інтерес до детального вивчення проблематики вибору, а саме самореалізації особистості в професійній сфері.

Також важливим є те, що важливість даної теми часто не береться до уваги керівниками та загалом учасниками підприємницької діяльності. На першому місці зазвичай стоїть саме рентабельність та якість результату діяльності, а не психологічний фактор задоволеності особистісних потреб робітників у розкритті власного потенціалу. Проте, істотність даної проблеми неможливо упускати.

По-перше, реалізація власного потенціалу працівників, а також самих керівників підвищує їх працездатність та вмотивованість, а як наслідок і якість результату. По-друге, підвищуються можливості праці, а саме майбутній економічний потенціал та вигода діяльності. По-третє, фокусування на покращенні процесу самореалізації кожного працівника компанії дає змогу запобігти виникненню феномену професійного вигорання, мотивуючи працівників до кар'єрного зростання та реалізації. Загалом, у сучасній психологічній науці залишається відкритим питання про феномен поняття «самореалізація». По сьогоднішній день безліч вчених присвячують даній проблемі дослідження, однак питання досі не є достатньо освітленим.

У зв'язку з цим, актуальністю дослідження є розгляд наявних теоретичних уявлень на визначення змісту поняття «самореалізація» і виявлення психологічних детермінантів для професійної самореалізації особистості у підприємницькій та управлінській сфері діяльності.

Дане питання досліджувалось такими вітчизняними та зарубіжними дослідниками: А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг, О. Асмолов, Б. Братусь, Л. Коростильова, Б. Ломов, А. Осницький, В.Корольчук, М.Корольчук,

Л.Кулаківська, Т.Кулаківський, А.Мазаракі, С. Миронець, В.Осьодло, З. Кісарчук, В. Татенко, Н. Чепелева, О.Щотка. Особливості діяльності менеджерів в сучасних організаціях, зокрема, пошук ними нових форм реалізації своїх здібностей і потенційних можливостей відображено в наукових дослідженнях В. Агапова, Т. Базарова, О. Бондарчук, О. Борисової, І. Ващенко, О. Винославської, М. Вудкока, А. Деркача, О. Єгоршина, В. Зазикіна, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, Л. Мітиної, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін

Мета роботи полягає у аналізі теоретичних положень проблематики дослідження та визначенні психологічних особливостей прояву здатності особистості до реалізації; розробці тренінгової програми щодо розвитку самореалізації особистості та кар'єрного зростання у підприємницькій та управлінській сфері.

Відповідно до мети роботи поставлено та вирішено наступні **завдання**:

- визначити поняття, зміст та основні засади процесу самореалізації особистості;
- проаналізувати сучасні теорії та підходи до дослідження проблеми самореалізації особистості;
- обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження та визначити особливості прояву здатності особистості до самореалізації;
- розробити тренінгову програму для розвитку самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері та надати психологічні рекомендації щодо підвищення її ефективності.

Об'єктом дослідження є самореалізація особистості у підприємницькій та управлінській сфері.

Предметом дослідження є психологічні детермінанти самореалізації особистості в підприємницькій та управлінській сфері.

Методи дослідження. При проведенні даного експериментального дослідження використовувались такі методи, як теоретичний (для опису та характеристики теоретичної бази дослідження), аналітичний (для утворення

причинно-наслідкових зв'язків між теоретичною базою та практичними фактами, для аналізу результатів дослідження), експертний метод (для формування власної системи тренінгів, а також винесення пропозицій щодо підвищення його ефективності), а також методики психодіагностичного інструментарію. До таких методик належать методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс)», методика «Дослідження вольової саморегуляції (А. Зверков і Є.Ейдман)», методика «Ціннісні орієнтації (М. Рокіч)» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)»

Практичне значення одержаних результатів. Результат проведеного емпіричного дослідження був переданий керівництву компанії ТОВ «Акваріус АДВ» для реалізації конкретних практичних рекомендацій та підвищення ефективності роботи підприємства.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох основних розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг роботи - 72 сторінки. Робота містить 9 рисунків, 7 таблиць, 4 додатки, 30 протоколів, список використаних джерел з 44 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

В наші дні особливо актуальною є проблема самореалізації особистості. У вітчизняній та зарубіжній психології зростає науковий інтерес до більш ґрунтовного аналізу проблеми. Ринок праці, економічні умови та й світ загалом знаходяться у постійному та динамічному процесі трансформації. Це висуває все нові та більш високі вимоги до підготовки та вибору спеціалістів. А самореалізація посідає визначальне місце у розвитку особистості, пошуку себе, виборі необхідної професії та прагнення до саморозвитку та вдосконалення себе як спеціаліста. [1]

Проблема самореалізації особистості не є повноцінно розкритою у психологічній науці, адже є комплексним та міждисциплінарним поняттям, яке неодноразово намагались дослідити та описати письменники, філософи, психологи та психоаналітики. Саме через складність та багатогранність даного поняття не існує чітких рамок та визначень, що можуть повноцінно окреслити його зміст. [2]

Власне термін “самореалізація” (англ. “self-realization”) вперше був використаний лише на початку ХХ століття, у 1902 році у Лондоні в такому значенні: “Самореалізація - це здійснення усіх можливостей розвитку”. [3] Визначення, наведене Оксфордським словником філософії та психології, говорить: “Самореалізація – це реалізація власних зусиль особи, можливостей розвитку “Я”. Цей процес може бути названий самореалізацією (або розвитком). Відповідно до християнських поглядів, це не вершина досягнень, але Божий дар”. [4]

У словнику психології та психоаналітики самореалізація визначається як “збалансоване та гармонійне розкриття усіх сторін особистості; розвиток генетичних та особистісних можливостей індивіда”. [5]

Досить часто поняття “самореалізації” співвідносять із “самоактуалізацією”, “самоздійсненням”, “самотрансценденцією”,

“самовизначенням”, “самосвідомістю”. Окрім цього, велика кількість вчених пов'язують самореалізацію саме із працею, професійною діяльністю. Так, одним із найяскравіших представників такої теорії є Абрахам Маслоу. У його дослідженнях можна зустріти визначення, що проявом самоактуалізації є “захопленість важливою або значимою працею”. Науковець Карл Ясперс взагалі пов'язує реалізацію особисті безпосередньо із “працею”, якою займається людина. А у працях Ігоря Кона можна зустріти твердження, що самореалізація залежить від праці, трудової діяльності та спілкування [6; 7].

Витоки ідеї про феномен самореалізації особистості лежать у давніх роботах філософів. Наприклад, на Сході, у Давньоіндійських трактатах філософського характеру Упанішад (датованими приблизно VII—III ст. до н.е.), а також у китайських традиційних вченнях даосизму самореалізація згадується як “найвища цінність життя”. Ідея самореалізації особистості та самопізнання також досліджувалась і філософами Заходу у працях Аристотеля та Платона (приблизно IV-III ст. до н.е.). Важливий крок до вивчення даного феномену полягав не тільки в теоретичному аналізі, а й у наданні конкретних практичних настанов і способів для досягнення максимальної реалізації потенціалу людини, тобто “індивідуального самоздійснення”. Саме Аристотель досліджував поняття, яке згодом стало називатися “самореалізацією”. Він стверджував, що цілі, яких прагне людина, поділяються на 2 типи: якщо в одному випадку ціллю є власне дія, яку здійснює людина, то в іншому випадку - її результат. І якщо у другому випадку рушійною силою стає конкретна потреба, то в першому джерелом стають власне призначення людини, її вроджені здібності, сила та якість, реалізація котрих є істинним блаженством та щастям. [8]

Якщо ж перейти до сучасної психологічної науки, то варто зазначити, що в її межах існує досить велика кількість теорій та гіпотез, які описують феномен самореалізації з тієї чи іншої сторони. Проведене дослідження зарубіжних та вітчизняних теоретичних джерел дає можливість поділити існуючі теорії за певними ознаками та характеристиками до визначення

сутності феномену самореалізації. Головним предметом дискусій стає питання - як детермінуються ті чи інші вчинки людей, тобто чи є процес самореалізації наслідком вільного вибору індивіда або ж він все-таки керується зовсім незалежними від особистості чинниками. [9]

Визначальною рисою для поділу теорій на підгрупи є саме позиціонування феномену самореалізації відносно чинників її детермінації, тобто яка роль в тій чи іншій теорії відводиться прагненню до самореалізації, а також наскільки об'єктивним, вольовим та свідомим є цей процес. Відповідно до такої характеристики, теорії психологічної науки можна поділити на 3 умовні підгрупи.

До першої підгрупи належать біхевіористські та психоаналітичні теорії. Представники даних напрямів розглядають людське буття в основному як постійний процес адаптації до зовнішніх умов та досягнення гармонії, або ж гомеостазу, внутрішнього та зовнішнього світу.

Біхевіоризм - це течія психології, яка домінувала у період з 1913 року до середини 1950-х років. Метою біхевіоризму було глибинне дослідження поведінки людини, а також її поведінкових реакцій. Головною ідеєю біхевіоризму є думка про суб'єктивність та передбачуваність поведінки людини. Дослідники вважали, що виключно реакція на зовнішні впливи формує людську поведінку, яка загалом легко підлягає прогнозуванню шляхом звичайного спостереження. Прихильники такого напрямку ігнорували існування емоцій, психічного стану, визнаючи виключно біологічну природу. А отже такі внутрішні мотиви як прагнення до розвитку, самовдосконалення та реалізації є виключно реакцією на вимоги зовнішнього середовища. [10]

Якщо ж казати про психоаналітичну теорію (к. XIX - поч. XX ст.), то визначальною ідеєю є існування підсвідомого та неусвідомлюваного. Людина керується численними внутрішніми мотивами, які конфліктують між собою, утворюючи захисні механізми, але не є усвідомленими. Психоаналітичну теорію найчастіше пов'язують із Зігмундом Фрейдом, а саме з його теорією про психосексуальний розвиток людини. Дана теорія базується на таких

принципах: подальше життя та загалом поведінка людини зумовлені переважно раннім дитячим досвідом та впливом зовнішніх факторів. В даному випадку, теорія не розглядає людину як активного індивіда, який здатен самостійно та свідомо обирати свій шлях та реалізовуватись. [9]

Також одним із яскравих представників психоаналітичної теорії є Альфред Адлер, який у власних дослідженнях дуже часто повертався до ідеї про “неповноцінність” людини від народження. Саме Адлеру належить авторство ідеї про “комплекс неповноцінності”, який і є головним поштовхом або ж мотивом для розвитку, компенсації власних недоліків та слабких сторін. За його теорією, головним мотивом розвитку та самореалізації є бажання домінувати, перемагати, мати перевагу над іншими представниками певної соціальної групи, а також бути кращим за інших. Таким чином, поведінка та мотиви людини є детермінованими приналежністю до певного соціального кола, що змушує людину рухатись до ідеалу. [11]

В результаті численних досліджень проблеми самореалізації, народжувались також і теорії на перетині декількох концепцій. Одним із відомих прикладів такої теорії є розробка Еріха Фромма. Е. Фромм проводив дослідження на межі психоаналізу та гуманістичної теорії психології. Таким чином, утворилася концепція під назвою “радикально-гуманістичний психоаналіз”. Основоположним твердженням є ідея про двоїстість буття людини - на межі тваринного і людського світів. Тобто, кожній людині з одного боку притаманні певні тваринні, дикі мотиви, які є істинним рушієм розвитку, але в той самий час намагається перейти в інший, людський вимір, який створює власними силами. Тобто фактично самореалізація особистості за теорією Фромма полягає в стремлінні перетворитись із ”тварини” в “людину”. [12]

Другий тип теорій характеризується позиціонуванням людини як свідомого, діяльного та активного суб’єкта, який усвідомлює цілі, прагне розвиватись та реалізовувати ті чи інші особистісні структури. До цієї підгрупи відносяться концепції потреб, мотивації, особистісного зросту,

досягнень, а також когнітивні теорії та теорії із області гештальт-психології. Найбільш популярними представниками такого типу теорій є Генрі Мюррей та Девід Макклелланд.

