

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО
РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «магістр»

Назар КІТ

2 курсу, денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

кандидат психологічних наук

Петро КОЗИРА

Рецензент

кандидат психологічних наук, доцент

Ольга УГРИН

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«5» грудня 2023 р., протокол №5

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології

доктор психологічних наук, доцент

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів

2023

АНОТАЦІЯ

КІТ Назар Володимирович. Психологічні технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації.

Робота присвячена проблемі застосування психологічних технологій особистісно-професійного розвитку персоналу організації. Здійснено теоретичний аналіз наукових досліджень проблеми особистісно-професійного розвитку, розглянуто сучасні психологічні технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації. Емпірично досліджено особливості особистісно-професійного розвитку персоналу організації. Проаналізовано специфіку застосування сучасних психологічних технологій особистісно-професійного розвитку персоналу організації (психологічного тренінгу, самоменеджменту, психологічного супроводу). Розроблено психологічний тренінг з метою особистісно-професійного розвитку персоналу організації. Особистісні зміни в процесі застосування тренінгових технологій активізують творчий потенціал, особистісно-професійні перетворення персоналу організації

Ключові слова: особистісно-професійний розвиток, персонал, організація, психологічна технологія, психологічний тренінг, самоменеджмент, психологічний супровід.

ANNOTATION

KIT Nazar Volodymyrovych. Psychological technologies of personal and professional development of the organization's personnel.

The work is devoted to the problem of applying psychological technologies for the personal and professional development of the organization's personnel. A theoretical analysis of scientific research on the problem of personal and professional development was carried out, modern psychological technologies of personal and professional development of the organization's personnel were considered. Peculiarities of personal and professional development of the organization's personnel were empirically investigated. The specifics of using modern psychological technologies for the personal and professional development of the organization's personnel (psychological training, self-management, psychological support) are analyzed. Psychological training was developed for the purpose of personal and professional development of the organization's personnel. Personal changes in the process of applying training technologies activate creative potential, personal and professional transformations of the organization's personnel

Keywords: personal and professional development, personnel, organization, psychological technology, psychological training, self-management, psychological support.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	8
1.1. Поняття особистісно-професійного розвитку в психологічній науці.....	8
1.2. Детермінанти особистісно-професійного розвитку фахівця.....	20
1.3. Аналіз сучасних психологічних технологій особистісно-професійного розвитку персоналу організації.....	25
Висновки до першого розділу.....	32
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	34
2.1. Опис методів та процедури емпіричного дослідження.....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	37
Висновки до другого розділу.....	44
Розділ 3. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У РОБОТІ ПСИХОЛОГА ОРГАНІЗАЦІЇ	46
3.1. Психологічний супровід особистісно-професійного розвитку персоналу організації.....	46
3.2. Самоменеджмент як технологія оптимального самоорганізування особистості.....	49
3.3. Психологічний тренінг як технологія особистісно-професійного розвитку працівників.....	51
Висновки до третього розділу.....	52
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Соціально-економічні та соціально-політичні перетворення, що відбуваються в нашому суспільстві, висувають нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Для сучасного фахівця все більшого значення набуває вміння бути суб'єктом власного професійного розвитку та самостійно вирішувати важливі соціальні та професійні проблеми в умовах мінливої дійсності сьогодення.

Сьогодні кризові умови соціально-економічних змін та воєнного стану призвели до руйнації цілісної самооцінки працівника, розгубленості, страху та невпевненості щодо професійної діяльності. Протистояти цим проявам можна через: професійну гнучкість, активізацію особистісно-професійного самовизначення, переоцінку професійного минулого та майбутнього, пошук нових критеріїв чи сторін власного професіоналізму. Особистісно-професійний розвиток фахівця певної сфери діяльності можливий лише за умови адекватного мотиваційно-оцінного зв'язку із власним професійним саморозвитком, професійної орієнтації на забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому важливою є власна активність і самостійність у виконанні професійної діяльності, що можливо в умовах усвідомлення ролі особистісного потенціалу та його впливу на розвиток професійної діяльності.

Особистісний розвиток людини тісно пов'язаний з її професійним становленням, процесом, що відбувається в онтогенезі людини, пов'язаним з її соціалізацією та навчанням різним аспектам трудової діяльності. Система особистісно-професійного розвитку має базуватися на психологічних показниках професіоналізму фахівця та об'єктивного розвитку особистості.

Для досягнення особистісно-професійного розвитку персоналу організації психологам важливим є використання спеціальних психологічних методів, підходів та технологій, які дозволяють цілеспрямовано використовувати теоретичні висновки.

Психологічну технологію дослідники визначають як систему принципів (активності, самостійності, діалогічності, ситуативності, рефлексивності та ін.), методів (проблемно-пошукових, інформаційно-репродуктивних) та інтерактивних прийомів (організаційно-директивних та смислово-змістових), що забезпечують діяльність психолога в організації з вирішення поточних психологічних проблем персоналу.

Принципи та особливості застосування психологічних технологій в організації вивчали В. Мартиненко, В. Новицький, Л. Карамушка, Ф. Рут, О. Сидоренко, К. Рудестам та ін. Більшість дослідників наголошують на тому, що робота в організаціях є тією сферою, в якій людина знаходить сенс і власну ідентичність, а при належному проектуванні їй надається багато можливостей для подальшого особистого та професійного розвитку.

Представники гуманістичної психології (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл та ін.) розглядали розвиток особистості в контексті самоактуалізації, як розкриття особистісного потенціалу, досягнення власної ідентичності, цілісності, креативності, як показник психологічного благополуччя особистості.

Професійна підготовка та мотивація, формування професійних ролей, знань і навичок, а також інші питання особистісно-професійного розвитку спеціалістів розглядалися в працях Г. Болла, Ю. Боришевського, О. Бондарчук, Л. Зязюн, О. Коқун, С. Максименка, В. Моляко, В. Рибалки, В. Татенко та ін. Вчені розглядають особистість як активного суб'єкта власного життя.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити особливості особистісно-професійного розвитку персоналу організації та проаналізувати специфіку застосування сучасних психологічних технологій особистісно-професійного розвитку фахівців.

Об'єкт дослідження: психологічні технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації.

Предмет дослідження: особливості особистісно-професійного розвитку персоналу організації.

Гіпотези дослідження:

1. Більшість персоналу організацій тяжітиме до самоактуалізації середнього рівня.
2. Особистісно-професійний розвиток більшості персоналу організації спрямований на гуманістичні цінності.
3. Чим старшою є особистість, тим більшою мірою вона усвідомлює свої цілі, яких успіхів хоче досягти та в якому напрямку розвиватись.
4. Значній частині працівників буде притаманний недостатній розвиток професійних здатностей таких як комунікативні та організаторські навички.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових досліджень проблеми особистісно-професійного розвитку.
2. Розглянути сучасні психологічні технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації.
3. Емпірично дослідити особливості особистісно-професійного розвитку персоналу організації.
4. Проаналізувати специфіку застосування сучасних психологічних технологій особистісно-професійного розвитку персоналу організації.
5. Розробити психологічний тренінг особистісно-професійного розвитку персоналу організацій.

Теоретично-методологічні основи дослідження: теоретичні положення проблеми самоактуалізації особистості (А. Маслоу, Г. Оллпорт, Ф. Перлз, К. Роджерс, В. Франкл), особистісті як активного суб'єкта власної життєдіяльності (Й. Боришевський, О. Бондарчук, С. Максименко, В. Моляко, В. Рибалка); концепція особистісної зрілості (О. Штепи); технологічний, суб'єктно-діяльнісний, особистісно-орієнтований підходи та принципи системності, активності, розвитку, детермінізму дослідження проблеми особистісно-професійного розвитку персоналу організації (Г. Балл, Л. Зязюн,

Л. Карамушка, О. Кокун, Ю. Макогон, В. Мартиненко, В. Новицький, Ф. Рут, О. Сидоренко, Д. Сьюпер та ін.)

Методи дослідження: теоретичний аналіз, узагальнення та систематизація досліджень; емпіричні методи: тестування, бесіда, анкетування; статистичні методи обробки даних.

Емпіричною базою дослідження виступили рекламна агенція «Новація» та компанія ART WEB SITE. У емпіричному дослідженні прийняли участь 50 працівники різного рівня організацій віком 25-45 років.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні й поглибленні уявлень про особистісно-професійний розвиток фахівців, та застосуванні психологічних технологій розвитку персоналу організацій в роботі психолога.

Практичне значення кваліфікаційної роботи: Результати дослідження можуть бути використані психологами організацій при вирішенні завдань особистісно-професійного розвитку персоналу.

Структуру кваліфікаційної роботи складають вступ, три розділи та висновки до них, загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Поняття особистісно-професійного розвитку в психологічній науці

Швидкі темпи соціально-економічних, інформаційних і політичних процесів у нашому суспільстві вимагають постійного професійного розвитку особистості, самостійного здобуття нею додаткових знань і вмінь, готовності ефективно вирішувати типові та нетипові завдання професійної діяльності на засадах особистісного-професійного потенціалу.

Дефініція «особистісно-професійний розвиток особистості» (далі – ОПР) пов'язана із такими поняттями, як «професіоналізм», «розвиток професіоналізму особистості», які заглиблюються в особливості процесу професійного розвитку особистості. Українськими дослідниками розглядається професіоналізм як система, що включає дві підсистеми: професіоналізм особистості й професіоналізм діяльності [2; 3; 8]

На думку видатних учених, які аналізують професіоналізм у тісному взаємозв'язку між процесом професійного оволодіння та формуванням цілісності особистості, можна стверджувати про єдиний ОПР особистості, в якому розвиваються особистісні якості та здібності, відбувається розширення кола інтересів, мотивацій, зміна потреб до оновлення ролей, вищих рівнів досягнення професіоналізму, зростання потреби у набутті знань, умінь та компетентностей.

Загалом більшість дослідників професійний розвиток сьогодні розуміють як процес соціалізації, що відбувається у процесі онтогенези особистості, який спрямований на засвоєння різних аспектів світу професій: професійних ролей, мотивації, знань та фахових компетенцій. Основним визначальним чинником у структуруванні професійного розвитку є притаманний даній культурі суспільний поділ праці [9].

Особистісний розвиток невіддільний від професійного розвитку: в основі кожного лежить принцип саморозвитку, який визначає здатність особистості до життєдіяльності, творчої її самореалізації [11, с. 22].

Варто зазначити, що ідея розвитку особистості є однією із центральних ідей в історії розвитку психології як науки. Теоретично-емпіричні дані про особистість досить широко представлені у різних областях психології. Різні автори вкладають у дефініцію «розвиток» власний зміст, виділяючи як основні чинники розвитку особистості різні явища, серед яких: культурно-історичні моделі її існування; середовище і характер діяльності; система відносин; «потреба» в саморозвитку та реалізації власного генезу (С. Максименко); самоактуалізація (А. Маслоу); особистий досвід і життєва криза (Г. Крейг); вроджені статеві та агресивні потяги (З. Фрейд); несвідомі інстинкти та комплекси (А. Адлер, К. Юнг); его-ідентичність (Е. Еріксон); набір різноманітних стимулів та здатність до навчання (А. Бандура, Б. Ф. Скіннер та ін.) [1; 3; 6; 15; 24; 38].

Самоактуалізація, заснована на реалізації особистісно-професійного потенціалу, вважається одним із головних факторів досягнення вершини професійних здатностей особистості. Представники гуманістичної психології (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл та ін.) розглядали самоактуалізацію як розкриття особистісного потенціалу, реалізацію творчості, досягнення власної ідентичності та цілісності, як показник здоров'я та психологічного благополуччя особистості.

Самоактуалізовані особистості не лише вирізняються високим потенціалом, але й вміють його поповнювати та володіють свідомими чи несвідомими техніками його актуалізації [41]. Теорія самоактуалізації А. Маслоу описує найповнішу реалізацію талантів, здібностей та можливостей людини у суспільстві: на роботі, у колі сім'ї та друзів, життєдіяльності та творчій діяльності, спілкуванні. Основною характеристикою особистості вчений вважав прагнення до само актуалізації, самореалізації та

самовираження, в основі якого лежить гуманістична потреба творити людям добро [42, с. 47].

Г. Олпорт трактує самоактуалізацію як процес «становлення», в якому індивід бере на себе відповідальність за проектування свого життя, прагне до досконалості та робити найкращим чином те, на що здатний [4].

У вітчизняній психології самоактуалізація розглядається як проблема становлення цілісної особистості, самореалізації, успішного особистісного розвитку, особистісних змін, а також вивчається у зв'язку із психічним і психологічним здоров'ям особистості, психологічним здоров'ям особистості. буття. Процес само актуалізації представлений у працях М. Боришевського, С. Максименка, В. Моляко, В. Татенка, Т. Титаренко, Д. Шутко та ін., які розглядають самоактуалізовану особистість самостійним активним суб'єктом життя і творцем свого неповторного життєвого світу.

Особистісний розвиток відбувається в діалектичній єдності з біологічним і соціальним компонентами і визначається як саморегулятивний, активно-інтегративний, індивідуально і соціально-детермінований процес психосоціальних змін особистості, спрямований на самоствердження суб'єктом життєдіяльності. Психосоціальні зміни в контексті розвитку особистості передбачають свідоме досягнення людиною певного рівня розвитку психічних процесів і властивостей, здатності регулювати психічні стани, ставати повноцінним учасником різних міжособистісних стосунків, формування Я-концепції та сукупності соціальних навичок й моделей поведінки.