У 1938 році Г. Мюррей розробив теорію потреб, яка розкривала систему цінностей людини в рамках дослідження теорії особистості. Він стверджував, що кожна людина має набір базових потреб, індивідуальні відмінності важливості яких призводять до унікальності кожної особистості через диспозиціональні тенденції для кожної окремої потреби. Тобто кожна конкретна потреба стає більш важливою для однієї особистості, ніж для іншої. Другим важливим компонентом даної теорії є “тиск”, що виражається зовнішніми факторами або ж протистоянням внутрішніх особистісних особливостей та зовнішніх умов. Власне особистість людини, її цілі та мотиви визначаються саме взаємодією внутрішніх біологічних базових потреб та можливостей із зовнішнім “тиском”, що змушує індивідуума брати участь у певній діяльності, щоб зняти це напруження. [13]

Окрім цього, науковцю вдалось віділити 36 потреб, які притаманні людині, а також поділив їх на 4 основні рівні за ознаками, більшість яких активно використовуються й іншими теоріями. Так, Мюррей виділив поділ за:

- Фізіологічним походженням: первинні, що визначаються в першу чергу біологічно та виникають внаслідок примітивних стимулів (вода, їжа, повітря, секс та ін.), а також вторинні, які виникають внаслідок первинних або відбуваються під дією перших (до яких власне і належить потреба в реалізації);
- Ступенем привабливості об’єкту задоволення потреби: негативного або позитивного характеру;
- Ступенем прояву проблеми: явні або ж латентні;
- Ступенем прояву проблеми: усвідомлювані та неусвідомлювані.

Отже, головним проривом даної теорії потреб стало визнання, що ті чи інші потреби можуть виникати або не виникати, можуть мати сильніший або

слабший мотив і виникати внаслідок зовнішнього тиску або внутрішніх особистісних рис. [14]

Не менш відомим дослідником даного напрямку є Девід Макклелланд, що створив теорію мотивації досягнень. Дослідник вказував на те, що загалом усі потреби людини можна поділити на 3 групи. Кожна людина вроджено або вторинно більшою мірою орієнтується на одну основну групу потреб, яка є визначальною поміж інших. До таких груп належать: потреба в афіліації, потреба у владі та потреба успіху. Таким чином, кожна особистість має прихильність до певного напрямку самореалізації, що може бути як вродженою та закладеною або ж такою, що виникла внаслідок взаємодії із зовнішніми чинниками. Тобто можна сказати, що визначальною характеристикою такої торії також є визнання індивідуума як свідомої та діяльнісної особистості, яка може обирати цілі та шляхи реалізації як власними силами внаслідок життєвого досвіду, так і мати певні вроджені схильності. [15]

Альтернативним поглядом даної групи теорій стала гіпотеза Джуліана Роттера. Дж. Роттер створив теорію суб'єктивного сприйняття контролю, за яким особистість може мати внутрішній (інтернальний) локус контролю та зовнішній (екстернальний) локус контролю. Тобто окрім усвідомлення власних цілей, наявності певних характеристик особистості та біологічних основ на процес реалізації потенціалу та особистості важливим те, як людина сприймає власні дії та досягнення - чи усвідомлює вона вплив власних можливостей, сил та прикладених зусиль, чи перекладає відповідальність на зовнішні фактори. [16]

Отже, головні відмінності згаданих теорій полягають у тому, що людина сприймається як активний, свідомий та діяльнісний суб'єкт, що може самостійно впливати на процес самореалізації та встановлювати цілі, що можуть впливати як із внутрішніх або біологічних схильностей, так і формуватись внаслідок зовнішніх та соціальних умов. Але разом із тим, автори

теорій не відокремлюють прагнення до самореалізації особистості, а визначають його в якості складової реалізації основної життєвої мотивації.

Описуючи останню, третю групу теорій, варто зауважити, що представниками таких концепцій процес самореалізації визначався як автономне і складне явище людської психіки, що не є наслідком примітивної адаптації до зовнішніх умов і чинників впливу, а розглядається з точки зору однієї із функцій людської свідомості та особистості. До такої групи теорій належать концепції гуманістичної психології, психології діяльності, екзистенційний аналіз та інші.

Гуманістична психологія була започаткована у ХХ столітті Карлом Роджерсом, Абрахамом Маслоу, Гордоном Олпортом та іншими. Гуманістична психологія виходить із положення про те, що стремління до осягнення справжніх цінностей буття та їх реалізації в практичній діяльності є необхідним фактором повноцінного розвитку особистості. Її представники виступали категорично проти детермінізму.

Початок розвитку гуманістичної теорії та загалом детального дослідження поняття самореалізації та самоактуалізації лежить у роботах Курта Гольдштейна. К. Гольдштейн став першим науковцем, що використав термін “самоактуалізація” (як повний синонім до терміна “самореалізація”) для того, щоб охарактеризувати поняття, що є головною мотиваційною силою розвитку особистості. Ним стверджувалось: “Організм керується тенденцією актуалізувати в найбільш можливому ступені власні індивідуальні здібності”.

[17]

Але все одно, найбільш поширеною та популярною концепцією самоактуалізації стала концепція Абрахама Маслоу, який використав гіпотезу Курта Гольдштейна про самоактуалізацію як потребу та розробив власну ієрархічну структуру потреб. Така ієрархія показує мотиваційну сферу особистості, зростаючи від базових фізіологічних потреб до найвищої - потреби у самоактуалізації, яку він визначає як повне використання талантів, здібностей та можливостей. Таким чином, тенденція самоактуалізації є перш

за все рушійною силою мотивації та основою формування інтегральних характеристик особистості. Поняття самоактуалізації є для дослідника і потребою, і процесом. А.Маслоу вважає, що розвиток - це потреба, що притаманна кожній людині, але може бути реалізована тільки самоактуалізованими (психічно здоровими) особистостями. На думку вченого, від того як високо людина змогла просунутись по умовній ієрархії мотивації залежить і задоволеність життям, а саме від кінцевого ступеня реалізованості потреби самоактуалізації. [18]

Дослідження Абрахама Маслоу мали своє продовження в роботах Карла Роджерса. К. Роджерс вважав, що тенденція до самоактуалізації притаманна будь-якому живому організму. Самоактуалізація - це стремління живої істоти до зростання, розвитку, самостійності, самовираження та активізації всіх можливостей організму. Головною ідеєю теорії Роджерса, що прослідковується у всіх його дослідженнях, є те, що прагнення до самореалізації є вродженим для кожного з нас. “Так, як рослини розвиваються, щоб зрости здоровими, як сім'я ховає у собі бажання стати деревом. так і людина схильна до того, щоб знайти цілісність і найбільш повно реалізувати себе”. Прагнення до повноцінного розвитку не є руйнівною силою, яка переборює усі перешкоди на шляху, але є переважаючою та головною мотиваційною силою в людині, що діє вільно, незважаючи на життєвий досвід або актуальні установки особистості. [19]

Важливим аспектом для подальшого дослідження є те, що велика кількість вітчизняних та зарубіжних вчених пов'язують поняття “самореалізація” або ж “самоактуалізація” особистості безпосередньо із працею та вибором професійного напрямку для розвитку. Процес самореалізації особистості в професійній сфері, а також виокремлення особистісних детермінантів самореалізації людини стає все більш затребуваною темою для досліджень, що викликано стрімким розвитком ринку праці та зростаючих вимог до спеціалістів. За результатами досліджень, що присвячені самоактуалізації в професійній сфері, процес самоактуалізації

визначається як кінцевий результат професійного визначення, лише як проміжок на шляху розвитку професіонала. [20]

Але саме фрагментарність даних досліджень та уявлень про явище саме професійної самореалізації в якості цілісного соціально-психологічного феномену в контексті сучасного етапу розвитку суспільства викликає дослідницький інтерес до проведеннь подальших досліджень за заданою тематикою.

Отже, за результатами теоретичного дослідження різних підходів до проблеми самореалізації у психологічних наукових джерелах можна зробити висновок, що на даному етапі розвитку психологічної науки є велика кількість теорій та концепцій, що описують поняття “самореалізація особистості”, але не дають чітких методологічних меж та не впливають в єдину цілісну теорію. Загалом, можна стверджувати, що в кожній особистості наявна сукупність певних особистісних та суб’єктних характеристик, які є визначальними для процесу самореалізації. Деякі з них є взаємопов’язаними, деякі не мають впливу, а інші мають настільки тісний взаємозв’язок, що можуть впливати на змістовні та динамічні риси процесу самовизначення. Тематика професійної та особистісної самореалізації викликає неабиякий дослідницький інтерес і в наш час через специфічні особливості розвитку сучасного ринку праці та соціально-економічної ситуації в світі, а також через професійний інтерес роботодавців до використання досліджень в практичних цілях.

Висновки до розділу:

У даному розділі було досліджено теоретичні основи та підходи до вивчення поняття “самореалізація”. Варто зазначити, що саме поняття використовується виключно в сучасних дослідженнях і визначення цього поняття є доволі розмитим та абстрактним. З однієї сторони, представники біхевіористських та психоаналітичних течій вважають самореалізацію виключно автономним та неусвідомлюваним явищем, яке відбувається виключно як підлаштування та адаптація до умов зовнішнього середовища. Але з іншої сторони, прихильники теорії мотивації і теорії зростання, віддають

самореалізації роль свідомого прагнення людини до розвитку, а людське життя розглядають з точки зору поступового досягнення цілей, зумовлених соціумом. Якщо ж казати про третю сторону, то варто зауважити, що дослідники гуманістичної теорії виділяють самореалізацію особистості як окрему та складну функцію особистості, розглядаючи потребу в самореалізації як базову потребу для людини. Саме тому, найбільш повне та комплексне визначення поняття варто шукати на перетині згаданих теорій. Тобто, під самореалізацією варто розуміти певне “стремління до розкриття себе”, реалізацію власного потенціалу. І виходячи з цього, можна визначати процес самореалізації особистості як процес реалізації певного потенціалу, що безперечно є різним для кожної особистості, в залежності від індивідуального набору особистісних рис. Самореалізація особистості є нічим іншим, як можливістю, що впродовж людського життя переходить в реальність. Самореалізація - це форма, в якій людина може забезпечити свій розвиток, а саморозвиток - це основа, що формує стійку особистість та цілісну складну психологічну систему.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ З ІНДИВІДУАЛЬНИМИ СТРАТЕГІЯМИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

2.1. Визначення психологічних особливостей прояву здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері

Ще з самого початку існування психології управління особистість посідає неабияке важливе місце в ній. І хоча на початкових етапах важливішими вважались чинники економічного та організаційно-технічного характеру, але вже з 70-х років ХХ століття все більше уваги почало приділятися характеристикам груп, людському чиннику та поведінці особистості. І саме нове бачення пріоритетів у системі управління допомогло сфокусуватися на важливості саме особистісних рис перед виробничими потужностями, фінансовим аспектом та меркантильними інтересами. Це й стало причиною, чому для сучасних компаній та їх керівників неможливо обійтись без психологічних знань про особистість [21].

Управління людьми вимагає детального вивчення індивідуальних психологічних характеристик особистості. А психологія власне вивчає особистісні психологічні особливості як складову або ж структурну одиницю психіки індивіда, яка складається з:

- пізнавальної або ж інтелектуальної сфери;
- емоційної сфери;
- вольової сфери;
- психічних станів;
- психічних властивостей. [22]

Змогти побачити та проаналізувати закономірність процесів прийому, переробки та використання інформації, орієнтування в ній. Зрозуміти, яка людина тобі підходить на емоційному рівні або ж як працівник відреагує у тій

чи іншій ситуації стресу, похвали та роздратування. Приймати та реалізовувати рішення або ж навпаки стримувати себе від нерациональних дій, проявляючи вольовий аспект. Психічна стійкість у будь-якій ситуації як негативного, так і позитивного характеру. І не менш важлива навичка, що виокремить професійного управлінця з-поміж інших - це глибинне відчуття та знання психологічних рис особистостей, їх темпераменту, зчитування установок та розуміння здібностей. [23]

І це все лише маленька частина тих особливостей та характерних рис, які мають бути присутніми в управлінця.

Загалом, існує теорія, що основою ефективної управлінської діяльності є загальна здібність людини до такого типу діяльності. Одним із основних показників наявності такої здібності є здатність управлінця вирішувати нестандартні проблеми та кейси, а також можливість абстрагуватися та мислити у більших масштабах. Не менш важливим є те, що якість або ж ефективність взаємодії з людьми залежить напряду від наявності здатностей управлінця. [23]

І саме в контексті управління одним із центральних понять є термін “установка”, що визначає готовність особи до такого типу дій, що будуть спрямовані на вирішення окремої проблемної ситуації або їх сукупності. Із-поміж інших різновидів поняття “установка”, мусимо звернути увагу саме на соціальну установку, адже саме вона вказує на позицію індивіда в організації, його стосунків із іншими членами, а також стає регулятором соціальної поведінки та ціннісних орієнтацій людини. Саме орієнтації стають фундаментом для побудови прийнятних способів поведінки окремої особистості. Саме установки займають визначальне місце серед формування таких психологічних особливостей управлінця, як:

- 1) ставлення управлінця до інших членів групи, ідентифікація себе як частини даної групи;

2) рушійності та зваженості алгоритму поведінки особистості в процесі прийняття управлінських рішень, а також відповідальність за можливі форми прояву поведінки об'єктів за умовних обставин і тд. [24]

Отже, важливим показником ефективності управлінської діяльності є соціальна поведінка управлінця, що має зв'язок із вродженими особливостями особистості, його поведінка у групі, комунікабельність, здатність взаємодіяти з іншими членами групи, а також встановлювати та дотримуватись норм та правил групи. Адже саме керівник є тією ланкою, що має знаходити підхід до кожного працівника окремо, заслужувати їх повагу, бути прикладом та тримати групу як цілісну живу систему в той самий час.

Іншою не менш важливою якістю керівника можна назвати компетентність. Саме компетенція містить в собі сукупність особистісних характеристик, вмінь, а також навички, що вкорінюються у раціональній сфері індивідуальності. До поняття “компетентність” управлінця включають спеціальну професійну освіту, абстрактну та спеціальну ерудицію, а також сталі прагнення до підвищення власної наукової та професійної кваліфікації. [25]

Також компетентність управлінця передбачає систематизацію мислення (швидкість аналізу проблемної ситуації, входження в неї, знаходження практичного рішення, а також можливість передбачення можливих варіантів виходів з ситуації, креативність), а також включає організаторські здібності (підбір та розміщення професійних кадрів, планування робочого процесу та детальний систематичний контроль). [26]

Загалом, наявність організаторських здібностей залежить від окремих психологічних особливостей людини:

- здатність до психологічної вибірковості (можливість адекватно оцінювати психологічний стан груп, коректна реакція і тд);
- здатність мотивувати, надихати та заряджати інших людей, активізуючи їх;

- критичне мислення та здатність до самоаналізу (можливість виявляти та аналізувати власні недоліки та у вчинках підлеглих);
- психологічна тактовність (оптимальний та контрольований вплив на оточуючих);
- вимогливість (можливість адекватно оцінювати власну роботу і роботу оточуючих, висуваючи адекватні вимоги);
- вроджені лідерські здібності. [27]

Варто також зважити й на те, що роль керівника ніколи не обмежується виключно управлінською діяльністю. Управлінець - це насамперед гнучкий спеціаліст, який за потреби має охопити усі сфери діяльності його компанії і виконувати ролі інших учасників групи. Так, наприклад, Генрі Мінцберг, професор менеджменту МакГіллського університету в Монреалі, виділяє у своїх роботах основних десять ролей, які притаманні управлінцям за період їх зростання як спеціаліста, а також залежно від рангу [28]:

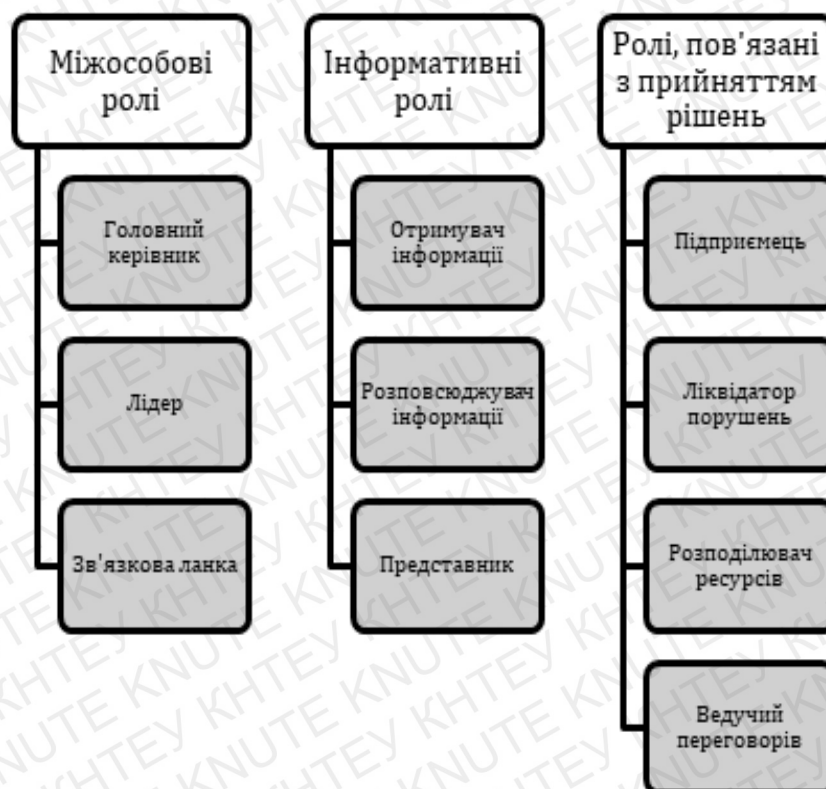


Рис.2.1. Перелік ролей управлінця в залежності від рангу його діяльності [28]

Загалом, дослідження особливостей прояву здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері та її взаємозв'язку з індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання може проходити у декількох напрямках:

- 1) Психологія управління – аналіз змісту і функцій діяльності управлінця, створення оптимальних моделей керівництва, стилю, закономірностей.
- 2) Аналіз релевантності певних особистісних якостей для професії – дослідження особистості в контексті вимог професії, зв'язку між рисами індивідуальності управлінця та специфікою діяльності.
- 3) Дослідження культурної парадигми – фокус саме на організаційній культурі в якості специфічної сфери соціалізації індивіда, а саме джерело та конкретні аспекти впливу на процес самореалізації та становлення особистості.
- 4) Напрямок професійної дезадаптації – зосередження на деструктивних чинниках, що провокують регресійні процеси (стрес, вигнання, індивідуальні деструкції, конфлікти).
- 5) Особистісно-розвивальний підхід, на якому ми зупинимось. [29]

Саме в межах даної концепції дослідження головний акцент припадає на самовизначення, самоактуалізацію та самореалізацію особистості в управлінській діяльності. Предметом дослідження виступає мотивація, ціннісно-смилова сфера та її трансформація, а також “Я-концепція” у становленні особистості як управлінця. Динамічні аспекти професійної самоактуалізації та особистісні детермінанти результативності діяльності управлінця розглядаються в аспекті окремої життєвої лінії індивідуальності, що співіснує із іншими та може розвиватись у різні вектори і на різні професійні й посадові рівні. Результатом особистісної професійної реалізації стає оволодіння можливістю організації власного професійного шляху за особистим задумом, що стосується як посадового, так і змістового аспекту на фундаменті самореалізації. [30]

Отже, наше дослідження буде проходити в розрізі особистісно-розвивального підходу, що фокусується на чинниках самореалізації

особистості за допомогою інструментів управління. Основною ціллю дослідження буде аналіз взаємозв'язку здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері із індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання. Було виявлено, що основними чинниками здатності особистості до самореалізації і управлінській сфері є такі компоненти – мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент лідерства, що стають основоположними у формуванні ефективної кар'єрної стратегії управління.

2.2. Обґрунтування методів дослідження та характеристика етапів дослідження ТОВ «Акваріус АДВ»

Сучасна психологічна наука передбачає великий вибір авторських методик дослідження, що допомагають дослідити найменші деталі психологічних особливостей респондентів, а також створити фундаментальну основу для побудови ефективної програми тренінгів, що буде відповідати конкретним заданим цілям. Саме визначення причинно-наслідкових зв'язків між здатністю особистості до самореалізації у професійній сфері та її кар'єрними стратегіями зростання стало головною ціллю нашого дослідження. Тобто, тепер наш фокус дослідження зупиняється на виборі релевантних методик для визначення психологічних детермінант особистості, які несуть в собі ознаки здатності людини до самореалізації в управлінській сфері.

Результатом попереднього дослідження психологічних особливостей прояву здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері у минулому підрозділі, стало визначення складових компонентів для подальшого дослідження. Таким чином, для даного дослідження найбільш релевантним є блок методик пов'язаних саме із показниками здатності особистості до самореалізації, а також із мотиваційною та емоційно-вольовою сферою.

Отже, мотиваційний компонент буде досліджено за допомогою методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. [31] Дана методика виходить з положення, що особистість, в котрій переважає високий рівень мотивації до успіху, схиляється до ситуацій із середнім або низьким рівнем ризику, тобто такій людині властиво уникати ситуації з високим ризиком. А за сильної мотивації на успіх, сама надія на успіх стає скромнішою. В той самий час такі люди більше працюють, готові трудитися заради успіху.

Таким чином, саме мотивація до успіху стає визначальним показником у формуванні рівня показника готовності до ризику, а також показника надії на успіх і готовності до праці заради успіху. Саме цей показник допоможе нам визначити, наскільки представники управлінської сфери вмотивовані до успіху і чи дійсно вони об'єднані одним прагненням та надією на успіх. Цей тест належить до групи моношкальних методик. Для респондентів представляється 41 твердження, яке необхідно підтвердити або заперечити (“так” або “ні”). Рівень вираження показника мотивації до успіху оцінюється за ключем певною кількістю балів. Зі зростанням суми балів, зростає й показник рівня мотивації до успіху. [31]

Компонент лідерства як складової розвитку успішного управлінця буде досліджено за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)» [32]. Респонденту пропонується 50 висловлювань, на які необхідно дати ствердну або ж навпаки відповідь, а у деяких запитаннях обрати варіант відповіді, який найбільше співпадає із відчуттями та думками респондента. Сума балів за методикою розраховується за ключем. За кожену відповідь, що збігається з ключем, респондент одержує один бал, в іншому випадку – 0 балів. Сума балів вказує на рівень прояву ознак лідерських здібностей за шкалою «Слабко виражені ознаки лідера», «Якості лідера виражені середньою мірою», «Якості лідера виражені сильною мірою», «Надмірне вираження лідерських якостей, схильність до диктату».[32]

Як вже раніше було згадано, розвиненість організаторських та комунікативних здібностей впливає на компетентність управлінця, але також

відіграє важливу роль у формуванні образу лідера управлінця. Аналізуючи, що саме належить до характеристик прояву лідерських здібностей, Є. Жариков та Є. Крушельницький виділяють такі якості, як наполегливість, стриманість і терпіння, здатність до подолання перешкод, ініціативність, стійкість, вміння пристосовуватись, незалежність думки, самокритичність, вимогливість до себе і оточуючих, надійність, стресостійкість, оптимістичність, рішучість. Авторами методики припускається, що здатність до лідерства може мати вроджений характер. [33]

Емоційно-вольовий компонент дослідження буде представлено за допомогою методики дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана. [34] Така методика спрямована на аналіз вольової саморегуляції особистості. В контексті даного дослідження рівень вольової саморегуляції - це ступінь опанування власної поведінки у різних життєвих ситуаціях, можливість свідомого керування діями, станами, бажаннями. Методика дає змогу охарактеризувати показник вольової саморегуляції як загально, так і через окремі властивості характеру - наполегливість і самовладання. Основний показник методики - це порівняння із усередненим значенням по шкалах: «Загальний рівень вольової саморегуляції», «Наполегливість», «Самовладання». Якщо по кожній зі шкал респондент матиме високі оцінки, це свідчатиме про емоційно зрілу, активну, самостійну, врівноважену, самовпевнену особистість. І навпаки - наявність низьких балів за шкалами каже на чутливу, емоційно нестабільну, вразливу особистість. [34]

І останній, ціннісно-орієнтаційний компонент буде досліджено за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча. [35] Методика дослідження ціннісних орієнтацій М.Рокіча проводиться на основі ранжування переліку цінностей різного характеру. Цінності в даному контексті - це загальне уявлення про блага та задовільні способи їх отримання, що стають фундаментом для формування життєвої позиції, визначаючи лінію професійного розвитку. За методикою М.Рокіча виділяється 2 типи цінностей:

- 1) Термінальний тип — безперечна віра в певний кінцевий результат, прагнення до якого варте індивідуального існування.
- 2) Інструментальний тип — переконання, що обраний формат діяльності або ж характерна риса особистості є вірною та “ідеальною” незалежно від ситуації.