Особистісний розвиток людини тісно пов'язаний з її професійним розвитком, процесом, який відбувається в онтогенезі людини та з її соціалізацією та вивченням різних аспектів професійної діяльності.

Професійне становлення та мотивація, рольові очікування, професійні знання та вміння, а також інші аспекти професійного розвитку та саморозвитку особистості розглядалися в наукових працях О. Кокун, Л. Карамушки, В. Рибалки та ін. [2; 5; 12; 19; 23].

Для більшості людей професійна діяльність є основою становлення особистості в зрілому віці. Сучасні дослідники зазвичай вживають поняття «професіогенез» для позначення особистісних змін, що відбуваються в процесі навчання та виконання професійної діяльності і визначаються природністю цієї діяльності, яка розглядається як безперервний процес навчання фахівця. Професійний розвиток починається з моменту вибору та прийняття особистістю майбутньої професії та завершується при припиненні людиною активної трудової діяльності [11; 29; 33].

У наукових джерелах переважно виділяють два напрями професійного розвитку: формування особистістю внутрішніх засобів професійної діяльності, що містить фахові знання, уміння й компетенції, мотиваційні компоненти професійної діяльності, чинники професійного характеру, комунікативна компетентність, професійна рефлексія, інтелектуальні та творчі якості, індивідуальний вимір професійної діяльності; формування й освоєння зовнішніх засобів професійної діяльності, що передбачає накопичення певних соціальних компетентностей у конкретному професійному співтоваристві, освоєння певного соціального простору професії, відповідних носіїв інформації та матеріалів професійної діяльності [13; 55; 22; 39].

Результатом успішного професіогенезу є підвищення рівня професіоналізму, тобто професійна зрілість особистості. Цю характеристику дослідники розглядають як комплексне утворення, що включає особистісну, соціальну й операційну зрілість фахівця [13].

Професійне становлення особистості вчені трактують як процес прогресивних змін особистості, які є наслідком соціальних впливів, професійної діяльності особистості, спрямованої на вдосконалення та самореалізацію. Професійне становлення передбачає потребу в розвитку й саморозвитку, можливість й реальність задоволення, а також включає потребу у професійному самозбереженні [41, с. 29, 58].

Професійний становлення – це формування професійної спрямованості, соціально значущих та професійно важливих якостей та їх інтеграція,

готовність до безперервного професійного зростання, пошуку оптимальних способів творчого виконання та високої якості професійної діяльності особистості з її індивідуально-психологічними особливостями [31].

Більшість авторів використовують поняття «професійне становлення» як синонім поняття «професійний розвиток». Деякі дослідники, зокрема О. Кокун, вважають поняття «професійного становлення» ширшим за «професійний розвиток», який можна вважати основною, але не єдиною складовою професійного становлення фахівця [21].

Варто звернути увагу на основні підходи до розуміння професійного розвитку, визначені західними та вітчизняними дослідниками (табл. 1.1. та 1.2.)

Таблиця 1.1.

Основні зарубіжні теорії професійного розвитку особистості

Напрямок	Представники концепцій і теорій	Підстави професійного вибору і розвитку
Диференційно-діагностичний	Ф. Парсонсон Г. Мюнстенберг	Індивідуальні особливості (властивості, якості)
Психодинамічний	З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое, Є. Бордін, А. Маслоу	Генетичні передумови, потреби
Теорії рішень	Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман	Система орієнтувань у професійних альтернативах
Теорії розвитку	Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд	Процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку. Типи особистості

Професійний розвиток дослідники вважають досить складним процесом, якому притаманний циклічний характер. Тобто людина не тільки удосконалюючи власні знання, уміння й навички, розвиває професійні здатності, але й може зазнати і негативного впливу професійної діяльності, що може призвести до появи різних деформацій та станів, які знижують її не тільки професійні успіхи, але й негативно позначаються на «позапрофесійному» житті. У зв'язку із цим можемо говорити про висхідну (або прогресивну) та низхідну (або регресивну) стадії професійного розвитку [2, с. 49].

Таблиця 1.2.

Напрями дослідження особистісно-професійного розвитку у вітчизняній психологічній науці

Форми професійного розвитку	Об'єкт розвитку	Основи професійного розвитку
Професійне становлення	Особистість	Соціальна ситуація, провідна діяльність
Процес професіоналізації	Суб'єкт діяльності	Рівні виконання діяльності (успішність)
Особистісно-професійний розвиток	Зріла особистість	Самоактуалізація

Професійна самореалізація людини охоплює досить тривалий період життя (35 – 40 років) впродовж якого змінюються життєві й професійні плани, відбувається зміна провідної діяльності, соціальної ситуації, перебудова структур особистості. Тому й вчені розподіляють даний процес на етапи, періоди, стадії.

Дослідницею В. Гупаловською розроблено поетапну структуру професійної самореалізації:

I – професійне самовизначення, яке включає вибір професії та професійну освіту;

II – професійний розвиток, що включає професійну адаптацію; апробацію теоретичних знань у професійній практичній діяльності; професійне підвищення кваліфікації, самовдосконалення;

III – професійне становлення, що передбачає підвищення рівня професіоналізму; набуття певного професійного авторитету; досягнення ,

самостійності, активності, автономності, творчого підходу в професійній діяльності [30].

Суб'єктом професійної діяльності людина стає в процесі онтогенезу та професіогенезу відносно пізно. При цьому важливим є те, що поняттю «особистість» притаманне передусім соціальне «навантаження», позаяк тільки в соціумі можливий процес формування особистості, а поняття «суб'єкт професійної діяльності» або «професійний суб'єкт» містить такі рівні активності як: біологічний, психічний, соціальний та професійний (цим професійний суб'єкт й відрізняється від особистості), також -- рівні професійної суб'єктності: суб'єктна диспозиція; актуалізована професійна суб'єктність.

Суб'єкт потенційно може зміни самого себе. Він є не просто суб'єктом активності, самодіяльності, розвитку, а такої міри активності та інтегрованості, що може забезпечити його розвиток та самодіяльність [23]. Безперечно, що особистість не протистоїть суб'єктові, позаяк перше є основою другого, тобто без особистості (соціального суб'єкта) не може існувати професійний суб'єкт (професіонал) [23].

У цьому сенсі особистість фахівця є прямим відображенням культури певного суспільства та професійного середовища. Професійна соціалізація характеризується важливим моментом: засвоєнням професійного досвіду та його «перерозподілом» на рівні особистісних, суб'єктивних і професійних зразків та цінностей. Вплив соціально-професійного середовища повинен, насамперед, опосередковуватися рівнем діяльності та поведінки фахівця, характером взаємин із іншими фахівцями, рівнем освіти та виховання, індивідуальними рисами характеру, життєвими та професійними орієнтирами і т.д. При цьому варто пам'ятати, що особистість фахівця є продуктом не тільки зовнішніх впливів, а розвивається та вдосконалюється переважно в процесі активної діяльності людини як суб'єкта діяльності.

На зв'язку поведінки, діяльності й особистості наголошували Г. Костюк, С. Макименко, В. Рибалка та ін., які акцентували увагу на власній

активній діяльності людини яка є однією із основних визначальних чинників формування особистості [14; 16; 24].

Діяльнісний підхід підкреслює, що особистість формується у процесі діяльності і з неї виникає. Особистість з погляду діяльнісного підходу виступає, з одного боку, умовою діяльності, а з іншого – продуктом діяльності. Основа та рушійна сила розвитку особистості – це спільна діяльність, в якій відбувається процес соціалізації особистості, засвоєння певних соціальних норм та ролей [4, с. 6].

Діяльнісні чинники, переважно операційного характеру, повинні згодом формувати і розвивати об'єкт професійної діяльності, основними якими, характеристиками, проявами якого є:

- свідомо діяльність, що безпосередньо спрямована на професійну діяльність та самореалізацію у ній;

- свідоме включення суб'єкта професійної діяльності, в систему соціально-виробничих відносин через реалізацію конкретних трудових навичок у конкретне професійне середовище;

- ступінь сформованості людиною основних її психічних властивостей та якостей як представника професійного середовища, так і конкретного фахівця. Це, передусім, формування професійно важливих якостей: професійної свідомості й самосвідомості, професійної Я-концепції, певної індивідуальної системи цінностей професійної діяльності й професійного буття, професійної суб'єктності;

- саморегуляція і самоорганізація, свідоме і специфічне самовизначення власної поведінки та професійної діяльності як професійного суб'єкта;

- готовність та здатність свідомо брати на себе відповідальність за результати, й також за наслідки власних дій, поведінки та діяльності в рамках виконання своїх трудових навичок як спеціаліста, фахівця;

- професійна суб'єктність, тобто професійна підготовленість, наявність професійної здатності бути суб'єктом професійної діяльності в конкретному професійному середовищі [16].

Відтак, аналіз змісту ОПР фахівців показує, що цей складний психологічно, соціально, професійно зумовлений процес має переважно суто індивідуалізовано-суб'єктивний характер, а його особливість визначається специфікою професії та контекстом діяльності фахівця в своїй професії.

Загалом означений методологічний підхід називають суб'єктно-діяльнісним, що включає ідеї та керівні принципи інших методологічних підходів (компетентнісний, системний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, модульний тощо), а також вимоги наступних методологічних принципів: системність, активність, розвиток, детермінованість, суб'єктивність, єдність свідомості та діяльності. Суб'єктно-діяльнісний підхід базується на аналізі активності особистості в професійному середовищі, аналізує впливи професійної діяльності на процес формування основних рис фахівця [26].

Соціальні умови українського суспільства, визначають основні якості особистості не самі собою, а завдяки її вчинкам, загалом, професійній діяльності. При цьому варто пам'ятати, що будь-який фахівець виступає як соціальна фігура певного суспільства. У цьому сенсі особистість фахівця слід розглядати не лише в діяльнісному, а й у соціально-психолого-індивідуальному аспекті, тобто як суб'єкт суспільного буття, суб'єкт професійної діяльності та суб'єк індивідуальної життєдіяльності [2].

Проте варто пам'ятати про вирішальний вплив професійної діяльності на професійну підготовку, а згодом і на професійний розвиток фахівця. Тому найбільш перспективними напрямками психологічного обґрунтування проблем професіоналізму є її пошук у тісному зв'язку із розвитком особистості як суб'єкта професійної діяльності [1].

Ця теза є принципово важливою, оскільки не особистістю визначається професійна діяльність, і не професійна діяльність визначається особистістю, а саме суб'єкт професійної діяльності самостійно знаходить оптимальне співвідношення своїх зовнішніх та внутрішніх детермінацій, стандартизацій професійної діяльності та потреб у творчості в ній, регламентованість та нормативність спеціальних професійних навичок й творчої природи

особистості: «Суб'єкт є цілісною, центральною, координуючою інстанцією діяльності й узгоджує всю систему індивідуальних, психофізіологічних та психічних функцій і, зрештою, особистісні можливості, особливості з умовами та потребами діяльності не частково, а цілісно» [11, с. 91].

Такий підхід, на нашу думку, є методологічно виправданим, оскільки особистість фахівця та його діяльність усвідомлюються, сприймаються та досліджуються комплексно. Але при цьому варто враховувати наступний фундаментальний аспект: особистість не підкоряється діяльності, а свідомо визначає її цілі, сенс, зміст, методи, технології, засоби і результати і, якщо необхідно, вносить необхідні корективи [9].

У зв'язку з цим слід акцентувати увагу на індивідуальному стилі професійної діяльності та отриманні результату, що відповідає суб'єктивним очікуванням конкретного фахівця. А психологічними механізмами регуляції цієї діяльності є самооцінка, саморефлексія, саморегуляція та самовизначення фахівця, які безпосередньо залежать від розвитку його особистісних, професійно важливих та індивідуальних психічних якостей, професійної компетентності, в професіоналізмі [19].

Це свідчить про те, що практична діяльність визначається багатьма чинниками, серед яких основними є особистісно-суб'єктивні як особистості й фахівця, професійні як представника конкретної професії, фахові як суб'єкта конкретної професії, а також виникненням об'єктивних факторів, умов професійної діяльності.

Більшість дослідників, аналізуючи поняття «професіоналізм» відзначають, що особливості особистості суттєво впливають на результати діяльності саме в процесі професіоналізації особистості як фахівця, тобто її трансформації в професіонала [3, с.18].

Тому, виходячи із принципу єдності особистості та діяльності, більшість дослідників професіоналізм розуміють як систему двох важливих компонентів: професіоналізму особистості й професіоналізму діяльності [2; 13; 28].

Професіоналізм особистості є якісною характеристикою суб'єкта праці, що відображає досить високий рівень особистісних і ділових якостей професійної значимості, амеологічних інваріантів професіоналізму, адекватний рівень домагань, високий рівень креативності, мотиваційно-орієнтаційної сфери, цінності, що спрямовують прогресивний розвиток фахівця [13, с. 174].

У процесі професіоналізації фахівця істотним є те, що об'єктом розвитку, відповідно до суб'єктно-діяльнісного підходу, є суб'єкт діяльності, фахівець, який залежно від успішності діяльності проходить чотири етапи професіоналізації: професійна адаптація, первинна та вторинна професіоналізація, майстерність [14]. Водночас ОПР фахівця має певну межу та пов'язаний із подоланням ним певних внутрішніх та зовнішніх психологічних бар'єрів.