Загалом, характерний для цієї методики розподіл є досить традиційним - цінність/ціль та цінність/інструмент. Методика є універсальною, гнучкою та може трактуватись по-різному, залежачи від контексту дослідження та супутніх методик. [35]

Таким чином, нами було сформовано перелік необхідних для проведення дослідження методик, що відобразатимуть компоненти детерміантів смореалізації особистості в управлінській сфері та дадуть нам змогу підтвердити головну гіпотезу дослідження. Отже, мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент лідерства будуть представлені та проаналізовані в роботі за допомогою методики «Діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», методики «Дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана», методики «Ціннісні орієнтації М. Рокіча» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)» відповідно.

Нами було повністю проаналізовано теоретично-методологічну основу дослідження, виділено гіпотезу дослідження, обрано релевантні практичні методики подальшого дослідження. Наступним логічним кроком нашого експерименту стало визначення чіткого плану дослідження, а також характеристика кожного з етапів для утворення причинно наслідкового зв'язку. Це допоможе нам створити умовні фрейми дослідження та притримуватись чіткого плану для результативного його проведення.

Отже, план дослідження матиме такий вигляд:

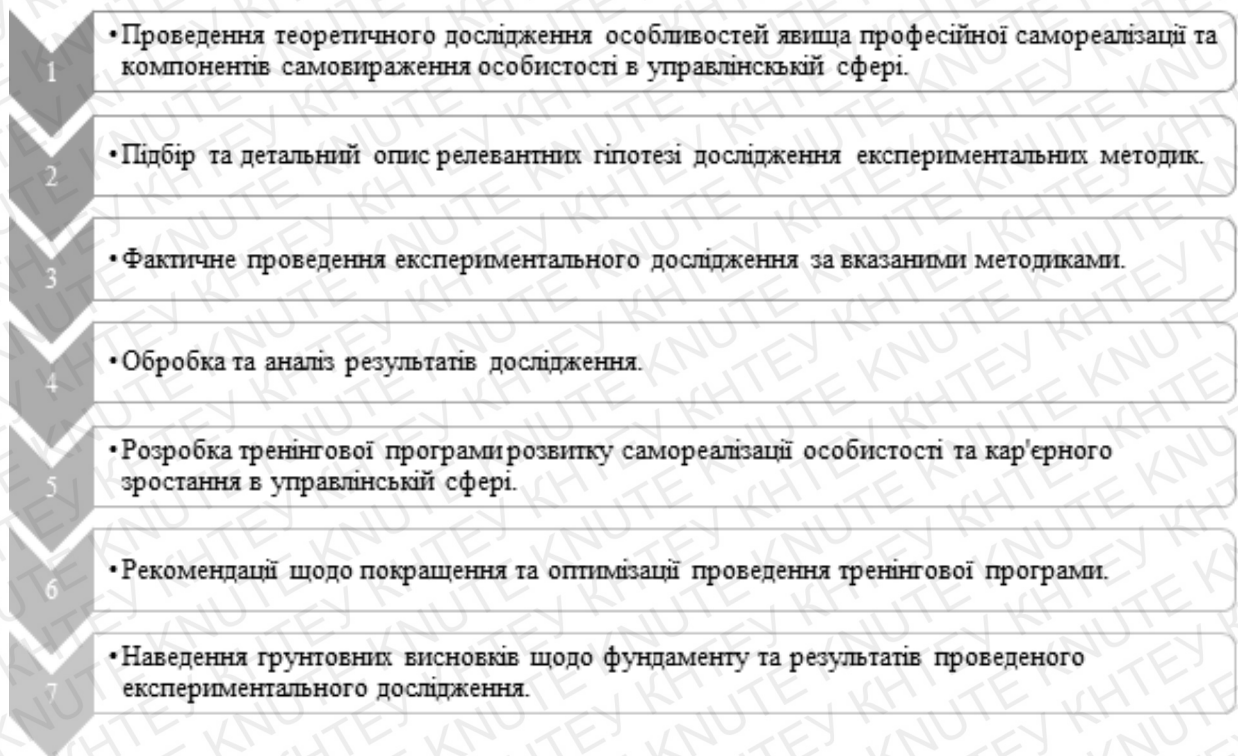


Рис.2.2. План дослідження психологічних детермінант самореалізації особистості в управлінській сфері [створено автором]

Концептуальна модель дослідження базується на особистісно-розвивальному підході, який фокусується на самовизначенні, самоактуалізації та самореалізації особистості в управлінській діяльності. Саме тому для підвищення результативності дослідження було обрано 4 вектори дослідження, які виступають у вигляді визначальних компонентів формування таких психологічних особливостей особистості, що формують індивідуальність управлінця - мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний та компонент самоактуалізації. Їх визначення необхідне для подальшої практичної частини дослідження, аналізу релевантних показників та створення програми тренінгу. Нашою основною гіпотезою є твердження, що працівники будь-якої сфери, що мають мотивацію рухатись за кар'єрною драбиною, а також вже мають у якості підлеглого 1 людину або більше (або окремий проект у повноцінному управлінні), мають певний набір схожих особистісних характеристик, що й визначають подальшу стратегію професійного зростання спеціаліста.

Наступним етапом є фактичне проведення експериментального дослідження, яке ми проводимо на основі підприємства ТОВ «Акваріус АДВ». Компанія «Акваріус АДВ» працює на українському ринку з 2008 року. Впродовж усього свого існування компанія працює лише на українському ринку поліграфії, лише закупаючи сировину та техніку на виробництво закордоном. Центральний офіс компанії знаходиться у місті Київ. Основним видом діяльності підприємства є виготовлення поліграфічної продукції і надання поліграфічних послуг.

Основну діяльність ТОВ «Акваріус АДВ» веде на ринку поліграфічних послуг з додрукової підготовки, друку і післядрукового доопрацювання поліграфічної продукції і полягає в таких процесах:

- додрукарська підготовка (додрукарська підготовка макетів, друк кольоропроб і виготовлення друкарських форм);
- друк різних видів на власному обладнанні: ризографія, цифровий друк, офсетний друк, трафаретний друк, тамподрук, широкоформатний друк;
- післядрукарські роботи: порізка, фальцювання, біговка, перфорація, висікання, аркушепідбір, склейка, поклейка, ламінація, припресовка, конгрев, тиснення, нанесення вибіркового УФ- лаку, нанесення суцільного УФ- лаку, свердління дірок, термосклеяка.

В рамках підприємства виконуються як замовлення на рекламні брошури, візитівки та іншу продукцію маленького формату, так і широкоформатний друк на банерній тканині, на клейкій плівці або холстах. Також виконуються замовлення на поліграфічну рекламну продукцію на outdoor-рекламу. Можливі також і замовлення на мобільне обладнання, таке як: банерні системи, стенди, інформаційні дошки та інше.

Оскільки фокус нашого дослідження саме на управлінській сфері, то варто розглянути організаційну структуру підприємства (Рис.2.3):



Рис.2.3. Організаційна структура управління в компанії ТОВ «Акваріус АДВ» [створено автором на основі показників підприємства]

Отже, можемо побачити, що в компанії існує ієрархічна систем управління і таким чином утворюється декілька ланок управлінців різного рівня відповідальності. Але в рамках нашого дослідження в якості цільової аудиторії було обрано усіх представників управлінської сфери, а саме тих працівників, у підпорядкуванні яких працює 1 або більше осіб, а також ті працівники, що мають у розпорядженні 1 або більше окремих проектів у рамках компанії та частково виконують управлінські функції. Таким чином, маємо таку кількісну та якісну характеристику аудиторії (Табл.2.1):

Таблиця 2.1

Загальна характеристика структури компанії та релевантної аудиторії дослідження

№	Назва показника	Загальна кількість, чол.	Представники ЦА дослідження, чол.
Структура працівників за поділом на ланки управління:			
1	Генеральне керівництво	3	3

2	Керівники відділів	8	8
3	Провідні спеціалісти відділів	20	20
4	Менеджери нижчої ланки, асистенти, дизайнери та виробничий персонал	40	0
Структура працівників за віковими категоріями:			
1	від 18 до 25 років	36	6
2	від 26 до 35 років	19	16
3	від 36 років і більше	16	9
Структура працівників за статтю:			
1	Жінки	34	13
2	Чоловіки	37	18
Всього:		71	31

Джерело: створено автором дослідження на основі показників підприємства

Отже, до складу цільової аудиторії нашого дослідження входить 31 управлінець, що має у підпорядкуванні 1 та більше працівника або ж керує власним проектом та виконує у ньому роль керівника. Як бачимо, склад аудиторії представлено загалом групами осіб від 18 років та до 36 і більше років, а за статтю поділено на чоловіків та жінок у співвідношенні 41,9% до 58,1%. Така підпірка респондентів є релевантною та повністю задовольняє нашу потребу у рамках дослідження.

Висновки до розділу:

Отже, в результаті аналізу, проведеного у другому розділі роботи, було фундаментально досліджено взаємозв'язок здатності особистості до самореалізації в управлінській сфері та наявності певного переліку психологічних особливостей індивіда. Було виокремлено конкретні компоненти, що формують в особистості практичну здатність до кар'єрного

зростання як управлінця та фактично є ключовими у нашому подальшому дослідженні. Також не менш важливим досягненням є вибір та характеристика методик дослідження, що допоможуть нам підтвердити або спростувати гіпотезу дослідження. Детально було проаналізовано структуру підприємства ТОВ «Акваріус АДВ» та охарактеризовано кожний етап експериментального дослідження.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ

3.1. Результати емпіричного дослідження особливостей прояву здатності особистості до самореалізації

Першим етапом нашого емпіричного дослідження стало тестування мотиваційного компоненту управлінців компанії ТОВ «Акваріус АДВ» за допомогою методики Т. Елерса «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Додаток А). Методика допомагає визначити, наскільки вмотивованою є особистість, на що вона може піти заради успіху, чи здатна особистість на високий ризик заради успіху і загалом чи пов'язаний певний показник за даною методикою зі здатністю особистості до самореалізації в управлінській сфері.

Отже, загалом, за результатами опитувань за згаданою методикою автор виділяє 4 типи особистостей за рівнем вмотивованості:

- 1) Низька мотивація до успіху
- 2) Середня мотивація до успіху
- 3) Висока мотивація до успіху
- 4) Надто висока мотивація до успіху [36]

Таблиця 3.1

Аналіз результатів опитування управлінців ТОВ «Акваріус АДВ» за методикою Т. Елерса

Рівень показника мотивації до успіху	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Низька мотивація до успіху	2	6,6

Продовження Табл. 3.1

Середня мотивація до успіху	8	26,7
Висока мотивація до успіху	15	50
Надто висока мотивація до успіху	5	16,7
Всього	30	100

Джерело: створено автором на основі Додатку А

Таким чином, можемо побачити, що переважна більша частина досліджуваних управлінців має високий та середній рівень мотивації до успіху, що загалом відображає нормальну картину та вказує на те, що 76,7% опитаних управлінців є вільними та впевненими у своїх діях, а також готові йти на середнього рівня ризик заради досягнення мети, тому що можливість невдачі не лякає та не зупиняє їх, а також вони схильні орієнтуватися на власні можливості, бути гнучким та наполегливо реалізовувати мету.

Але ж з іншої сторони, 23,3% респондентів мають надто високу або ж надто низьку мотивацію до успіху, що характеризує їх як апатичних та пасивних працівників, які не волюють прикладати зусиль, або ж навпаки, вказує на людину із таким високим рівнем мотивації, що викликає статичне напруження, надмірну самокритичність, а також підсвідому зневіру у будь-яких майбутніх успіхах. І це майже кожен 5 респондент у нашій вибірці.