Аналіз наукових праць дозволив нам виокремити основні психологічні показниками професіоналізму фахівця, що забезпечують успішність трудової діяльності:

- досвід роботи фахівця як представника певного професійного середовища;
- професійна компетентність конкретного виду професійної діяльності;
- фахова компетентність як представника певного фаху, тобто спеціалізація у конкретній професії;
- розвиненість суб'єктних та професійно важливих рис та якостей як фахівця, що виконує конкретний вид діяльності;
- чіткість усвідомлення ієрархії цілей своєї професійної діяльності та їх цілеспрямованість реалізації;
- володіння особистістю сучасними фаховими методиками, технологіями, й засобами реалізації відповідних посадових компетенцій як суб'єкта проф. діяльності;
- низький рівень залежності від зовнішніх обставин та чинників у процесі реалізації своїх посадових компетенцій;

– продуктивність, успішність та ефективність професійної діяльності [23, с.174].

Отже, система ОПР має бути зорієнтована на означені психологічні показники професіоналізму фахівця й цілеспрямований розвиток особистості. Зокрема, включати такі завдання:

– збагачення, розширення, та постійне наповнення оновленим змістом фахової та професійної спрямованості особистості;

– збагачення фахового та професійного досвіду;

– розвиток пізнавальних процесів та складних спеціальних здатностей, щонеобхідні для процесу успішної реалізації фахівцем своїх посадових компетенцій;

– постійний розвиток психологічної особистісно-професійної готовності фахівця до цілеспрямованої ефективної професійної діяльності в умовах сучасного ринку праці [17].

Означені зміни стосуються як професійної так й особистісної сфер фахівця. Тому ми особливо наголошуємо на ОПР фахівця, що передбачає процес розвитку особистості у професійному середовищі, який зорієнтовано на повну актуалізацію її когнітивного, духовного, професійного потенціалу як конкретного фахівця в певній сфері професійної діяльності та на досягнення важливих результатів в ній.

Відтак, ОПР фахівця – це:

– мета, смисл та цінність певної професійної культури фахівця як особистості, а також як конкретного фахівця;

– суперечливий, складний та багатогранний процес, що ключає особистісний, професійний та фаховий розвиток, який детермінований, соціальними, професійно-технологічними, особистісними, віковими, індивідуально-психічними, професійно важливими й фаховими рисами та якостями, має відкритий, гетерохронний та нерівномірний характер;

- результат постійного пошуку щодо розв’язання суперечностей (внутрішньо-особистісні та зовнішні), які виникають постійно в професійній діяльності, та намагання фахівцем їх вирішити чи зняти;
- необхідна умова ефективної професійної діяльності фахівця;
- необхідна умова професійної та особистісної самоактуалізації фахівця у професійній діяльності.

1.2. Детермінанти особистісно-професійного розвитку фахівця

Детермінованість ОПР фахівця по-різному трактується різними психологічними школами. Соціально-психологічні теорії розглядають ОПР фахівця як результат соціального відбору та попереднього вибору професії в процесі соціалізації, при цьому великого значення надають випадковості.

Психодинамічні теорії вважають інстинктивні імпульси та емоційно забарвлені переживання, отримані в ранньому дитинстві, детермінантами ОПР людини. Важливу роль відіграє реальна ситуація у світі професій, яку спостерігає особистість у дитинстві та ранній юності (У. Мозер) [41]. Подібні вказівки щодо ранньої фіксації потреб виявляються в теорії професійного розвитку Е. Роу [46].

Факторами професійного навчання і розвитку представники психології розвитку вважають попередню освіту (до вибору професії) та психічний розвиток дитини [7; 18].

Варто зазначити, що професійна діяльність в сучасних умовах передбачає інтегрований характер та вимагає застосування знань та вмінь із різних галузей науки, самостійного набуття додаткових кваліфікацій і навичок для виконання конкретних професійних дій та завдань.

ОПР фахівця є ефективним за наявності комплексних особистісних характеристик із такими компонентами: соціальна спрямованість професійного розвитку, компетентність, особистісно-професійно значущі якості особистості, основи формування якого включають:

- адекватне сприйняття соціально-економічних вимог і потреб;
- творчу реалізація особистісного та професійного потенціалу;
- розвиток особистісних та професійних якостей в умовах ринкових критеріїв щодо вибору професії та здійснення професійної діяльності;
- формування професійних знань та вмінь прогностичного бачення результатів власної праці, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності;
- розвиток важливості особистого внеску в досягнення загальних цілей бізнесу, організації або компанії;
- гарантію готовності до вирішення типових і нетипових професійних проблем та ситуацій;
- систематичне підвищення особистої професійної кваліфікації та здібностей;
- постійний професійний саморозвиток і самовдосконалення у зв'язку зі змінами у сфері професійної діяльності, набуття додаткових знань та вмінь [6].

Аналізуючи сучасні соціально-політичні зміни у суспільстві, варто наголосити на необхідності внесення певних змін у системи професійних цінностей особистості, передусім, цінностей, які пов'язані із здійсненням праці в ринкових умовах, вибір сфери професійної діяльності.

Потреба виживання в сучасних умовах іноді навіть змушує людину відмовитися від покликання та обирати професію, оволодіння якою забезпечує більші матеріальні можливості. Іншими словами, є надсильною мотивація до оволодіння «прибутковою» професією, однак, як правило, людина не завжди володіє необхідними для цього особистісними якостями.

Також існує суперечність між мотивацією вибору професії, особистої професійної підготовки та її відповідністю сучасним вимогам і потребам роботодавців. Тому важливим завданням психолога є діагностика персоналу організацій з метою психологічного відбору.

Найбільш узагальненою формою ставлення людини до професії є профорієнтація, яка характеризується інтересом до професії та схильністю займатися певною професією.

Необхідно враховувати, що у сучасних умовах праці відбувається систематичне швидке оновлення професій, тому персонал організації повинен бути готовим до перенавчання, перепідготовки й оновлення та розширення власних професійних знань і навичок [26]. Професійний розвиток сьогодні дедалі стає безперервним процесом, поступово перетворюючись на процес безперервного навчання й професійного саморозвитку особистості. Крім того, важливу роль в ОПР фахівця відіграє сам процес вибору професії як чинник самореалізації в сучасних умовах праці, що особливо важливо на початкових етапах.

Невдалий вибір особистістю професії може спричинити зниження інтересу, появу почуття тривоги, невпевненості в можливості продовжувати працювати згідно фаху, який міг б стати сенсом життя працівника.

Варто наголосити, на проблемах і кризах в процесі ОПР фахівця, які можуть виникати не тільки під час переходу від однієї стадії до іншої, але й всередині певних стадій. Наприклад, щодо проблеми підготовки людини до професійної кар'єри в ринкових умовах, систематичної переробки та оновлення професійних знань і навичок, оволодіння додатковими навичками, постійного професійного вдосконалення та ОПР.

Існує три основні критерії професіоналізації:

1. Професійна продуктивність – характеризує ступінь ефективності професійного розвитку особистості та ступінь відповідності цього процесу соціальним і професійним вимогам. Оцінюється за показниками продуктивності, якості та надійності, які мають свою специфіку в залежності від задач, що вирішуються.

2. Професійна ідентичність - характеризує значущість для суб'єкта професії та професіоналізації у цілому (вказує на рівень прийняття суб'єктом своєї професії та професіоналізації як засобу задоволення власних потреб і

самореалізації; ступінь прийняття себе професіоналом, ступінь прийняття цінностей, відповідно до професійної спільноти).

3. Професійна зрілість – формування особистісного контуру для регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення власних можливостей і потреб [27].

Узагальнене уявлення про фактори особистісно-професійного розвитку та становлення представлено у вигляді певної моделі (рис. 1.1) [11, с. 38].

Як видно з наведеного вище малюнка, «внутрішні» чинники особистісно-професійного розвитку багато в чому пов'язані із зазначеними вище складовими професійного становлення фахівця.

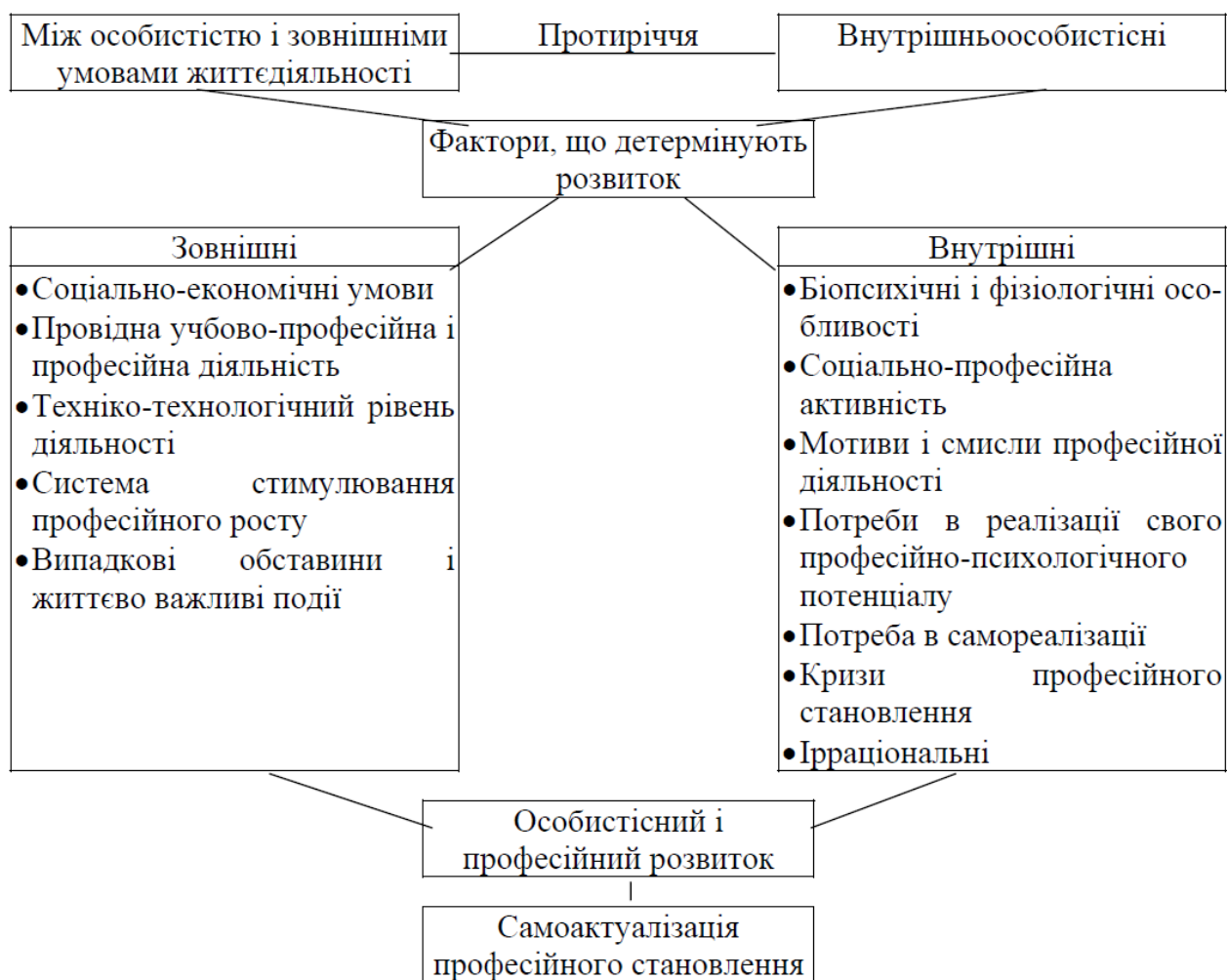


Рис. 1.1 Детермінація особистісно-професійного розвитку особистості

Продуктивна Я-концепція - це якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає стійку систему, що сприймається і переживається як унікальна

система уявлень суб'єкта праці про себе, з яких він буде свої відносини і взаємодії. Адекватні уявлення фахівця дозволяють сформувати реалістичні особистісні та професійні стандарти, програми розвитку та саморозвитку, побудувати гармонійну та продуктивну систему професійних взаємодій та стосунків [32, с. 170]. Професіонал як суб'єкт професійної діяльності має високі показники особистісно-діяльнісного професіоналізму, займає високий професійний і соціальний статус, систему регуляції особистісно-діяльнісної регуляції, яка динамічно розвивається, постійно орієнтований на саморозвиток та «самовдосконалення» особистості та професійні досягнення, що мають позитивну соціальну цінність [32, с. 172].

До професіоналізму примикає поняття компетентності: сукупність знань, обізнаності та повноважень у будь-якій сфері [116, с. 277]. Структура і зміст професійної компетентності визначаються специфікою посади. Розрізняють такі види професійних компетентностей:

- спеціальна компетентність – високий рівень володіння професійною діяльністю, вміння планувати власний професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння технікою професійного спілкування, співпраці, що дозволяє успішно здійснювати спільну діяльність, відповідальність за результати власної праці;
- особистісна компетентність – володіння способами самовираження та саморозвитку, методами протидії власній професійній деформації;
- індивідуальна компетентність: володіння способами самореалізації та розвитку особистості в рамках професії, вміння раціонально організувати роботу (без перевантаження, хронічної втоми, вікових чинників, що знижують продуктивність) [17, с. 34 - 35].

Професіоналізм особистості є якісною характеристикою суб'єкта праці, що відображає високий рівень корпоративних й індивідуальних якостей професійної значимості, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційної сфери,

ціннісний, що спрямовані на оптимальний, успішний, прогресивний розвиток фахівця [33].

Далі розглянемо особливості застосування технологічного підходу в діяльності організаційного психолога і більш детально зупинимося на сучасних психологічних технологіях ОПР персоналу організацій.

1.3. Сучасні психологічні технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації

Робота в організаціях – це місце, де людина знаходить сенс та ідентичність, а за правильного планування їй пропонується багато можливостей для подальшого розвитку. Тут слід взяти за основу той факт, що робота в організації впливає на багато особистісних характеристик людини. Організації впливають на кар'єрну орієнтацію та ціннісні позиції персоналу. Крім того, організаційні умови впливають на продуктивність роботи персоналу.

У загальному вигляді організацію можна визначити як об'єктивну, структуровану, ієрархічну та керовану спільноту, що передбачає: 1) певний інструментальний об'єкт, штучне об'єднання, яке займає певне місце в суспільстві та призначене для виконання окремих функцій; 2) деякі види професійної діяльності, управління, включаючи розподіл функцій, координацію та контроль, спрямований вплив на об'єкт; 3) стан впорядкованості об'єкта [35].

Для досягнення практичних цілей організаційного менеджменту та ОПР персоналу організації необхідна розробка спеціальних методів, підходів та технологій, що дозволяють цілеспрямовано використовувати теоретичні результати. Тому для ефективного функціонування організації доцільно використовувати психологічні технології, які являють собою набір специфічних способів впливу як на особистісні стосунки, що виникають в організації, соціальні процеси, існують у колективі, так і на особистісно-професійний розвиток фахівців.

Використання технологічного підходу в роботі організаційних психологів передбачає розробку, проектування та впровадження спеціальних організаційно-психологічних технологій, спрямованих на вирішення конкретних завдань організації.

Сутності, оцінці та організації управління персоналом присвячено велику кількість наукових праць таких вчених, як І. Іващук, Ю. Макогон, В. Новицький, В. Нижник, І. Піддубний, Ф. Рут, Ф. Хайєк та Й. Шумпетер. Наукові дослідження вчених охоплювали основи теорії та практики застосування сучасних технологій управління персоналом.

До основних переваг технологічного підходу в діяльності організаційного психолога можна віднести:

1. Можливість поєднання наукової та практичної психології.
2. «Націленість» на практичне вирішення конкретних психологічних проблем організації.
3. «Функція» бізнесу.
4. Динаміка діяльності.
5. Можливість творчості та інновацій [41].

Психологічні технології базуються на використанні певних моральних стимулів до праці, впливають на особистість із допомогою психологічних прийомів, з метою перетворення управлінського завдання у внутрішню потребу людини. Це досягається за допомогою методів особистого характеру (авторитет, особистий приклад).

Поняття «технологія» (від грец. *techne* — майстерність, мистецтво, уміння та *logos* — слово, навчання) розглядається дослідниками як важливий прийом здійснення певної діяльності, механізм якої забезпечується формами, методами та засобами виконання діяльності й становить динамічну основу діяльності [38].

Термін «технологія» означає (вузьке значення) послідовність робіт, що становлять зміст діяльності даної організації. Поняття «технологія» в організаційному контексті трактується не просто як спосіб виробництва

певного продукту в умовах компанії, а ширше: як сукупність знань, способів і способів, що задовольняють життєві потреби людей в освіті, догляді, харчуванні, розвагах тощо [11].

Останнім часом в організаціях все ширше використовуються технології, засновані на використанні новітніх досягнень психологічної науки, технічної кібернетики, психолінгвістики, нейрофізіології, програмування та розвитку інформаційних технологій.

Дослідники визначають психологічну технологію як систему принципів (активність, самостійність, діалогічність, ситуаційність, рефлексивність тощо), методів (проблемно-пошукових, інформаційно-репродуктивних) та інтерактивних прийомів (організаційно-директивних та смислово-змістовних), які забезпечують діяльність психолога в організації при вирішенні поточних психологічних проблем [38].

Основним завданням сучасних психотехнологій є об'єднання інтересів усіх співробітників у напрямку досягнення основних цілей даної організації, регулювання ступеня збігу або розбіжності інтересів конкретних виконавців з їх посадовими функціями, а також між усіма рівнями організаційної структури. Сучасні психологічні технології покликані вирішувати наступні основні завдання:

- робота із персоналом (підбір технологій, оцінка, розвиток, навчання, психофізіологічний супровід професійної діяльності, психологічне здоров'я та особиста безпека);

- забезпечення максимальної ефективності бізнесу (технології згуртування команди, формування команд для досягнення цілей організації, мобілізація внутрішнього потенціалу та ресурсів, підвищення мотивації персоналу, оволодіння способами збільшення продажів, набуття практичних навичок роботи зі складними клієнтами, управління методами виявлення та усунення факторів, що перешкоджають успіху, психологічна підтримка змін в організаціях);

- забезпечення корпоративної безпеки та захисту комерційної таємниці (технологія виявлення прихованої інформації за допомогою, наприклад, психофізіологічного поліграфа «детектор брехні»).

- забезпечення ОНР персоналу організації [18].

Психологічна технологія дозволяє людині:

- модифікувати деякі особистісні якості шляхом виконання самопрограмування;

- не допускати фахівцем накопичення негативних емоцій;

- ефективно використовувати власні внутрішні ресурси;

- мотивувати на досягнення довгострокових цілей;

- здійснювати «погляд» із майбутнього тощо [31].

Такі технології розроблені та успішно використовуються в психотерапевтичній практиці як комунікаційні технології та можуть бути використані в самоменеджменті [31].

На сучасному ринку психологічних послуг великої популярності набула відома у світі психологічна технологія: проведення психофізіологічних тестів за допомогою поліграфа, що базується на виявленні прихованої інформації шляхом запису фізіологічних реакцій кандидата у відповідь на словесні пропозиції або невербальні стимули, наприклад запитання, фотографії, можливі теми тощо. Застосування цієї технології дозволяє підвищити ефективність безпеки організації.

Ще однією перспективною психотехнологією є метод комп'ютеризованого психосемантичного аналізу (КПСА), який використовує прямий доступ до (підсвідомості) пам'яті людини.

Психосемантика — розділ психологічної науки, що досліджує походження, структуру, формування та функціонування системи цінностей особистості, яка опосередковує всі інтелектуальні процеси в діяльності людини (мислення, сприйняття, пам'ять, вибір мети, процеси прийняття рішень). Унікальність методу полягає у тому, що він дозволяє оперувати надточними дослідницькими методами вимірювання [29].

Методика такого «діалогу з підсвідомістю» дозволяє, на відміну від звичайних психометричних тестів, отримати багатofакторний психологічний портрет особистості співробітника за категоріями: ступінь ризику надійності працівника, рівень його стресостійкості, рівень лідерства, амбіції, ступінь самостійності в прийнятті рішень, ступінь підготовки, ступінь стомлюваності та концентрації уваги, здатність зберігати ефективну діяльність в монотонних умовах праці, рівень тривожності, наявність прихованої схильності до алкоголізму, наркоманія та ін., ступінь деморалізації, ступінь криміналізації, стан прихованої хвороби та ін. [39].

Для ефективного ОПР персоналу організації важливим є облік їх індивідуальних особливостей. Аналіз характеру, темпераменту, здібностей, потреб та інтересів, певних поведінкових стереотипів дозволяє виявити психологу певну типологію об'єкта психологічного впливу. Знання цієї типології дозволяє знайти психологу правильний ключ до підбору індивідуальних методів ОПР фахівця, прогнозувати індивідуальну траєкторію його ОПР.

Психологу організації важливо враховувати не тільки знання морально-психологічних особливостей персоналу, а й соціально-психологічні особливості окремих груп в організації. Для цього використовуються соціально-психологічні технології, які являють собою сукупність специфічних способів впливу на стосунки та особистісні зв'язки, що виникають у трудових колективах, а також на соціальні процеси, що існують у колективах.

Стимулювання визначає основний зміст технологій мотивації персоналу організації. Технології мотивації персоналу базуються на використанні моральних стимулів до праці.

Виділяють наступні принципи формування механізму мотивації персоналу організації:

- мотивація особистості трансформується в практичну діяльність під впливом того чи іншого стимулу, яка здатна переконати індивіда в можливості

отримання матеріального чи морального задоволення лише за рахунок використання цього стимулу;

- заохочення повинно використовуватися як метод, що формує поведінку працівника і впливає на підвищення трудової активності працівника, крім сприятливого впливу на підвищення трудової активності особистості.

- злагоджена діяльність працівників, що виникає на основі взаєморозуміння, спільноти. Відповідно цього принципу домінуючими стають згуртовані управлінські відносини, а спільні проблеми співробітники вирішують спільними зусиллями.

- об'єднання інтересів персоналу організації навколо спільних цілей.

- повна довіра та повага до фахівців, створення передумов для їх самостійності в роботі [41].

Особливе місце в системі психологічних технологій займають технології ОПР персоналу організації. Забезпечення ОПР персоналу є одним із важливих завдань роботи психолога в організації, що дає змогу підвищити ефективність діяльності організації в цілому.

Серед сучасних форм і методів ОПР персоналу організації: психологічні, педагогічні, соціальні, морально-духовні, культурні та ін. З метою ефективної професіоналізації здійснюється спеціальна професійна підготовка спеціалістів, що веде до подальшого розвитку в зрілому віці. У різних організаціях для підготовки фахівців використовуються: навчання без відриву від виробництва; ділові ігри; дистанційне навчання тощо. Основними дієвими методами, що забезпечують ОПР людини в сучасних умовах вважаються психотренінг, психокорекція та психотерапія.

Психологічний тренінг є однією із найефективніших психологічних технологій ОПР. Сьогодні психологічний тренінг є визнаним у всьому світі ефективним інструментом розвитку персоналу в різних сферах діяльності. У різних психологічних школах і наукових підходах, включаючи психоаналіз, біхевіоризм, гуманістичну психологію та інші, тренінгові технології отримали теоретичний і практичний розвиток.

ОПР персоналу організації базується на тому, що людина із високим рівнем особистісної майстерності досягає більших результатів. Розвиток організації – це розвиток її співробітників. Важливою є здатність до зміни мислення персоналу (нові типи працівників).

Одним із перспективних напрямків психологічних технологій є самоменеджмент, який полягає в постійному та цілеспрямованому використанні фахівцем апробованих методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних операцій і досягнення поставлених професійних цілей [39].

Невичерпним джерелом активності у професійній діяльності стає прагнення особистості до самовираження та реалізації через професійні результати, формальним підтвердженням цих прагнень стає просування по службі. Діяльність людини в обраній професії є частиною важливої життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації та регулювання життєвого власного шляху відповідно до ціннісних орієнтирів особистості. Розвиваючи власну професійну діяльність на основі життєвих стратегій, досягаючи визнання через кар'єру, особистість відчуває задоволеність, що піднімає її професійну діяльність на новий вищий рівень, поглиблює мотивацію в роботі та впливає на ОПР в цілому [26].

Успіх ОПР фахівця залежить від кількох факторів: випадку, який дав людині можливість; вірний підхід до вибору; можливостей, створені сім'єю (освіта, зв'язки); добре знання власних сильних і слабких сторін; чітке планування. Ставлення цілей, прагнення до їх досягнення, готовність відмовитися від багатьох благ заради їх досягнення – це значущі особливості, що забезпечують ОПР. План ОПР є свого роду дорожньою картою та програмою, яка веде до поставленої мети [29].

Самоменеджмент як технологія побудови успішної індивідуальної кар'єри в професійній сфері принципово передбачає визначення всього спектру ресурсів для досягнення професійних цілей та планів. Знання фахівцем своїх кар'єрних можливостей є важливим кроком до їх успішної реалізації.

Технологія самоменеджменту включає чотири етапи:

- 1) визначення своєї позиції в «кар'єрному ландшафті» за допомогою навідних запитань;
- 2) підготовку особистого балансу успіхів та невдач;
- 3) визначення своїх сильних й слабких сторін;
- 4) аналіз засобів, необхідних для досягнення професійних цілей [29].

Таким чином, сучасні психологічні технології ОПР містять широкий спектр психологічних методів і прийомів, спільною рисою яких є використання особистісних та професійних ресурсів персоналу організації. Застосування психологом сучасних психологічних технологій ОПР персоналу організації дає можливість підвищити ефективність діяльності організації в цілому.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз проблеми ОПР персоналу організації дозволив сформулювати наступні висновки.

Особистісний розвиток невіддільний від професійного розвитку: в основі кожного лежить принцип саморозвитку, який визначає здатність особистості до життєдіяльності, творчої самореалізації. Загалом дослідники професійний розвиток сьогодні розуміють як процес соціалізації, що відбувається у процесі онтогенези особистості, який спрямований на засвоєння різних аспектів світу професій: професійних ролей, мотивації, знань та фахових компетенцій.

Більшість вчених, аналізуючи професіоналізм у тісному взаємозв'язку з процесом професійного становлення та формуванням цілісності особистості, визначають ОПР особистості, як процес в ході якого розвиваються особистісні якості та здібності, відбувається розширення кола професійних інтересів, мотивацій, зміна потреб до оновлення ролей, вищих рівнів досягнення професіоналізму, зростання потреби у набутті знань, умінь та компетентностей.