■ Низький рівень ■ Середній рівень ■ Високий рівень ■ Надто високий рівень

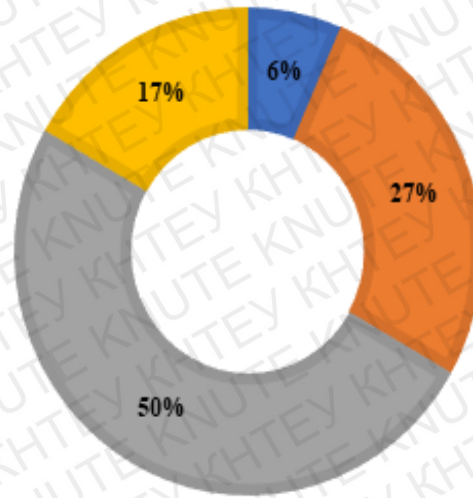


Рис.3.1 Розподіл результатів опитування за методикою Т. Елерса у відсотках [створено автором за результатами дослідження]

Надалі було вирішено детальніше дослідити, чому серед управлінців виникають такі результати, а також чи пов'язано це із характерними особливостями зайнятості працівника в межах компанії. Тому було додатково проаналізовано взаємозалежність показників рівня мотивації до успіху та рівня управлінця у структурі підприємства (Рис.3.2):

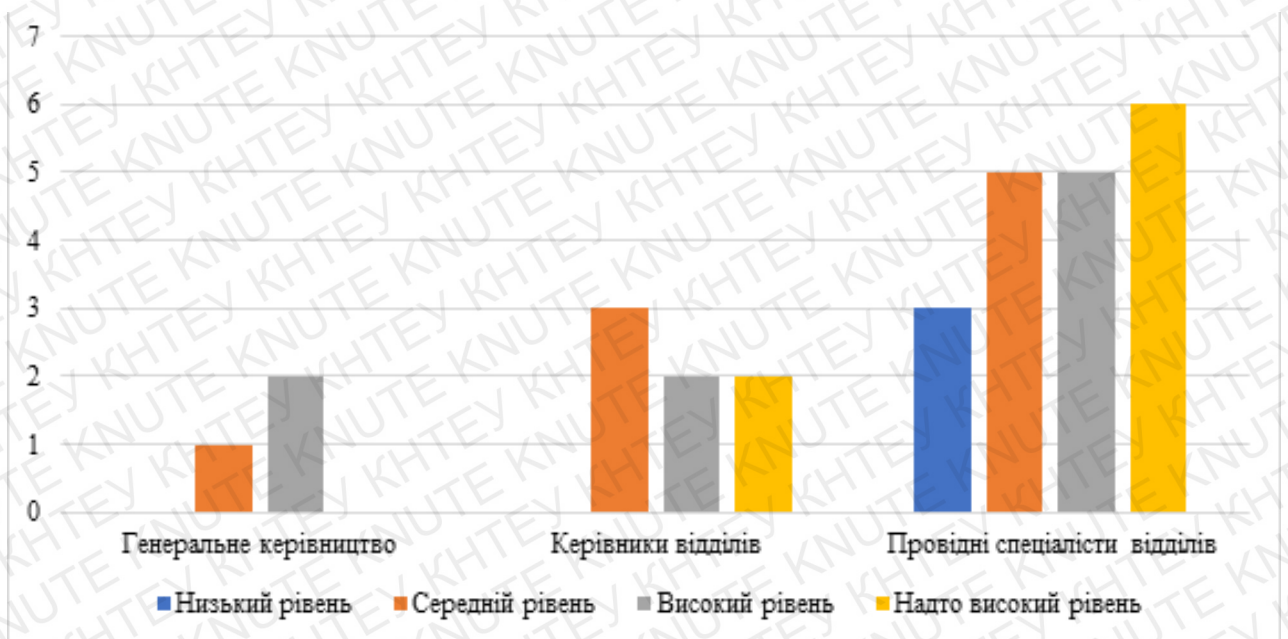


Рис. 3.2. Взаємозалежність результатів дослідження за методикою Т. Елерса та рівнями управлінців у структурі компанії [створено автором]

Отже, ми можемо побачити, що чим вищим є представник управління компанії, тим більш помірним стає показник мотивації до успіху - представники генерального керівництва мають середній та високий показники. І чим нижчою навпаки є ланка управління, тим більш характерними є показники низької або ж надто високої мотивації. На нашу думку, це пов'язано, в першу чергу із тим, що представники такої ланки управління або занадто сильно вмотивовані зростати і є на початковому етапі управління, не є повноцінно сформованими особистостями. Або ж навпаки, впродовж певного часу не знаходять для себе перспектив для зростання і як наслідок не тяжіють до успіху, можливо робота не приносить їм задоволення.

Наступним кроком стало дослідження компоненту лідерства як важливої складової реалізації особистості в управлінській сфері за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького» (Додаток Б). В рамках дослідження частково припускалося, що такі навички можуть як бути вродженими, так і набутими.

Авторами методики було визначено конкретний перелік психологічних особливостей особистості, які мають бути присутні у лідера. До них належать такі риси, як стійкість, впевненість, критичність, наполегливість, ініціативність, надійність, вимогливість, стресостійкість і інші. Результати опитування за даною методикою показуватимуть рівень вираженості лідерських здібностей:

- 1) Слабко виражені здібності
- 2) Середньо виражені здібності
- 3) Сильно виражені здібності
- 4) Схильність до диктаторства [37]

Таблиця 3.2

**Результати дослідження за методикою Є. Жарікова, Є.
Крушельницького**

Рівень вираженості лідерських здібностей	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Слабко виражені здібності	5	16,7
Середньо виражені здібності	9	30
Сильно виражені здібності	13	43,3
Схильність до диктаторства	3	10
Всього	30	100

Джерело: створено автором на основі Додатку Б

Результати за методикою оцінюються від слабого рівня вираження лідерських здібностей до диктатури. Диктатура розглядається як негативний показник, що вказує на особистість схильну до надмірної агресії, самовпевненості, а також нехтування до колегіальної структури взаємодії.

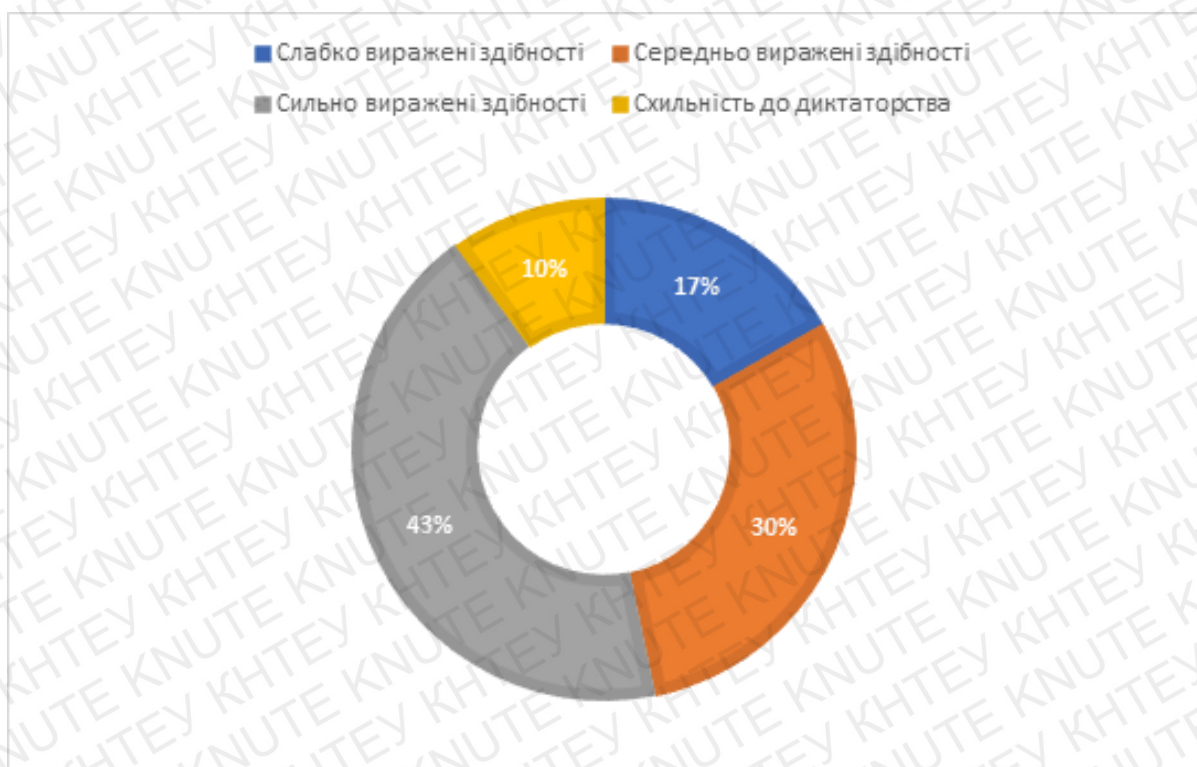


Рис.3.3. Розподіл результатів дослідження за методикою С. Жарікова, С. Крушельницького [створено автором]

Отже, переважна більшість управлінців підприємства дійсно володіють середньо та сильно вираженими здібностями лідерства. Це характеризує їх як сильних, впевнених особистостей, які здатні брати на себе відповідальність, адекватно оцінювати власні сили та здібності оточуючих, а також надихати та стати прикладом для підлеглих - 73% респондентів потрапили в характерну для управлінців категорію “Сильно виражені здібності” і “Середньо виражені здібності”. Такий результат є задовільним, оскільки розглядалися представники різних вікових категорій та різних рівнів управління.

А тим часом 27% респондентів потрапили в категорії “Слабкий рівень вираженості” та “Схильність до диктатури”, що характеризує фактично кожного 4 респондента серед управлінців. Це досить високий показник як для управлінців, адже лідерство - основна з рис успішного розвитку особистості управлінця.

І якщо схильність до диктаторського стилю лідерства має в собі більш глибокі мотиви, що впливають із дитинства та особливостей виховання особистості, то на низький рівень вираженості лідерських здібностей варто звернути увагу та спрямувати подальше формування психологічних тренінгів на підвищення цього показника.

Наступний, емоційно-вольовий компонент дослідження було представлено за допомогою методики дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана (Додаток В). Застосування даної методики спрямовано на визначення міри оволодіння власними емоціями, діями, поведінкою у різних ситуаціях, можливість адекватно керувати власними діями та діями підлеглих. Це допоможе нам визначити рівень стійкості характеру досліджуваних респондентів, їх витривалості, терпимості, а як наслідок схильності до розвитку управлінських якостей.

Опитувальник містить 30 пунктів, що складаються з закритих запитань, 24 з яких робочі, а 6 - маскувальні. Загалом за результатами показники діляться на 1 основну загальну шкалу емоційно-вольової стійкості, а також 2 стійкі субшкали. До першої субшкали відносять потенціал особистості до

завершення дії, а до другої відносять показники рівня довільного контролю емоційних станів, реакцій. Дані риси умовно поділили на 2 секції, що мають назви “наполегливість” та “самовладання” відповідно. Результати дослідження за методикою вказуватимуть на специфічні особливості саморегуляції особистості, що є основоположними у формуванні індивідуального стилю поведінки та управління, а також проявів активності людини. [38]

Отже, за результатами дослідження маємо такий розподіл респондентів за показниками:

Таблиця 3.3

Результати дослідження за методикою дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана

Назва шкали	Рівень показника	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Загальна шкала емоційно-вольової регуляції	Низький показник	7	23,3
	Високий показник	23	76,7
Субшкала наполегливість	Низький показник	4	13,3
	Високий показник	26	86,7
Субшкала самовладання	Низький показник	9	30
	Високий показник	22	70
Всього:		30	100

Джерело: створено автором на основі Додатку В

Результати нашого дослідження вказують на те, що 76,7% респондентів мають високий рівень емоційно-вольової регуляції. Такий показник характеризує більшу частину управлінців компанії як емоційно зрілих, впевнених у собі та своїх діях особистостей зі стійкими намірами,

реалістичними поглядами, а також розвиненим почуттям власних обов'язків. Для них характерне втілення та поступова реалізація власних намірів, а також вміння коректно розподіляти власні зусилля та здатність володіти характерною соціальною позитивною спрямованістю. Така ситуація є характерною для висококваліфікованого спеціаліста управлінської сфери і є важливим показником для керування процесами та розвитку команди.