Різні автори вкладають у дефініцію «розвиток» власний зміст, виділяючи як основні чинники розвитку особистості різні явища.

Самоактуалізація, заснована на реалізації особистісно-професійного потенціалу, вважається одним із головних факторів досягнення вершини професійних здатностей особистості.

Аналіз змісту ОПР фахівців показує, що цей складний психологічно, соціально, професійно зумовлений процес має переважно суто індивідуалізовано-суб'єктивний характер, а його особливість визначається специфікою професії та контекстом діяльності фахівця в своїй професії.

Використання технологічного підходу в роботі організаційних психологів передбачає розробку, проектування та впровадження спеціальних організаційно-психологічних технологій, спрямованих на вирішення конкретних завдань організації.

Основним завданням сучасних психотехнологій є об'єднання інтересів усіх співробітників у напрямку досягнення основних цілей даної організації, регулювання ступеня збігу або розбіжності інтересів конкретних виконавців з їх посадовими функціями, а також між усіма рівнями організаційної структури.

Особливе місце в системі психологічних технологій займають технології ОПР персоналу організації. Забезпечення ОПР персоналу є одним із важливих завдань роботи психолога в організації, що дає змогу підвищити ефективність діяльності організації в цілому. ОПР персоналу організації базується на тому, що людина із високим рівнем особистісної майстерності досягає більших результатів. Психологічний тренінг, само менеджмент, психологічний супровід фахівця є одними із найефективніших психологічних технологій ОПР персоналу організацій.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Опис методів та процедури емпіричного дослідження

З метою виконання основних завдань нашої кваліфікаційної роботи нами було проведено емпіричне дослідження особливостей здатності персоналу організації ОПР, яке здійснювалось на основі:

1. Рекламної агенції «Новація».
2. Компанія ART WEB SITE.

У емпіричному дослідженні, яке проводилось з травня по червень 2023 року в м. Львові. В опитуванні взяли участь 50 фахівців різного рівня указаних вище організацій віком 25 - 45 років.

На початку нашого дослідження нами було висунуто наступні гіпотези:

1. Більшість персоналу організацій тяжітиме до самоактуалізації середнього рівня.
2. ОПР більшості персоналу організації спрямований на гуманістичні цінності. Їм притаманні відкритість до нового досвіду, самостійність, доброзичливість, креативність.
3. Чим старшою є особистість, тим більшою мірою вона усвідомлює свої цілі, яких успіхів хоче досягти та в якому напрямку розвиватись.
4. Значній частині працівників буде притаманний недостатній розвиток професійних здатностей таких як комунікативні та організаторські навички.

Відповідно до гіпотези, мети та поставлених завдань дослідження нами було підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій, який включав: спостереження, бесіди, тестування. Обробка даних здійснювала за допомогою методів математичної статистики. Означені нами методи дозволяють отримати

необхідну інформацію для виявлення індивідуально-психологічних особливостей менеджерів.

Відповідно до мети та завдання роботи, для емпіричного дослідження особливостей індивідуально-психологічних особливостей персоналу та їх здатності до ОПР нами було підібрано наступні методики: тест «Самооцінка здатності до самоосвіти та саморозвитку особистості», методика САМОАЛ, методика для дослідження особливостей мотивації до успіху та методика для вивчення мотивації до уникнення невдач Т. Елерса, методика оцінки комунікативних та організаторських схильностей (КОС) див. додаток А.

Методика САМОАЛ призначена для вивчення рівня самоактуалізації особистості.

Варто зазначити, що теорія самоактуалізації А.Маслоу є однією з найпопулярніших в сучасній психології. Першу спробу визначити рівень самоактуалізації здійснено Е. Шострем та опубліковано у 1963 році в РОІ (Personal Orientation Inventory).

Методику складають 100 пар тверджень, з яких пропуютьобрати варіанти відповіді А чи Б. На основі підрахунків відповідно до ключів тесту визначають рівень само актуалізації за оціночною шкалою та особливості само актуалізації за додатковими шкалами: орієнтація в часі, цінності, погляд на природу людини; потреба в пізнанні креативність (прагнення до творчості; автономність, спонтанність; само розуміння; аутосимпатія; контактність; гнучкість у спілкуванні [32].

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса дозволяє прорахувати шанси на успіх. В основі методики лежить положення Елерса про те, що особистість, якій притаманна мотивація до успіху, виявляє переважно середній чи низький рівень ризику, уникає високого ризику.

При високому рівні мотивації до успіху, надія на успіх в особистості є зазвичай скромнішою, ніж при слабкому рівні мотивації до успіху, але такі особистості багато працюють задля досягнення успіху й прагнуть його.

Дослідження мотивації досягнень особистості було започатковано в середині ХХ ст. Д. Мак-Клелландом, який з допомогою тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) зафіксував якісні індивідуальні відмінності проявів мотивації досягнень [23].

Дослідження Д. Мак-Клелланда засвідчили, що люди із високим рівнем самозахисту, тобто страхами перед нещасними випадками, найчастіше потрапляють у неприємні ситуації, в порівнянні з тими, які мають досить високий рівень мотивації на успіх. Дослідження дозволили засвідчити, що люди, які сильно бояться невдач (тобто мають високий рівень самозахисту), віддають перевагу або малому або навпаки – дуже великому ризику, де їх невдача не загрожуватиме престижу. Вчений Ф. Буркард доводить, що установка особистості на захисну поведінку у професійній діяльності залежить від наступних трьох факторів:

- ступеня передбачуваного ризику;
- основної мотивації;
- досвіду невдач у професійній діяльності.

Установку на захисну поведінку особистості посилюють основні дві обставини: коли особистість без ризику змогла отримати бажаний результат; коли ризикована поведінка особистості призводить її до нещасного випадку. Досягнення безпечного результату особистістю із ризикованою поведінкою послаблює рівень установки на захист, тобто її мотивацію до уникнення невдач [24].

Методика оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС), автори (В. Синявський та Б. Федоришин), дозволяє оцінити рівень розвитку комунікативних й організаторських здатностей, що проявляються у різних сферах діяльності, поведінки й міжособистісного спілкування [25].

Варто зазначити що саме комунікативні й організаторські здатності є одним із важливих критеріїв професіоналізму в досліджуваних нами організаціях.

Таким чином застосування підбраного нами психодіагностичного інструментарію дозволило вивчити особливості індивідуально-психологічних особливостей персоналу організацій та їх здатності до ОПР.

Далі проаналізуємо отримані нами результати емпіричного дослідження.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження за методикою САМОАЛ дозволив констатувати у 6 працівників (12 %) низький рівень самоактуалізації, у 35 досліджуваних (70 %) - середній рівень та у 9 (18 %) - високий рівень самоактуалізації. Загальне середнє значення для всієї вибірки – 8, тобто більшість персоналу організацій тяжіє до самоактуалізації середнього рівня.

Статистична обробка даних згідно методики САМОАЛ представлена на рис. 2.1.

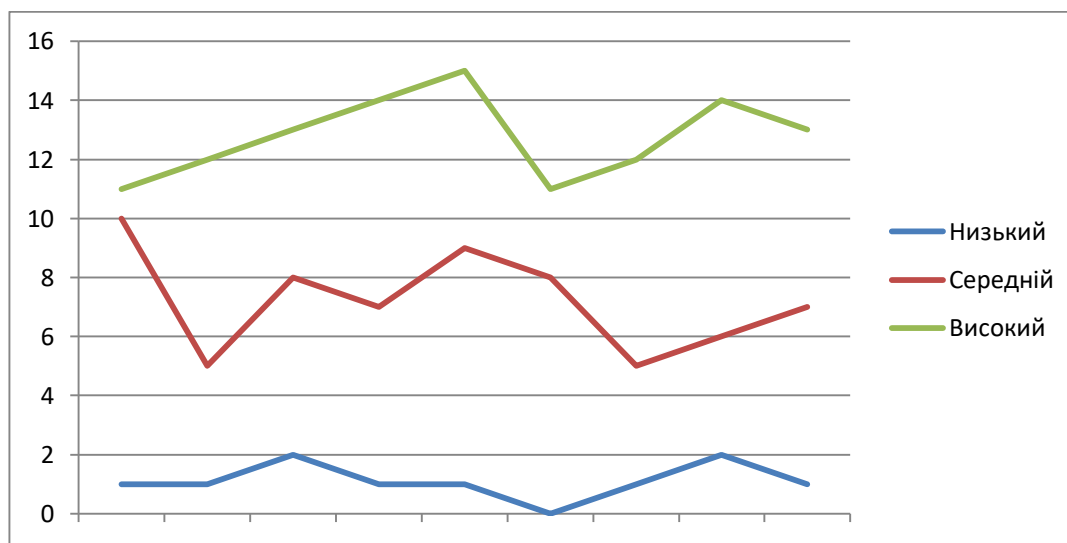


Рис. 2.1. Рівень самоактуалізації персоналу організацій за методикою САМОАЛ

Отже, як бачимо з рисунку 2.1., найвищий загальний показник самоактуалізації становить 15 й такий результат отримав лише 1 респондент. При цьому, за нижчою категорією респондентів нами не виявлено (0). З результатом в 1 бал виявлено 3 респондентів.

Самоактуалізуючі особистості (9 респондентів із високим рівнем) правильно орієнтовані у часі, розглядають його у єдності минулого, сьогодення й майбутнього. Вони зорієнтовані на гуманістичні цінності, також здатні проявляти у міжособистісних стосунках щирість та відкритість, спонтанність. Такі працівники не відкладають життя на завтра, не ув'язують у минулому, а живуть в теперішньому, сприймаючи його у єдності із минулим й майбутнім та спрямовуючи власну енергію на досягнення цілей. Вони відкриті до всього нового, інноваційного. Люди, компетентні у часі, відрізняються від несамоактуалізованих особистостей тим, що менш обтяжені почуттям образи, провини, жалю, що ідуть із минулого. Їхні надії розумно пов'язуються із поставленими нині цілями. Їхня віра в майбутнє ґрунтується на реалістичних планах.

Особистостям з середнім рівнем (35 працівників) притаманний недостатній рівень усвідомленості позитивних компонентів «Я-концепції», залежність спонтанності поведінки від певних суб'єктивних чинників. Водночас вони у спрямовані на гуманістичні цінності, відкритість досвіду, доброзичливість.

Особистості з низьким рівнем актуалізації (6 працівників) характеризуються залежністю від соціального оточення, недоброзичливістю, закритістю до нового досвіду, орієнтуються більшою мірою на недоліки, ніж на переваги власних особистісно-професійних якостей, не здатні ефективно розрізняти мету і засоби досягнення власних цілей, що ускладнює їх процес самоактуалізації.

Далі проаналізуємо результати нашого дослідження за показниками діагностичних шкал самоактуалізації (у %).

Аналіз результатів за додатковими шкалами дав можливість нам визначити пріоритетність розвитку окремих показників самоактуалізації та визначити її психологічні особливості у респондентів (див. рис. 2.2.).

Психологічні особливості самоактуалізації персоналу організацій полягають в пріоритетності розвитку певних її складових. Перші три позиції зайняли: гуманістичні цінності - (63,9%), автономність - (61,6%) та

креативність - (60,8%). Варто зазначити, що креативність є однією із значущих професійних здатностей працівників рекламних компаній, якими є наші респонденти.

Останні три позиції дозволяють визначити проблемні питання самоактуалізації персоналу організації, що полягають у: здатності до спонтанності у поведінці - (52,2%), здатності встановлювати взаємокорисні та приємні соціальні контакти - (50,7%), здатності позитивно оцінити природу людини, віру в людей й могутність людських можливостей («погляди на природу людини» - 46,8%).



Рис.2.2. Психологічні особливості само актуалізації персоналу організації

Як бачимо із рис. 2.2., різниця в пріоритетності розвитку (автономність, гуманістичні цінності, креативність) та проблемних питаннях (погляди на природу людини), які виявили респонденти, за окремими шкалами не є достатньо великою. Щодо найменших виявлених нами показників, можна констатувати за результатами, про ймовірність невпевненості працівників при досягненні результатів, а також недостатність знань що до власних можливостей та особистісного потенціалу, постановки цілей і т.ін.

Застосування методики для вивчення особливостей мотивації до успіху (Т. Елерс) дозволило отримати наступні результати:

- низький рівень мотивації до успіху виявлено у 40 респондентів (80 %);
- середній рівень – у 5 респондентів (10%);
- помірковано високим є рівень мотивації у 5 респондентів (10%).

Занадто висока мотивації до успіху не притаманна жодному із досліджуваних працівників - 0. Середнє значення для всієї групи – 10.

Згідно методики для вивчення мотивації до уникнення невдач особистості Т. Елерса нами отримано наступні результати:

- низькою є мотивація до захисту в 28 респондентів (56 %);
- середній рівень мотивації в 19 респондентів (38 %);
- високим є рівень мотивації у 3 респондентів (6 %).

Занадто високий рівень мотивації до захисту й уникнення невдач, не виявлено у жодного із працівників. Середнє значення для всієї групи – 10.

Результати статистичної обробки за методикою для вивчення у працівників мотивації до успіху Т. Елерса відображено на рис. 2.3., 2.4 та 2.5.

Ми оцінили мотивацію до успіху за віковими критеріями.

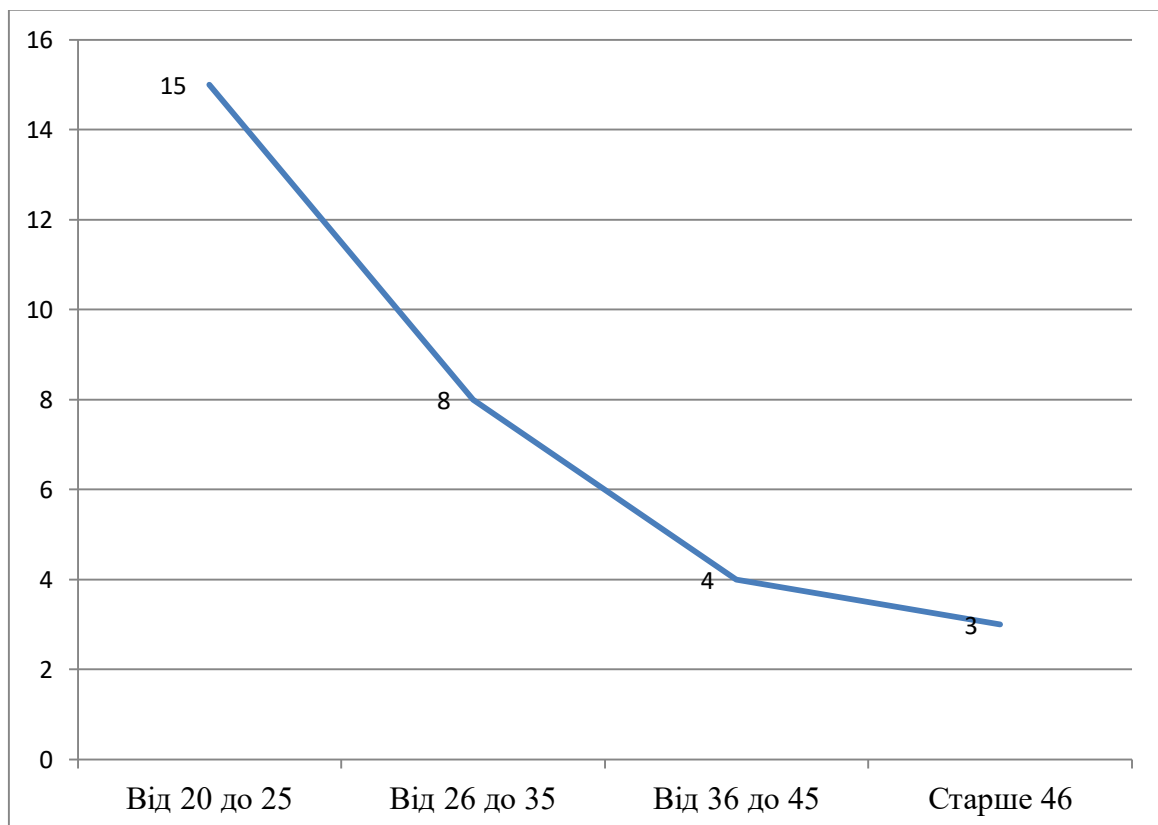


Рис. 2.3. Низький рівень мотивації до успіху (за віковим критерієм)

Таким чином, як бачимо з рис.2.3., низький рівень мотивації притаманний переважно особам молодого віку, ніж старшому поколінню, що може бути спричинено різними факторами, до прикладу: молодий працівник поки що не зовсім визначився ким йому бути й у якій із сфер реалізовуватися. Чим старшою є особистість, тим більшою мірою вона усвідомлює свої цілі, чого хоче досягати та до яких орієнтирів рухається. Перевіримо цю гіпотезу на вибірці з середнім та високим рівнем мотивації.

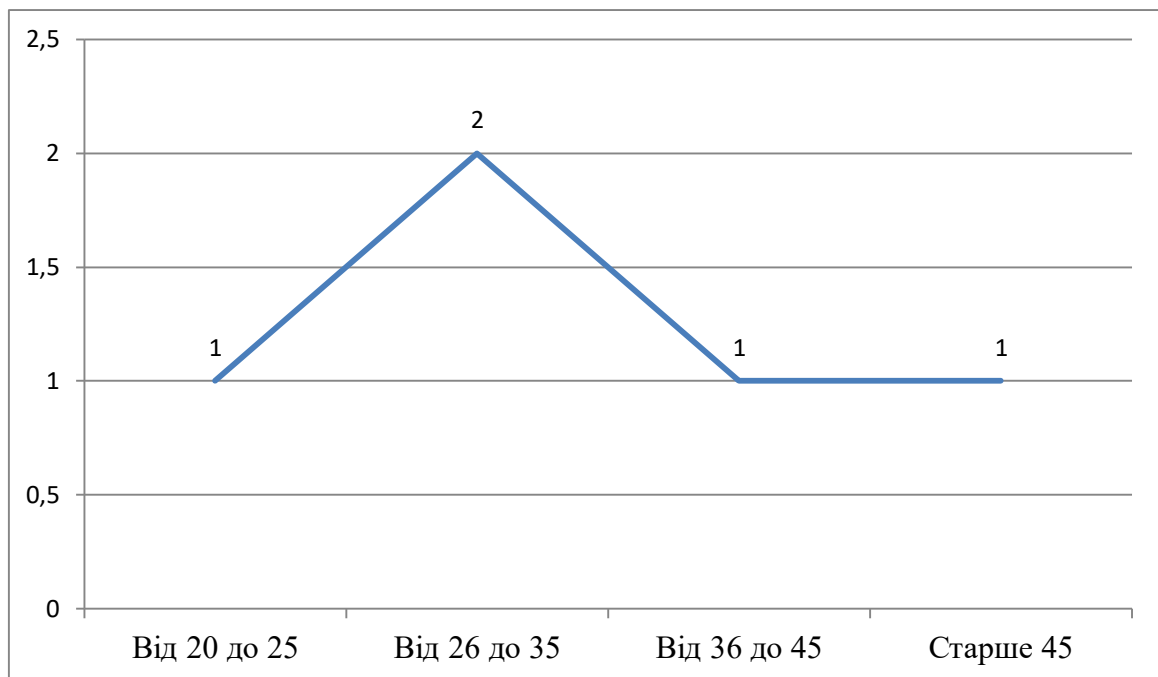


Рис. 2.4. Середній рівень мотивація до успіху (за віковим критерієм)

Як бачимо з рис. 2.4. середній рівень мотивації є найбільш характерний для працівників віком 26 - 35 років.

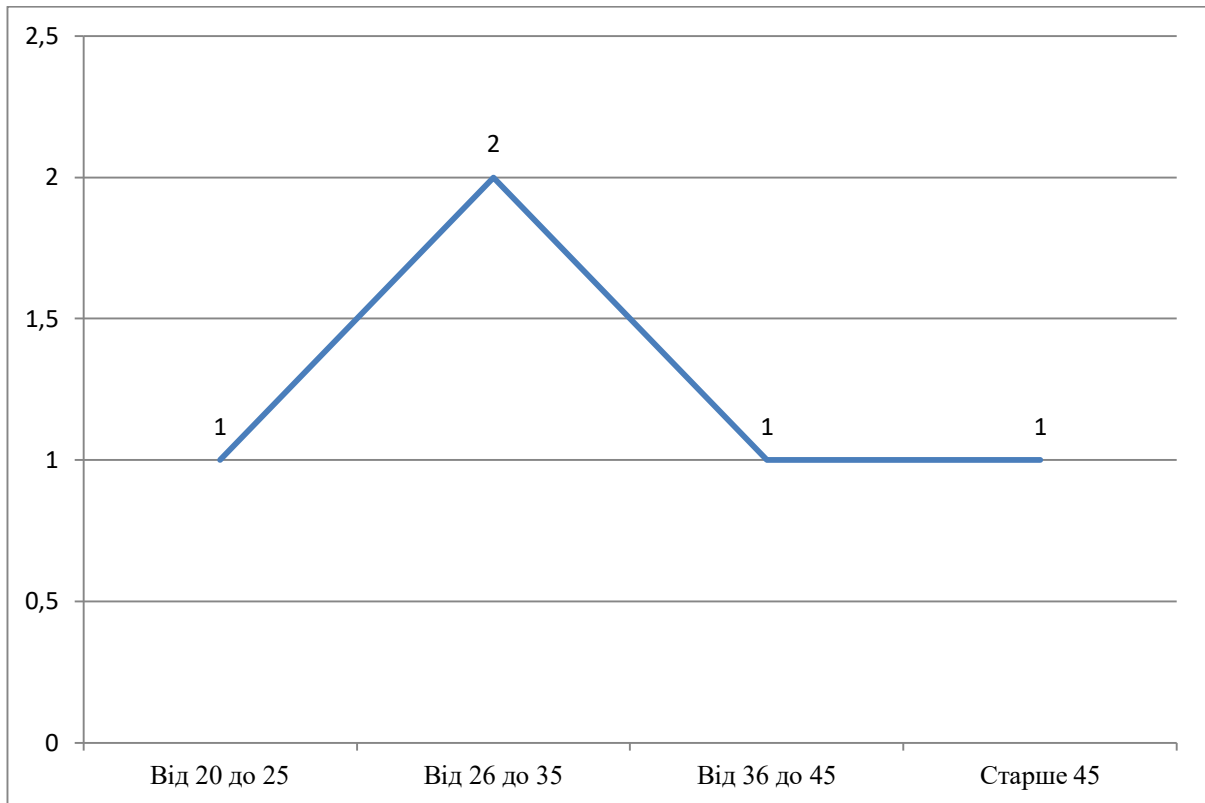


Рисунок 2.5. Високий рівень мотивації до успіху (за віковим критерієм)

Схожою є ситуація і для працівників із високим рівнем мотивації. Отже, можемо підсумувати, що рівень мотивації до успіху працівників не залежить від їх вікових особливостей, а від внутрішнього самоусвідомлення.

За показниками методики «Оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС)» ми отримали наступні результати.

1. Працівникам, які за шкалою КОС отримали оцінку 1, притаманний низький рівень прояву комунікативних й організаторських здатностей.

2. У досліджуваних, що отримали оцінку 2, здатності проявляються нижче середнього рівня. Такі працівники, не прагнуть до спілкування та почувають скуто себе у новій компанії.

3. Для працівників, що отримали оцінку 3, характерний прояв середнього рівня комунікативних й організаторських схильностей. Вони прагнуть до соціальних контактів, не обмежують кола своїх знайомств, планують власну діяльність, відстоюють власну думку, однак потенціал їх здатностей не вирізняється високою стійкістю.

4. Досліджувані, що отримали оцінку 4 за шкалою, це група працівників із високим рівнем прояву досліджуваних здатностей. Вони, як правило, не розгублюються у новій ситуації, швидко знайомляться та знаходять друзів. Для всієї групи середнє значення становить - 3,2.

5. Респонденти, які отримали за шкалою КОС оцінку 5 характеризуються найбільш високим рівнем комунікативних й організаторських здатностей. Їм притаманна швидка орієнтація у складних обставинах, ініціативність, прийняття швидких самостійних рішень, невимушеність поведінки у новій компанії.

Слід зазначити, що констатовані рівні комунікативних й організаторських здатностей у працівників свідчать про їх рівень у даний момент розвитку особистості, і аж ніяк про відсутність їх потенційну відсутність.

Для всієї групи середнє значення становить - 3,2.

Результати статистичної обробки показників за методикою КОС відображено на табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Показники працівників організацій за методикою КОС

Шкальна оцінка (КОС)	Кількість працівників	Показник у %
1	6	12%
2	9	18%
3	21	42%
4	10	20 %
5	4	8 %

Результати проведеного нами дослідження за методикою КОС дають підстави зробити висновок про фахові здатності персоналу організації. Найбільше працівникам організацій не вистачає комунікативних та організаторських навичок. Саме розвиток цих навичок у працівників очолює список основних професійних навичок, які необхідні працівникам організацій для досягнення успіху в професійній діяльності.

Із розвитком соціальних мереж, спілкування стало більше невимушеним, навіть у тих ситуаціях, коли необхідне більш формальне спілкування. Тобто

люди молодого покоління, часто можуть й не знати чи не розуміти всієї важливості ефективних комунікаційних здатностей на робочому місці.

Ефективні комунікативні здатності є основою для успішної професійної діяльності та в інших аспектах життя. Багато професій вимагає високого рівня комунікативних навичок, в тому числі й у досліджуваних нами організаціях, які займаються рекламним бізнесом.

Отже, розвиток комунікативних здатностей є ключем до ефективного міжособистісного спілкування та підвищення рівня ОПР загалом. Нами розроблено рекомендації з метою розвитку комунікативних та організаторських навичок у працівників організацій (див. додаток Б).

Висновки до другого розділу

Проведене нами емпіричне дослідження особливостей ОПР працівників організацій дозволило зробити наступні висновки.

Аналіз отриманих нами результатів емпіричного дослідження самоактуалізації працівників організацій, як показника ОПР, (за методикою САМОАЛ) дозволив констатувати у 12 % працівників низький рівень самоактуалізації, у 70 % досліджуваних - середній рівень та 18 % - високий рівень самоактуалізації. Більшість персоналу організацій тяжіє до самоактуалізації середнього рівня.