Найбільш високим показником (86,7%) характеризується субшкала наполегливості серед управлінців, що вказує на схильність управлінців до завершення розпочатих дій та справ, на прагнення до реалізації розпочатих справ і таким чином - на результат. Оскільки результат в компанії має прямий зв'язок із матеріальною мотивацією, то для кожного відділу характерна спрямованість на виконання завдань та реалізації заданих показників. Це діяльні працівники, головна цінність яких - це розпочата справа.

Якщо ж казати про субшкалу самовладання, то показники є менш вражаючими, оскільки бачимо 70% високих показників з однієї сторони, а з іншої кожна 3 людина має низькі показники за шкалою. І якщо високий показник характеризує управлінця, як емоційно стійку особистість, що керує собою у мінливих обставинах, то з іншого боку знаходиться 30% особистостей, які переважно відпускають свої емоції, часто потрапляють у вир подій та знаходяться під впливом зовнішніх факторів. На це також було звернуто увагу при формуванні подальшого дослідження.



Рис. 3.4. Результат дослідження за методикою А.Г. Зверькова і Є.В.

Ейдмана [створено автором]

Отже, за результатами методики було визначено, що в управлінців ТОВ «Акваріус АДВ» є необхідність пропрацювання вольових характеристик та спрямування тренінгу на розвиток емоційно-вольової сфери управлінців.

Останньою, доповнювальною методикою, яка характеризує ціннісно-орієнтаційний компонент самореалізації особистості в управлінській сфері є методика «Ціннісні орієнтації М. Рокіча» (Додаток Г). Ціннісні орієнтації – це спосіб диференціації об'єктів дійсності за їх значущістю. Спрямованість особистості виражає одну з самих суттєвих її характеристик, що визначає соціальну й моральну цінність особистості. Саме через спрямованість особистості її ціннісні орієнтації знаходять своє реальне відображення в активній діяльності людини. [39]

Табл. 3.4

**Результати дослідження ціннісних орієнтацій
(термінальні цінності)**

Номер	Список характеристик А	%
1	Активне діяльне життя	13,3
2	Життєва мудрість	-
3	Здоров'я (фізичне і психічне)	6,6
4	Цікава робота	46,7
5	Красота природи та мистецтва	-
6	Любов	-
7	Матеріально забезпечене життя	23,6
8	Наявність хороших і вірних друзів	-
9	Суспільне визнання	-
10	Пізнання	-

11	Продуктивне життя	3,3
12	Розвиток	-
13	Розваги	-
14	Свобода	-
15	Щасливе сімейне життя	6,5
16	Щастя інших	-
17	Творчість	-
18	Впевненість в собі	-

Джерело: створено автором на основі Додатку Г

Табл. 3.5

**Результати дослідження ціннісних орієнтацій
(інструментальні цінності)**

Номер	Список характеристик Б	%
1	Акуратність	-
2	Вихованість	3,3
3	Високі запити	-
4	Життєрадісність	3,3
5	Старанність (дисциплінованість)	-
6	Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	-
7	Непримиренність до недоліків у собі та інших	-
8	Освіченість	16,7
9	Відповідальність	10
10	Раціоналізм	3,3
11	Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	-
12	Сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів	-

13	Тверда воля	6,7
14	Терпимість	-
15	Широта поглядів	16,6
16	Чесність	26,7
17	Ефективність у справах	13,4
18	Чуйність	-

Джерело: створено автором на основі Додатку Г

За результатами аналізу методика дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокіча вказала на те, що на першому місці серед списку ранжованих дослідженими термінальних цінностей (Табл.3.4) є цінність “Цікава робота” із показником 46,7%, що каже нам по те, що майже у кожного другого управлінця цікава робота стоїть в якості головної цінності. Друге місце було зайнято цінністю “Матеріально забезпечене життя”, що виявилось пріоритетним для 23,6% респондентів. Це також вказує на те, що цінності управлінців так чи інакше пов'язані із роботою та всіма факторами, що від цього залежать. На третьому місці розташувалось активне діяльне життя, що склало 13,3% від загальної кількості відповідей. Як бачимо, серед першої 3-ки лідерів визначальними є саме фактори, що напряду пов'язані із діяльністю особистості, визначають її зайнятість та професійну спрямованість намірів.

Далі розташувались такі цінності, як здоров'я (6,6%), продуктивне життя (3,3%) та щасливе сімейне життя (6,5%). Інші цінності, що були запропоновані у списку ранжування виявились для досліджуваних управлінців у рівній мірі менш значимими.

За ієрархію інструментальних цінностей (Табл. 3.5) домінуючою виявилась цінність “Чесність”, що склала 26,7% від загальної кількості відповідей. На другому місці даної вибірки розташувались “Освіченість” та “Широта поглядів” із 16,7% та 16,6% відповідно, що гарно репрезентує

цінності, які вони шукають у своїх колег, підлеглих. Наступне місце зайняла “Ефективність у справах” (13,4%), а одразу за нею виявилась цінність “Відповідальність” (10%).

Далі розташувались такі цінності, як “Тверда воля” (6,7%), “Вихованість” (3,3%), “Життєрадісність” (3,3%) та “Раціоналізм” (3,3%).

Можемо побачити, що таке ранжування цінностей гарно відповідає вимогам, які існують до управлінців різних рівнів на сучасному ринку праці і напряду пов'язані із ефективним подальшим зростанням спеціаліста, а також самореалізації особистості в управлінській сфері.



Рис.3.5. Ранжування термінальних цінностей респондентів [створено автором]



Рис.3.6. Ранжування інструментальних цінностей респондентів [створено автором]

Отже, таким чином, ми проаналізували показники за 4 методиками на мотиваційний, ціннісно-орієнтаційний, лідерський та емоційно-вольовий компоненти. Було висвітлено основні риси, що переважною мірою є характерними для управлінців компанії ТОВ “Акваріус АДВ” і повністю підтверджують початкову гіпотезу про наявність певного переліку психологічних характеристик управлінця, що формують його розвиток як успішного управлінця та форсують самореалізацію в управлінській сфері. Надалі буде створено тренінгову програму, яка матиме на меті розвиток самореалізації особистості та кар’єрного зростання в управлінській сфері в межах компанії ТОВ “Акваріус АДВ”.

3.2. Зміст та аналіз тренінгової програми розвитку самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері

Результатом дослідження на даному етапі стало підтвердження гіпотези про те, що успішний управлінець, який має кар'єрне зростання і самореалізовується в ролі керівника володіє конкретним переліком психологічних особливостей, які мають частково вроджений та набутий характер. Але також варто звернути увагу на негативні фактори:

- 1) За першим показником, 23,3% респондентів мають деструктивні нахили в управлінні до відсутності достатньої мотивації або ж до надмірної мотивації до успіху, що стає причиною скутості та надмірних переживань.
- 2) 26,7% респондентів мають слабкий або ж надто високий (диктаторський) показник вираження лідерських здібностей.
- 3) В рамках дослідження емоційно-вольової сфери було визначено, що найвищим є показник негативного полюсу субшкали “Самовладання”, що характеризує велику частину управлінців (30%) як емоційно нестабільних особистостей, які підпадають під вплив оточуючих факторів.

І саме на пропрацювання таких показників буде спрямований наш тренінг програми самореалізації особистості та кар'єрного зростання особистості. Отже, рекомендується проводити тренінг за заданою тематикою у такому форматі:

Програма тренінгу

«Самореалізація особистості та кар'єрне зростання серед управлінців»

Мета: Надати управлінцям ТОВ “Акваріус АДВ” можливість сформувати адекватну систему мотивації до успіху, подальшого кар'єрного зростання, а також розвитку в особистості управлінців різних ланок лідерських здібностей та емоційно-вольової стійкості.

Завдання тренінгу:

- 1) розвиток здатності регулювання професійної діяльності особистісними детермінантами в поєднанні з мотиваційними компонентами для забезпечення досягнення професійних цілей.
- 2) розвиток та удосконалення організаторських здібностей та лідерських умінь і навичок.
- 3) розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості та навичок емоційної саморегуляції.

Тривалість 3,5-4 години. Одна перерва 15 хв.

Кількість учасників: 30.

Обладнання: Аркуші з надрукованими правилами роботи у тренінговій групі, папір, фломастери, ручки, олівці, роздатковий матеріал, ватмани, конверти.

Правила:

- Цінувати час;
- Говорити по черзі;
- Говорити коротко і по темі;
- Говорити тільки від свого імені;
- Бути позитивними до себе та до інших;
- Правило поваги до своєї і протилежної статі;
- Спілкування за принципом "Тут і тепер";
- Щирість і відкритість у спілкуванні (ми говоримо те, що відчуваємо й думаємо, і тільки правду);
- Конфіденційність усього, що відбувається в групі;
- Принцип "Я";
- Недопустимість безпосередніх оцінок людини (оцінюємо не людину, а її дії, поведінку);

- Різноманітність контактів і спілкування (спілкуємося з усіма учасниками, особливо з тими, кого мало знаємо);
- Активна участь у всіх подіях (вправах), що відбуваються;
- Увага до співрозмовника;
- Добровільна активність;
- Зворотний зв'язок;
- Запізнюватись можна максимум на 10 хвилин. Якщо запізнились більше, то є можливість просто споглядати за роботою інших.

Табл. 3.6

Програма тренінгу «Самореалізація особистості та кар'єрне зростання серед управлінців»

№	Назва вправи	Орієнтований час
Вступна частина		
1	Представлення ведучого, оголошення назви та мети тренінгу	5 хв
2	Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Самопрезентація та знайомство»	15 хв
3	Оголошення правил роботи та їх прийняття учасниками	15 хв
4	Розминка, очікування учасників, вправи на рефлексію, налаштування на роботу. Вправа «Безперервна відповідь».	15 хв
Основна частина		
1	Теоретичний блок. Ознайомлення з теоретичними положеннями відповідно до теми тренінгу. Проведення міні-лекцій.	30 хв
2	Практичний блок. Проведення основних вправ на лідерство - мозкови штурм «Лідерство - це...» та вправа «Зламаний автомобіль». Рефлексія.	30 хв

3	Проведення основних вправ на мотивацію до успіху - «Яскраве майбутнє» та «Успіх не за горами». Рефлексія.	30 хв
4	Проведення вправи на розвиток емоційно-вольової сфери та стресостійкості - «Інвентаризація». Рефлексія.	30 хв
Фінальна частина		
1	Підбиття підсумків усього тренінгу. Узагальнення та систематизація отриманих знань.	15 хв
2	Отримання зворотного зв'язку від учасників. Виявлення рівня задоволення спільною працею, рівня справдження очікувань учасників тренінгу.	15 хв
3	Релаксація і процедури завершення тренінгу. Вправи на завершення - «Підсумки» та «Лист самому собі».	30 хв

Джерело: створено автором дослідження

Вправи на розминку

«Самопрезентація та знайомство»

Мета: познайомитися з учасниками тренінгу та налагодити контакт між ними, також між учасниками та тренером.

Учасники сідають у коло. Учасникам пропонується по черзі (по колу) повідомляти іншим членам групи таку інформацію: ім'я, головне захоплення, 2 найкращі риси характеру, пам'ятна подія зі свого життя. Тренер та інші члени групи можуть ставити учаснику, який представляється, додаткові запитання.

Рекомендації: Норму постановки питань вводить тренер особистим прикладом. Ставлячи запитання, тренер демонструє учасникові зацікавленість в отриманні інформації, а також допомагає йому більш повно відкритися.

«Безперервна розповідь» (створена на основі [40])

Учасники сідають по колу. Тренер пропонує скласти цікаву розповідь колективними зусиллями. Для цього він просить по черзі додавати до

попереднього речення логічне продовження, що переходить у зв'язне оповідання. Після цього він називає перше речення і пропонує продовжити його.

Рекомендації. Оповідання може вийти фантастичним, але це має бути виправдано логікою гри.

Основні вправи тренінгу

«Лідер - це...»

Мета: ознайомити учасників з поняттями «лідерство» і «лідер»; стимулювати учасників у пошуках свого розуміння лідерства.

Учасники працюють над продовженням речення «Лідер— це...». Висловлюють свої думки, яким має бути сучасний лідер, якими рисами має володіти та що загалом включають у це поняття.

Ведучий доповнює наприкінці роботи їхні висловлювання визначеннями з на-укової та публіцистичної літератури, які вивішуються на стінах.

«Зламаний автомобіль» (створено на основі [41])

Мета: допомогти усвідомити стилі, за допомогою яких учасники вирішують свої проблеми.

Учасникам пропонується уявити, що вони запізнюються на важливу зустріч, яка при-значена в певному місці. Автомобіль зламав-ся. Які ваші дії?

Рекомендації: Гравці вирішують про-блему усно, різними способами. Дехто одразу каже, що вони перш за все спробують відре-монтувати машину, інші шукають телефон, щоб перенести чи відмінити зустріч. Тренеру потрібно підкрес-лити, що не існує «правильних» чи «неправильних» рішень, є стилі, в яких люди вирішують свої проблеми.

«Яскраве майбутнє»

Мета: Усвідомлення мотиваційних компонентів для забезпечення досягнення професійних та особистісних цілей.

Ведучий проговорює текст: “Уявіть якомога яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша мрія здійснилася, що успіх, слава, багатство і щасливе

життя нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

Уявіть, як ви наполегливо (але із задоволенням) багато працюєте задля вашої мети. Слід якомога яскравіше «прокрутити» в уяві картинку, де ви з величезною насолодою займаєтеся певною діяльністю (наприклад, це може бути навчання чи професійна діяльність). Часом ця діяльність є досить складною, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати перешкоди і будь-що досягти своєї мети.”

Головна ціль - ці дві картинки пов'язати одну з одною. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль — успіх, щастя, багатство і слава.

«Успіх не за горами»

Мета: актуалізація емоцій як результат досягнення цілей та успіху, мотивація до реалізації планів і цілей.

Ведучий проговорює текст: “Згадайте випадок зі свого життя, коли ви переживали значний успіх. Заплющіть очі та уявіть собі це яскраво. Створіть картинку в уяві. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, котрі створюють або супроводжують її. Далі поміркуйте про мету, якої ви прагнете досягти. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинку — досягнення мети. Розмістіть в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня. Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на одну.

Ціль: пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи (досягнення мети) так, як учасники відчували це в минулому.

«Інвентаризація» (розроблено на основі вправи Д. Фонтана [42])

Мета: усвідомлення актуальних тригерів стресу та ситуацій, а також актуалізація причин чутливості до їх впливу.

Учасникам пропонується провести аналіз наявності стресових ситуацій та тригерів в такій послідовності:

- 1) Виписати конкретний список стресорів, які викликають відчуття стресу, мають бути вказані конкретно.
- 2) Розмістити їх у порядку, коли на 1му місці найбільш агресивний фактор.
- 3) Кожен стресовий тригер віднести до однієї з груп - термінова, потенційна та нейтральна. (в залежності від актуальної необхідності його ліквідації).
- 4) Виписати думки, які виникають у процесі впливу або виникнення згаданої стресової ситуації.
- 5) Проаналізувати свій вплив на протікання та виникнення такої ситуації. Подумати що ви могли б зробити або чому навчитись, щоб нівелювати вплив тригера.

Вправи на завершення

«Підсумки»

Мета: допомогти учням сформулювати свої враження від роботи в групі; сприяти формуванню умінь використовувати отриману на тренінгу інформацію в подальшому повсякденному житті.

Хід вправи: вчитель пропонує учням взяти листочки, на яких вони записували свої очікування від тренінгу.

Чи сдосягли ви очікуваного

Чи допоможе вам отримана на тренінгові інформація почуватися більш впевненим в деяких життєвих ситуаціях?

Чи допоможе вам отримана на тренінгові інформація ефективно діяти в конфліктних ситуаціях?

Вправа «Лист самому собі»

Мета: зрозуміти краще для себе, чого навчилися та чого дізналися

Учасник пише лист самому собі про те, що він одержав під час всього тренінгу. Лист вкладає в конверт та по бажанню залишає в аудиторії або залишає собі.

Рекомендації: Зверніть увагу на те, що це за лист: прохання, порада, вилив радості або суму, згода, нагадування тощо.

Отже, на основі слабких місць особистісних характеристик управлінців підприємства було створено програму тренінгу, яка спрямована на розвиток самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері.

Висновки до розділу:

В даному розділі було проаналізовано результати емпіричного дослідження за допомогою психодіагностичних інструментів, а саме 4 методик: «Діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», «Дослідження вольової саморегуляції А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана», «Ціннісні орієнтації М. Рокіча» та «Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький)». Було підтверджено головну гіпотезу дослідження, а також сформовано програму психологічного тренінгу на основі “слабких місць” працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У представленій випускній кваліфікаційній роботі було проведено теоретичне обґрунтування підходів до проблеми самореалізації особистості в управлінській діяльності, а також здатності особистості до самореалізації та її взаємозв'язку з індивідуальними стратегіями кар'єрного зростання. З практичної точки зору було проведено аналіз психологічних детермінантів самореалізації особистості, які формують здатність працівника будувати кар'єру управлінця на прикладі підприємства ТОВ «Акваріус АДВ».

Загалом, результатами проведеного дослідження можна вважати такі твердження:

- 1) За допомогою теоретичного методу дослідження було визначено поняття, зміст та основні засади процесу самореалізації особистості;
- 2) Було проаналізовано сучасні теорії та підходи до дослідження проблеми самореалізації особистості;
- 3) У результаті практичного дослідження було обрано та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій дослідження, а саме релевантні методики;
- 4) За допомогою психодіагностичного інструментарію було проведено дослідження проблеми самореалізації особистості в управлінській сфері на прикладі ТОВ «Акваріус АДВ»;
- 5) На основі отриманих результатів дослідження було підтверджено основну гіпотезу дослідження про наявність в управлінців певного переліку психологічних детермінант, які формують особистість управлінця і такими показниками є:
 - Мотивація до успіху - переважна більшість респондентів (76,6%) мають середню або високу мотивацію до успіху.
 - 73,3% респондентів мають середню або сильну вираженість лідерських здібностей.

- За методикою аналізу емоційно-вольових шкал 76,7% є стійкими, зрілими особистостями, що можуть керувати власними емоціями у різних ситуаціях.
- За методикою на аналіз ціннісних орієнтацій було визначено, що управлінці дійсно вважають основоположними та найбільш важливими поняття, що на пряму стосуються професійної зайнятості, матеріального аспекту та реалізації.

б) З іншої сторони, було виокремлено перелік “слабких місць” досліджуваних респондентів на позиції керівника, що мають у підпорядкуванні 1 і більше працівника. На основі цих показників було розроблено ефективну програму тренінгу для розвитку самореалізації особистості та кар'єрного зростання в управлінській сфері компанії ТОВ «Акваріус АДВ» та надано психологічні рекомендації щодо підвищення показників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кудинов С. И. Функционально-стилевой подход в исследовании самореализации личности / С. И. Кудинов // Наука. Образование. Практика. Сборник материалов региональной межвузовской научно-практической конференции. – Уфа : Восточный университет, 2007. – С. 37–41.
2. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.): тези доп. / Відп. Ред. Г.М. Ржевський, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 436 с.
3. Ковалева А. В. Проблема самореалізації особистості в системі наук про людину // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: Зб. наук. пр. 2002. Вип. 17. С. 43–47.
4. Oxford English Dictionary. Second edition / [Prepared by J. A. Simpson and S. C. Wein]. – Vol. XI. – Oxford, 1989. – P. 921.
5. Comprehensive Dictionary of psychological and psychoanalytical terms a guide to usage / [Ed. by V. Horacl]. – New York; London; Toronto, 1958. – P. 488.
6. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
7. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание.- М., 1984.-335с.
8. Ключко В. Е. Самореализация личности: системный взгляд / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский; [под редакцией Г. В. Залевского]. – Томск : Издательство Томского университета, 1999. – 154 с.
9. Сердюк Л. З. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ [Електронний ресурс] / Л. З. Сердюк, О. М. Шамич. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v5/i16/19.pdf>
10. Варій М. Й. Загальна психологія. Навчальний посібник / 2-ге видан., випр. і доп. - К.: «Центр учбової літератури», 2007.- 968 с.

11. Адлер А. Зрозуміти природу людини / А. Адлер. – Спб. : Гуманітарне агентство “Акад. проект”, 1997. – 251 с.
12. Фромм Э. Дзен-буддизм и психоанализ /Э. Фромм и др., [пер. с англ.]. –М. : Весь мир, 1997. –237 с.
13. Окландер М. А. Поведінка споживача. [текст] : навч. посіб. / М. А. Окландер, І. О. Жарська – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 208 с.
14. Прас М. Види і теорії мотивації [Електронний ресурс] / Михайл Прас. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://mikeprass.ru/?p=445>.
15. Литвинюк А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2012. — 505 с.
16. Rotter J. B. Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style: Comment. Applied and Preventive Psychology, 1992. – 127–129.
17. Горячева Е.И. Концепция самореализации как основа гуманистической педагогики // Гуманизация воспитания в современных условиях. — М., 1995.
18. Маслоу А. Психология бытия. — М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 1997.
19. Роджерс К. Несколько важных открытий [Текст] // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1990. № 2. С. 58-65.
20. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
22. Цимбалюк І.М. Психологія управління : навчальний посібник / Цимбалюк І. М. – К. : ВД «2008», 624 с.
23. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва : навч.-методичний посібник / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. – К. : МАУП, 1998. – 96 с.
24. Дерлоу Дес Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Дерлоу Дес : [пер. з англ.] – К. : Наукова думка, 2001. – 242 с..
25. Іпатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі : навч. посібник / Іпатов Е. Ф., Левківський К. М., Павловський В. В. – [2-е вид., доп., перер.]. – Харків – Київ

- : НМЦВО, 2003. – 320 с.
26. Менеджмент організацій : підручник / за заг. ред. Федулової Л. І. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
27. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. посібник / Цюрупа М. В. – К. : Кондор, 2004. – 172 с.
28. Статінова Н. П. Етика бізнесу : навч. посібник / Н. П. Статінова, С. Г. Радченко. – К. : КНТЕУ, 2001. – 280 с.
29. Маркин В. Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии / В. Н. Маркин // Социальная психология и общество. – 2011. – № 4. – С. 27–49.
30. Косар У. Б. Професійна самосвідомість керівника як чинник успішності управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / У. Б. Косар. – К., 2011. – 20 с.
31. Миколенко І. О. Методика діагностики особистості на мотивацію [Електронний ресурс] / Ілля Олегович Миколенко. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <https://studopedia.info/5-31548.html>.
32. Shostrom E. An inventory for the measurement of self-actualization. //Educational and psychological measurement. 1964. V. 24. № 2. P. 207–218.
33. Шостром Э. Анти-Карнеги или Человек-манипулятор. Минск: ТПЦ “Полифакт”, 1992.
34. Ануфриев А.Ф. Психологические методики изучения личности : практикум / А.Ф. Ануфриев, Т.А. Барабанщикова, А.Н. Рыжкова. – М. : Ось-89, 2008. – 304 с.
35. Кононенко А. І. Планування психодіагностики [Електронний ресурс] / Анатолій Іванович Кононенко. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/5258514/page:36/>.
36. Мороз, Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): [монографія] / Л. І. Мороз. – Івано-Франківськ : ЗАТ “Надвірнянська друкарня”, 2007. – 312 с.

37. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.
38. Карамушка, Л. М. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т.1: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 28 – 38.
39. Психологические тесты. / Под ред. А.А. Карелина. Т.1. М., 2000. С. 25 – 29.
40. Вправи на знайомство [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://osnova.com.ua/news/793-%D0%9F%D1%81%D0>.
41. Лідер і його команда [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: <https://vseosvita.ua/library/lider-i-jogo-komanda-zanatta-z-elementami-treningu-z-ucnami-8-9-klasiv-94400.html>.
42. Моніна Т.В. Тренінг. Ресурси стресостійкості / Моніна Т.В.. – 2009. – С. 36–37.
43. Клевцова, В. А. Я-образ в профессиональном самоопределении личности / В. А. Клевцова // Журнал “Современные наукоемкие технологии”. – 2008. – №1. – С. 66 – 67.
44. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби : [метод. рек.] / авт.-упор.: В. М. Горленко, В. Д. Острова, Н. В. Сосновенко, І. І. Ткачук ; за заг. ред. В. Г. Панка. – Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. – 106 с.