Аналіз результатів за додатковими шкалами дав можливість нам визначити пріоритетність розвитку окремих показників самоактуалізації та визначити її психологічні особливості у працівників організацій. Більшості працівникам притаманний недостатній рівень усвідомленості позитивних компонентів «Я-концепції», залежність спонтанності поведінки від певних суб'єктивних чинників. Водночас більшість персоналу організації спрямовані на гуманістичні цінності, відкриті до нового досвіду, самостійні, доброзичливі, креативні.

Проблемні питання самоактуалізації персоналу організації полягають у здатності до спонтанності у поведінці, здатності встановлювати тісні взаємокорисні та приємні соціальні контакти, здатності позитивно оцінити природу людини, могутність людських можливостей. Що може свідчити про невпевненість працівників організацій у процесі досягнення результатів діяльності, а також недостатність знань щодо власних можливостей та особистісного потенціалу, постановки цілей і т.ін.

Застосування методик для вивчення особливостей мотивації до успіху та мотивації до захисту й уникнення невдач (Т. Елерс) дозволило констатувати у більшості працівників низький рівень мотивації до успіху (80 %) та у більш ніж половині працівників (56%) - низький рівень мотивації до захисту й уникнення невдач.

Оцінивши мотивацію до успіху за віковими критеріями ми констатували, що низький рівень мотивації притаманний переважно працівникам молодого віку, ніж старшому поколінню.

Гіпотеза про те, що чим старшою є особистість, тим більшою мірою вона усвідомлює свої цілі, яких успіхів хоче досягти та в якому напрямку розвиватись не підтвердилась на вибірці із середнім та високим рівнем мотивації до успіху.

Результати дослідження за методикою КОС дають підстави констатувати недостатній розвиток таких професійних здатностей як комунікативні та організаторські навички у більшості працівників. Саме розвиток цих навичок у працівників очолює список основних професійних навичок, які необхідні працівникам організацій для досягнення успіху в професійній діяльності. Отже, четверта гіпотеза емпіричного дослідження підтвердилась.

Розділ 3

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У РОБОТІ ПСИХОЛОГА ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Психологічний супровід особистісно-професійного розвитку персоналу організації

ОПР фахівця певної сфери діяльності можливий лише за наявності відповідного мотиваційно-ціннісного зв'язку з власним професійним та особистісним саморозвитком, професійною орієнтацією на забезпечення конкурентоспроможності продукту праці, систематичного підвищення рівня професіоналізму. Крім того, в ОПР сучасного фахівця важлива його активність та самостійність у виконанні професійної діяльності.

ОПР можливий за умови надання працівникові психологічної підтримки та допомоги в умовах професійної діяльності, що передбачає корекцію його особистісних і професійних якостей у контексті запитів і потреб сучасного ринку праці. Також, надаючи допомогу та підтримку працівнику у виборі шляху кар'єрного розвитку, психологу не слід нав'язувати йому свою думку, а лише допомогти у визначенні орієнтирів. Суттєве значення при цьому має здатність працівника змінити своє ставлення до професійної діяльності, набувши додаткових професійних навичок та додаткових виробничих функцій.

Психологічний супровід працівника організації можна розглядати як цілісний процес навчання, розвитку та корекції його особистісно-професійної освіти, що, у свою чергу, передбачає корекцію особистісно-професійних якостей у контексті потреб сучасних соціально-економічних викликів.

Виділяють такі концептуальні положення психологічного супроводу ОПР фахівця організації:

- 1) наявність соціально-економічних умов, що сприяють професійній самореалізації працівника;
- 2) психологічне забезпечення ОПР працівника;

3) визнання права працівника на самостійний вибір методів реалізації своєї траєкторії ОНР;

4) здатність працівника нести відповідальність за якість власного професійного розвитку та реалізацію особистісного й професійного потенціалу;

5) гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості працівника та зовнішніх умов професійної діяльності [22].

Функції психологічного супроводу ОНР працівника організації:

- інформаційно-аналітичний супровід різних етапів ОНР;
- планування та самостійне планування маршрутів, різних етапів ОНР;
- психологічна підтримка працівника для подолання труднощів при зміні сфери професійної діяльності;
- професійна реабілітація працівників у разі тривалої перерви професійної діяльності;
- забезпечення соціального та професійного самозбереження, запобігання розвитку професійних деформацій, надання допомоги у вирішенні проблемних ситуацій;
- корекція особистісно-професійних характеристик [43].

Далі наведемо перелік основних напрямків психологічного супроводу ОНР персоналу, який здійснює психолог в організації:

- вивчення умов і факторів, що обумовлюють продуктивність праці та емоційно-психологічний стан персоналу;
- ефективне відтворення та утримання професійно підготовлених кадрів організацій;
- розробка професіограми, що відображає динаміку професійного розвитку особистості та альтернативні варіанти професійної підготовки;
- формування операційної структури професійної діяльності;
- формування та розвиток акмеологічних основ культури, потреб у самореалізації та оптимальних навичок діяльності, компетентності та професійно-особистісного спілкування;

- забезпечення персоналу комфортними умовами професійної діяльності та умовами для відновлення професійного потенціалу особистості працівників;
- допомога у вирішенні проблем з ОПР персоналу [41].

Ефективне функціонування психологічного супроводу персоналу організацій можливе при використанні особистісно-орієнтованих технологій ОПР особистості, які включають:

- розвиваючу діагностику;
- тренінги особистісного та професійного розвитку й саморозвитку;
- моніторинг соціально-професійного розвитку;
- технології формування у працівників професійної компетентності;
- психологічну консультацію із проблем ОПР;
- проектування альтернативних шляхів ОПР працівників та їх професійного саморозвитку;
- тренінги формування сучасних особистісно-професійних компетенцій;
- ретроспекції професійного життя;
- тренінги самоврядування, самовідновлення, саморегуляції емоційно-вольової сфери особистості [40].

ОПР персоналу організації значною мірою залежить від того, наскільки працівники прагнуть до самоосвіти та саморозвитку. Для розвиваючої діагностики доцільним є використання психологом методики «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості». Методика дозволяє отримати інформацію не лише про рівень здатностей персоналу до самоосвіти й саморозвитку, а й містить певні принципи і правила саморозвитку, а також порядок розроблення програми саморозвитку працівника.

Можливості ОПР, ефективність саморозвитку особистості багато у чому залежать від того, на які принципи опирається людина в своїй професійній діяльності, у житті загалом. Кожна особистість у процесі професійної діяльності та безперервного самовдосконалення здатна виробляти принципи й правила саморозвитку для себе сама, яким притаманний універсальний характер та загальнолюдська цінність.

Після уважного ознайомлення із питаннями тесту респонденту пропонується вибрати один із запропонованих йому варіантів відповіді: «ні», «частково, періодично», «так», які оцінюються від 1 до 3 балів, сума яких за усі відповіді дозволяє встановити рівень здатності до саморозвитку (від дуже низького рівня до – дуже високого), детальніше див. додаток Б.

Результатом застосування технології психологічного супроводу ОПР персоналу організації є реалізація їх особистісного та професійного потенціалу, забезпечення професійної самореалізації та професійного самозбереження в сучасних умовах праці.

3.2. Самоменеджмент як технологія оптимального самоорганізування особистості

Поняття «самоменеджмент» у контексті ОПР працівників увів у науковий обіг Л. Зайверт, директор Німецького інституту раціонального використання часу. Деякі автори, характеризуючи проблеми та методи самоменеджменту, використовують терміни «аутогенний самоменежмент», «самоврядування» чи «самоуправління» [42].

Самоменеджмент — наука про самоорганізацію й самоуправління людини ресурсами для досягнення важливих для неї цілей, тобто вміння їх здобувати, розвивати і зберігати, й раціонально використовувати та бути успішною та самодостатньою особистістю, ефективно будувати власну кар'єру [34]. Іноді в окремих наукових джерелах можна зустріти терміни «самоменеджмент», «персональна організація праці», які часто ототожнюють з поняттям «тайм-менеджмент». Самоменеджмент також визначається як послідовне та конкретне використання методів роботи в щоденній практиці для оптимального використання часу [11].

Головна мета самоменеджменту — максимальне використання особистих можливостей, свідоме керування життєвим напрямком (самовизначення), долання особистістю зовнішніх обставини на роботі та в особистому житті.

Базовий рівень системи самоменеджменту включає особисту ефективність, на основі якої здійснюється людиною ефективно управління власними ресурсами. Самоефективність особистості неможлива без досягнення достатнього рівня розвитку шляхом особистісного зростання [19].

На думку О. Штепи, самоменеджмент – це технологія оптимальної самоорганізації особистості для досягнення важливих для неї цілей [38].

Самоменеджмент – самостійне керівництво працівником власною професійною діяльністю із використанням знань, вмінь та компетенцій, які спрямовані на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також їх ефективне використання для задоволення власних потреб та досягнення загальних цілей організації [39].

Вперше питання про впровадження технологій організації особистої праці на основі менеджменту порушили Ф. Тейлор, К. Макхам, М. Мескон. Дослідник А. Файоль одним із перших ввів такі поняття, як «стратегічне планування», «оперативне планування» та «часовий ресурс». Тоді проблема тайм-менеджменту привернула увагу фахівців, які описали деякі алгоритми ефективної роботи менеджерів, розкрили поняття самоорганізації та спеціальні стратегії її досягнення [44].

Тайм-менеджмент - це напрямок самоменеджменту, сукупність технологій самоорганізації працівником своєї роботи для вирішення важливих для нього завдань, основна увага приділяється питанням планування часу.

Тайм-менеджмент є сукупністю технологій планування роботи, які людина самостійно застосовує для підвищення ефективності професійної діяльності, використання свого робочого часу та посилення контролю над зростаючою кількістю завдань. Це також вміння ставити правильно завдання та виконувати їх. Деякою мірою тайм-менеджмент представляє спосіб життя та філософію цінності часу у світі інформації, що швидко тече та постійно змінюється, і сприяє загальному професійному зростанню [44].

Основними технологіями тайм-менеджменту у професійній діяльності персоналу організації із планування робочого часу є метод «Альпи», матриця Ейзенхауера, принцип Парето, «АВС (АБВГД)-аналіз» див. додаток В.

3.3. Психологічний тренінг як технологія особистісно-професійного розвитку працівників

Сьогодні психотренінгові технології активно використовуються для ОПР персоналу організацій, розвитку їх комунікативних навичок, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, вдосконалення інтелектуальних здібностей, розвитку емоційно-вольових якостей, усвідомлення, ідентифікації та вдосконалення особистісно-професійних та організаційних проблем тощо.

Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє учасникам опанувати великий обсяг інформації, закріпити набуті знання, норми та цінності. Особистісні зміни в процесі застосування тренгових технологій активізують творчий потенціал, особистісні перетворення персоналу. Нами розроблено психологічний тренінг з метою ОПР персоналу організації, див. додаток В.

Численні визначення психологічного тренінгу, його змісту, механізмів, цілей, функцій, закономірностей, етапів та принципів реалізації зосереджені переважно на змінах і розвитку людини як особистості та професіонала, а також як групи та організації. Особистісні зміни в процесі застосування психологічного тренінгу дозволяють активізувати творчий потенціал персоналу організації, забезпечити позитивну трансформацію особистості, розширити її самосвідомість [25]. Ці зміни відбуваються за психофізіологічним механізмом формування нових динамічних стереотипів. Розвиток як поступове особистісне зростання або еволюція знань, навичок, стосунків і поведінки стає можливим завдяки прояву групових феноменів, зокрема групової згуртованості та синергії [25].

Основними групами методів, які використовуються в тренінгових технологіях, є: ігрові, презентаційні, дискусійні, експериментальні, психотехнічні та методи зворотного зв'язку, психодіагностики. Методи психотренінгу містять широкий спектр психологічних прийомів і технік, спільною рисою яких є використання потенційних ресурсів розширених станів свідомості особистості. Для них характерні такі властивості: висока інтенсивність та швидкість впливів; високий ступінь самостійності; застосування внутрішніх психічних ресурсів; здатність задовольнити потребу особистості в трансцендентності; здатність запускати динамічні групові явища тощо.

Висновки до третього розділу

ОПР фахівця певної сфери діяльності можливий лише за наявності відповідного мотиваційно-ціннісного зв'язку з власним професійним та особистісним саморозвитком, професійною орієнтацією на забезпечення конкурентоспроможності продукту праці, систематичного підвищення рівня професіоналізму. Крім того, в ОПР сучасного фахівця важлива його активність та самостійність у виконанні професійної діяльності. ОПР персоналу організації значною мірою залежатиме від того, наскільки працівники прагнуть до самоосвіти та саморозвитку

Як психологічна технологія, психологічний супровід працівника організації розглядається в контексті цілісного процесу навчання, розвитку та корекції його особистісно-професійної освіти, що, у свою чергу, передбачає корекцію особистісно-професійних якостей у вимірі потреб сучасних соціально-економічних викликів. Результатом застосування технології психологічного супроводу ОПР персоналу організації є реалізація їх особистісного та професійного потенціалу, забезпечення професійної самореалізації та професійного самозбереження в сучасних умовах праці.

Самоменеджмент є технологією оптимальної самоорганізації особистості для досягнення важливих для неї цілей ОПР, що передбачає самостійне керівництво працівником власною професійною діяльністю із використанням знань, вмінь та компетенцій, які спрямовані на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також їх ефективне використання для задоволення власних потреб та досягнення загальних цілей організації.