ДОДАТКИ

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т.**Елерса**

Учасникам запропонована 41 обставина, на кожну з яких необхідно дати відповідь «ТАК» чи «НІ».

Текст опитувальника:

1. Коли є вибір між двома варіантами, то краще, не відкладаючи, зробити вибір.
2. Я нервую, коли помічаю, що не можу виконати завдання на 100 відсотків.
3. Коли я працюю, то так виглядає, ніби я ставлю усе для здобуття успіху.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, я здебільшого приймаю рішення один з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає чим зайнятися, то я втрачаю спокій.
6. У певні дні мої успіхи є нижчими за «норму».
7. Стосовно себе я є більш вимогливий, ніж щодо інших людей.
8. Я є більш привітний, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то згодом собі дорікаю, бо переконаний, що зміг би впоратися з завданням.
10. Під час виконання роботи я потребую невеликих перепочинків.
11. Старанність – головна риса моєї вдачі.
12. Мої досягнення не завжди однаково успішні.
13. Мені до душі інша праця, ніж та, якою я тепер займаюся.
14. Зауваження більше сприяють моїй активності, ніж похвала.
15. Я переконаний в тому, що колеги сприймають мене добрим спеціалістом.

16. Перешкоди допомагають мені приймати більш тверді рішення.
17. Іншим не важко зачепити почуття моєї гідності.
18. Коли я працюю без особливого бажання, це легко помітити.
19. Під час виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Деколи я відкладаю на потім роботу, яку повинен виконати тепер.
21. Слід покладатися лише на власні сили.
22. У житті мало речей, які більш важливі за гроші.
23. Завжди, коли я маю виконати важливе доручення я не відволікаюся на інші проблеми.
24. Почуття мого честолюбства є меншим, ніж в інших.
25. Наприкінці відпустки я переважно з радістю повертаюся до роботи.
26. Коли робота мені до вподоби, я виконую її більш якісно, ніж іншу працю.
27. Мені приємніше мати справу з людьми, які здатні інтенсивно працювати.
28. Коли у мене немає заняття, я відчуваю дискомфорт.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше за інших.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, то я стараюся знайти найкращий спосіб вирішення завдання.
31. Мої товариші деколи вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
33. Немає сенсу йти всупереч волі керівника.
34. Деколи я не знаю яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не вдається зробити, то я втрачаю терпіння.
36. Я переважно не надаю значення своїм досягненням.

37. Коли я працюю разом з іншими, то результати моєї праці є вищими, ніж результати інших людей.

38. Багато за що я брався я не доводив до завершення.

39. Я заздрю людям, які є менш завантаженими за мене.

40. Я не рівняюся на тих, хто прагне влади і посад.

41. Коли я переконаний у вірності власної позиції, я здатний зробити все, щоб довести власну правоту.

Щоб отримати результати по цій методиці, слід оцінити отримані відповіді згідно КЛЮЧА. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

КЛЮЧ

Номери запитань з відповіддю «ТАК» (+)	Оцінка	Номери запитань з відповіддю «НІ» (-)	Оцінка
2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41	1	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39	1

1 – 10 балів: мотивація до успіху низька, особа не прагне досягти перемоги, не схильна докладати власних сил у працю, апатична, пасивно ставиться до життя.

11 – 16 балів: середня мотивація до успіху. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її.

17 – 20 балів: висока мотивація до успіху. Такі особи здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети.

Вище від 21 балу: мотивація до успіху надто висока. Це може спричиняти надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому особа може зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі.

Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницькій)

Інструкція. Респондентам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно обрати відповідь із 2 варіантів.

Тест – опитувальник

1. Чи часто ви перебуваєте в центрі уваги навколишніх?
 - а) так
 - б) ні
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей мають більш високе службове становище, ніж ви?
 - а) так
 - б) ні
3. Перебуваючи на зборах людей, різних за службовим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлюючи свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так
 - б) ні
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так
 - б) ні
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так
 - б) ні
6. Чи трапляється так, що вас називають нерішучою людиною?
 - а) так
 - б) ні
7. Чи згодні ви з твердженням: «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?
 - а) так

б) ні

8. Чи відчуваєте ви нагальну потребу в пораднику, що міг би спрямувати вашу професійну активність?

а) так

б) ні

9. Чи втрачали ви іноді холоднокривність у розмові з людьми?

а) так

б) ні

10. Чи доставляє вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так

б) ні

11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, що дозволяло б вам бути у центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так

б) ні

12. Чи вважаєте ви, що викликаєте у людей враження значущості (імпозантності)?

а) так

б) ні

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

а) так

б) ні

14. Чи губитеся ви, якщо люди, що оточують вас, виражають незгоду з вами?

а) так

б) ні

15. Чи траплялося вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних тощо колективів?

а) так

б) ні

16. Якщо те, що намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

- а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когонебудь іншого;
- б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок вам ближча?

- а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, й особисто брати участь у ній;
- б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви прагнете працювати?

- а) з покірними людьми;
- б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій?

- а) так
- б) ні

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви зіштовхувалися з владністю вашого батька?

- а) так
- б) ні

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згодний?

- а) так
- б) ні

22. Уявіть собі, що під час прогулянки з друзями по лісу ви загубилися.

Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Які ваші дії?

- а) надасте ухвалити рішення найбільш компетентному з вас;
- б) просто не будите нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті».

Чи справедлива вона?

- а) так

б) ні

24. Чи вважаєте ви себе людиною, що має вплив на інших?

а) так

б) ні

25. Чи може невдача в прояві ініціатив змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так

б) ні

26. Хто на ваш погляд справжній лідер?

а) найбільш компетентний чоловік;

б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і по достоїнству оцінити людей?

а) так

б) ні

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

а) так

б) ні

29. Якому з наступних двох керівників ви віддасте перевагу?

а) тому, хто все вирішує сам;

б) тому, хто завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, у якому ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у вас виникає враження, що інші зловживають вами?

а) так

б) ні

32. Який з наступних портретів більше нагадує вас?

а) людина з голосним голосом, вираженими жестами, за словом у кишеню не полізе;

б) людина зі спокійним тихим голосом; стримана, замислена.

33. Як ви поводитиметеся на зборах і на раді, якщо вважаєте свою думку єдино правильною, але інші з вами не згодні?

а) промовчите;

б) будете одстоювати свою думку.

34. Чи підкоряєте ви власним інтереси і поведінку інших людей в справі, якою займаєтеся?

а) так

б) ні

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладена відповідальність за яку-небудь справу?

а) так

б) ні

36. Чому б ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом гарної людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того, щоб сімейне життя було гарне, необхідно, щоб рішення в родині приймав один з подружжя»?

а) згодний;

б) не згодний.

38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так

б) ні

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності гарними?

а) так

б) ні

40. Як ви поведетеся, зіштовхнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи дорікаєте ви людям, якщо вони на це заслуговують?

- а) так
- б) ні

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

- а) так
- б) ні

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують реорганізувати вашу установу або організацію?

- а) запроваджу потрібні зміни негайно;
- б) не буду квапитися і спочатку все ретельно обміркую.

44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

- а) так
- б) ні

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того, щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

- а) так
- б) ні

46. Чи вважаєте ви, що людина повинна зробити що-небудь видатне?

- а) так
- б) ні

47. Ким би ви прагнули стати?

- а) художником, поетом, композитором, ученим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

- а) гучну і урочисту;
- б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

а) так

б) ні

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

а) так

б) ні

КЛЮЧ

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б,
20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б,
37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що збігається з ключем, випробуваний одержує один бал,
в іншому випадку – 0 балів.

Оцінка лідерства

Менше 25 - якості лідера виражені слабо.

26-35 - якості лідера виражені середньою мірою.

36-40 - лідерські якості виражені сильно.

Більше 40 - людина, як лідер, схильна до диктату.

Тест-опитувальник А. В. Зверкова та Е. В. Ейдмана

Процедура дослідження: Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тесту-опитувальника може проводитися з однією особою або з цілою групою. Щоб забезпечити самостійність відповідей досліджуваних, кожному видається тест-опитувальник, бланк для відповідей, на якому надруковано номери запитань і біля них графи для відповідей.

Інструкція досліджуваному: Респондентам пропонується тест, який включає 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них та вирішіть, наскільки воно характеризує Вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей проти номера даного твердження поставте знак (+) (плюс), якщо вважаєте, що неправильно, то знак (-) (мінус).

Тест:

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені не важко стримати спалах гніву.
4. Звичайно я зберігаю спокій, чекаючи товариша, який спізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.
6. Мене дуже вибиває з колії фізичний біль.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваючи, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди свою лінію.
9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути в "гарній формі".
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.

12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. При потребі я можу займатися своєю справою в незручних та в непристосованих до цього умовах.
16. Мені дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.
21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.
22. Мені важче зосередитися на завданні чи на роботі, ніж іншим.
23. Сперечатися зі мною мене важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відвернути від справ.
26. Я іноді помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.
27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.
28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом призводить до погіршення результатів.
30. Мене, як правило, дратує, коли "перед носом" зачиняються двері транспорту або ліфта, що від'їжджають.

Обробка результатів. Визначення величин індексів вольової саморегуляції відбувається за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами наполегливість (Н) і самовладання (С).

Кожен індекс — це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали. В опитувальнику 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою В має бути в межах від 0 до 24, за субшкалою наполегливість - від 0 до 16 та за субшкалою самовладання - від 0 до 13.

Ключ для підраху індексів вольової саморегуляції:

Загальна шкала: 1—, 2+, 3+, 4+, 5+, 6—, 7+, 9+, 10—, 11+, 13—, 14—, 16—, 17+, 18+, 20+, 21—, 22—, 24+, 25—, 27+, 28—, 29—, 30—.

Наполегливість: 1—, 2+, 5+, 6—, 9+, 10—, 11+, 13—, 16—, 17+, 18+, 20+, 22—, 24+, 25—, 27+.

Самовладання: 3+, 4+, 5+, 7+, 13—, 14—, 16—, 21—, 24+, 27+, 28—, 29—, 30—.

Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча

Респондентові пред'являється два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу, або на картках (порядкові номери зазначаються на оборотному боці картки). У списках випробуваний привласнює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає одну за одною по значимості для нього. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних (список А), а потім набір інструментальних (список Б) цінностей.

Список А (термінальні цінності)

- 1а. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).
- 2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).
- 3а. Здоров'я (фізичне й психічне).
- 4а. Цікава робота.
- 5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).
- 6а. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).
- 7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).
- 8а. Наявність гарних і вірних друзів.
- 9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).
- 10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
- 11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
- 12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).

13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).

14а. Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).

15а. Щасливе сімейне життя.

16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому).

17а. Творчість (можливість творчої діяльності). 18а. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності)

16. Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.

26. Вихованість (гарні манери).

36. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).

46. Життєрадісність (почуття гумору).

56. Ретельність (дисциплінованість).

66. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).

76. Непримиренність до недоліків у собі й інших.

86. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).

96. Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).

106. Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).

116. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).

126. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.

136. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).

146. Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).

156. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).

166. Чесність (правдивість, щирість).

176. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).

186. Чуйність (дбайливість).

КЛЮЧ

Система цінностей		Список А: Термінальні цінності					Список Б: Інструментальні цінності						
1	Особистісні	2а	3а	6а	12а	15а	18а	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1а	5а	8а	13а	14а	16а	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4а	7а	9а	10а	Па	17а	36	56	86	106	136	176
	(відображують самореалізацію суб'єкта)												
2	Самоствердження	2а	3а	9а	12а	16а	18а	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1а	5а	6а	8а	13а	15а	16	46	76	146	156	186
	Справи	4а	7а	10а	Па	14а	17а	26	56	96	106	136	176
	(дані корелюють із вектором спрямованості)												
3	Індивідуалістичні	1а	3а	9а	12а	14а	17а	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4а	6а	7а	8а	13а	18а	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2а	5а	10а	11а	15а	16а	16	76	106	146	156	186
(спрямованість в системі міжособистісних відносин)													