Сьогодні психотренінгові технології активно використовуються для ОПР персоналу організацій, розвитку їх комунікативних навичок, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, розвитку емоційно-вольових якостей, усвідомлення, ідентифікації та вирішення особистісно- професійних та організаційних проблем тощо. Для них характерні такі властивості: висока інтенсивність та швидкість впливів; високий ступінь самостійності; застосування внутрішніх психічних ресурсів; здатність задовольнити потребу особистості в трансцендентності; здатність запускати динамічні групові явища тощо.

Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє учасникам опанувати великий обсяг інформації, закріпити набуті знання, норми та цінності. Нами розроблено психологічний тренінг з метою ОПР персоналу організації, див. додаток В. Особистісні зміни в процесі застосування тренінгових технологій активізують творчий потенціал, особистісно-професійні перетворення персоналу організації.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз та емпіричне вивчення проблеми психологічних технологій ОПР персоналу організації дозволив сформулювати наступні висновки.

Особистісний розвиток невіддільний від професійного розвитку: в основі кожного лежить принцип саморозвитку, який визначає здатність особистості до життєдіяльності, творчої самореалізації. Загалом дослідники професійний розвиток сьогодні розуміють як процес соціалізації, що відбувається у процесі онтогенези особистості, який спрямований на засвоєння різних аспектів світу професій: професійних ролей, мотивації, знань та фахових компетенцій.

Більшість вчених, аналізуючи професіоналізм у тісному взаємозв'язку з процесом професійного становлення та формуванням цілісності особистості, визначають ОПР особистості, як процес в ході якого розвиваються особистісні якості та здібності, відбувається розширення кола професійних інтересів, мотивацій, зміна потреб до оновлення ролей, вищих рівнів досягнення професіоналізму, зростання потреби у набутті знань, умінь та компетентностей.

Різні автори вкладають у дефініцію «розвиток» власний зміст, виділяючи як основні чинники розвитку особистості різні явища.

Самоактуалізація, заснована на реалізації особистісно-професійного потенціалу, вважається одним із головних факторів досягнення вершини професійних здатностей особистості.

Аналіз змісту ОПР фахівців показує, що цей складний психологічно, соціально, професійно зумовлений процес має переважно суто індивідуалізовано-суб'єктивний характер, а його особливість визначається специфікою професії та контекстом діяльності фахівця в своїй професії.

Використання технологічного підходу в роботі організаційних психологів передбачає розробку, проектування та впровадження спеціальних організаційно-психологічних технологій, спрямованих на вирішення конкретних завдань організації.

Особливе місце в системі психологічних технологій займають технології ОПР персоналу організації. Забезпечення ОПР персоналу є одним із важливих завдань роботи психолога в організації, що дає змогу підвищити ефективність діяльності організації в цілому.

Проведене нами емпіричне дослідження особливостей ОПР працівників організацій дозволило зробити наступні висновки.

Аналіз отриманих нами результатів емпіричного дослідження самоактуалізації працівників організацій, як показника ОПР, (за методикою САМОАЛ) дозволив констатувати у 12 % працівників низький рівень самоактуалізації, у 70 % досліджуваних - середній рівень та 18 % - високий рівень самоактуалізації. Більшість персоналу організацій тяжіє до самоактуалізації середнього рівня.

Аналіз результатів за додатковими шкалами дав можливість нам визначити пріоритетність розвитку окремих показників самоактуалізації та визначити її психологічні особливості у працівників організацій. Більшості працівникам притаманний недостатній рівень усвідомленості позитивних компонентів «Я-концепції», залежність спонтанності поведінки від певних суб'єктивних чинників. Водночас більшість персоналу організації спрямовані на гуманістичні цінності, відкриті до нового досвіду, самостійні, доброзичливі, креативні.

Проблемні питання самоактуалізації персоналу організації полягають у здатності до спонтанності у поведінці, здатності встановлювати тісні взаємокорисні та приємні соціальні контакти, здатності позитивно оцінити природу людини, могутність людських можливостей. Що може свідчити про невпевненість працівників організацій у процесі досягнення результатів діяльності, а також недостатність знань що до власних можливостей та особистісного потенціалу, постановки цілей і т.ін.

Застосування методик для вивчення особливостей мотивації до успіху та мотивації до захисту й уникнення невдач (Т. Елерс) дозволило констатувати у більшості працівників низький рівень мотивації до успіху (80 %) та у більш ніж

половини працівників (56%) - низький рівень мотивації до захисту й уникнення невдач.

Оцінивши мотивацію до успіху за віковими критеріями ми констатували, що низький рівень мотивації притаманний переважно працівникам молодого віку, ніж старшому поколінню.

Гіпотеза про те, що чим старшою є особистість, тим більшою мірою вона усвідомлює свої цілі, яких успіхів хоче досягти та в якому напрямку розвиватись не підтвердилась на вибірці із середнім та високим рівнем мотивації до успіху.

Результати дослідження за методикою КОС дають підстави констатувати недостатній розвиток таких професійних здатностей як комунікативні та організаторські навички у більшості працівників. Саме розвиток цих навичок у працівників очолює список основних професійних навичок, які необхідні працівникам організацій для досягнення успіху в професійній діяльності. Отже, четверта гіпотеза емпіричного дослідження підтвердилась.

ОПР фахівця певної сфери діяльності можливий лише за наявності відповідного мотиваційно-ціннісного зв'язку з власним професійним та особистісним саморозвитком, професійною орієнтацією на забезпечення конкурентоспроможності продукту праці, систематичного підвищення рівня професіоналізму. Крім того, в ОПР сучасного фахівця важлива його активність та самостійність у виконанні професійної діяльності. ОПР персоналу організації значною мірою залежатиме від того, наскільки працівники прагнуть до самоосвіти та саморозвитку

Психологічний тренінг, само менеджмент, психологічний супровід фахівця є одними із найефективніших психологічних технологій ОПР персоналу організацій.

Як психологічна технологія, психологічний супровід працівника організації розглядається в контексті цілісного процесу навчання, розвитку та корекції його особистісно-професійної освіти, що, у свою чергу, передбачає корекцію особистісно-професійних якостей у вимірі потреб сучасних

соціально-економічних викликів. Результатом застосування технології психологічного супроводу ОПР персоналу організації є реалізація їх особистісного та професійного потенціалу, забезпечення професійної самореалізації та професійного самозбереження в сучасних умовах праці.

Самоменеджмент є технологією оптимальної самоорганізації особистості для досягнення важливих для неї цілей ОПР, що передбачає самостійне керівництво працівником власною професійною діяльністю із використанням знань, вмінь та компетенцій, які спрямовані на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також їх ефективне використання для задоволення власних потреб та досягнення загальних цілей організації.

Сьогодні психотренінгові технології активно використовуються для ОПР персоналу організацій, розвитку їх комунікативних навичок, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, розвитку емоційно-вольових якостей, усвідомлення, ідентифікації та вирішення особистісно- професійних та організаційних проблем тощо. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє учасникам опанувати великий обсяг інформації, закріпити набуті знання, норми та цінності. Нами розроблено психологічний тренінг з метою ОПР персоналу організації, див. додаток В. Особистісні зміни в процесі застосування тренінгових технологій активізують творчий потенціал, особистісно-професійні перетворення персоналу організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Архипова С. П. Творча зрілість особистості й рівні досягнення «акме» людини в процесі її професійного становлення. Соціальна педагогіка. 2005. №4. С. 84–90.
2. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти // Освіта і управління. 1997. № 2. С. 23-35.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
4. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості. Актуальні проблеми психології. Т. 1 :Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2001. Ч. 2. С. 26–33.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом : Навч. посібник / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова А.М. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
6. Воронкова А. Е. Стратегічне управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства: діагностика та організація. *Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.thomas.com>(дата звернення: 25.04.2023).
7. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : Навч. посібник / Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. К. : КНЕУ, 2004. 398 с.
8. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навч. пос. Київ : ЦУЛ, 2018. 528 с
9. Дмітрієва О. А. Особливості потребнісно-мотиваційної сфери психосоціально зрілих і психосоціально незрілих особистостей. Практична психологія та соціальна робота. 2005. №9. С. 8–12.

- 10.Іванова В. Менеджер – професійний керівник : Навчальний посібник. Київ : Київський національний торгово-економічний університет. Київ, 2005. 106 с.
- 11.Іпатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі : Навч. посібник /Іпатов Е.Ф., Левківський К.М., Павловський В.В. Харків-Київ : НМЦВО, 2003. 320 с.
- 12.Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : Навч. Посібник. Київ: Либідь, 2004. 424 с.
- 13.Лозниця В.С. Психологія менеджменту : Навч. Посібник. Київ: КНЕУ, 1997. 248 с.
- 14.Милашенко К. О. Дослідження ціннісних орієнтацій як ресурсу самоактуалізації особистості дорослого віку. *Психологія і особистість*. 2018. № 1 (13). С. 96-105.
- 15.Менеджер сучасності: функції та кваліфікація.*Освіта.іа* : офіційний вебсайт. URL: <https://osvita.ua> (дата звернення: 23.04.2023).
- 16.Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
- 17.Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
- 18.Корпоративна культура /Г. Хаєт, О. Л. Єськов, С. В. Ковалевський. Київ: Центр навчальної літератури, 2015.
- 19.Куций О. А. Синтез міждисциплінарного змісту поняття організації як середньої соціальної групи. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. №2. С. 81-88.
- 20.Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2013. 296 с.
- 21.Лебєдєва І. Ю., Попова О.С., Томашевська В. О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. *Інвестиції : практика та досвід*. 2018. №12. С. 75-81.

22. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу / В.О. Лефтеров // Психологія і суспільство. – № 2, 2012. – С. 91-107.
23. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с.
24. Лялюк Г.М., Христюк О.Л. «Психологія розвитку, зміни і кар'єри особистості»: практичний посібник, ЛьвДУВС, Львів, 2018 76 с.
25. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
26. Пілецька Л.П. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.
27. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. 150 с.
28. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / [за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова]. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. 540 с.
29. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : монографія / за ред. Л. М. Карамушки. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
30. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця, 2016. 150 с.
31. Професія. Кар'єра. Успіх.: Метод. посіб. / Лях Т.Л. К: Основа-Принт, 2010, с.132
32. Сакада М.О. Менеджер. Соціологія : короткий енциклопедичний словник / уклад. В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В.І. Воловича. Київ :Укр. центр духовн. культури, 1998. С. 309-310.

33. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч. пос. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 176 с. (ел.вар.)
34. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб./ За наук. Ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ, 2006. 368с.
35. Селютіна А. В. Ділова оцінка персоналу: авторська методика. *Кадрова служба і правління персоналом підприємства*. 2008. № 6. С. 28-34.
36. Сучасна технологія оцінювання персоналу та кадрового потенціалу організації і її соціально-психологічний аспект : наук.розробка / авт. кол. : В. М. Мартиненко, Ю. Д. Древаль, Ю. В. Конотопцева та ін. Київ : НАДУ, 2013. 52 с.
37. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.
38. Ткалич М. Г., Шутько Д. О. основні підходи до вивчення феномену самоактуалізації особистості в зарубіжній психології. *Проблеми психології*. 2013. № 1. С. 65-71. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_14
39. Франкл В. Людина у пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Пер. з англ. О. Замойської. Харків, 2022. 160 с.
40. Цандер Е. Менеджмент малих і середніх підприємств. [пер. з нім.]. – К. : Основи, 1997. – 317 с.
41. Allport G. *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*. New Haven : Yale University Press, 1959. 118 p.
42. Goldstein K. *Human nature in the light of psychopathology*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1940. 258 p.
43. Horney K. *Self-analysis*. New York : Norton, 1970. 309 p.

44. Gallwey W. Timothy. *The Inner Game of Tennis*. 1st. New York : Random House, 1974. 141 p.
45. Katz R. L. *Skills of an Effective Administrator*. *Harvard Business Publishing : Higher Education* : офіційний вебсайт. URL: <https://hbr.org>.
46. Krems J. A., Kenrick D. T., Neel R. Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2017. 43(9):014616721771319. P. 1-16. DOI: 10.1177/0146167217713191
47. Sammi C. The Management Theory of Mary Parker Follett. *Business.com* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.business.com> (дата звернення: 23.04.2023).
48. Hobfoll S. Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*. 2002. № 6. Pp. 307-324.
49. Raes A. M. L., Heijltjes M. G., Glunk U., Roe, R. A. The Interface of the Top Management Team and Middle Managers : A Process Model. *Academy of Management Review*. 2011. №36. Pp.102-126.
50. Richard P. J., Devinney T. M., Yip G. S., Johnson G. Measuring Organizational Performance: Social Behaviour and Personality. *An International Journal*. 2009. №36 (6). Pp. 827-840.

ДОДАТКИ

Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (САМОАЛ) Додаток А

Американський психолог А. Маслоу, один з засновників гуманістичної теорії особистості, головною характеристикою особистості вважав потяг до самоактуалізації, самовираження, розкриття тенденцій до творчості та любові, в основі яких лежить гуманістична потреба приносити людям добро. Він стверджував, що людині, як і тварині, не властиві природжені інстинкти жорстокості й агресії, як вважав з. Фрейд. Навпаки, в людях закладений інстинкт збереження своєї популяції, що змушує їх допомагати одна одній. Потреба в самоактуалізації своїх можливостей і здібностей властива здоровій людині, а найбільшою мірою – видатним людям. ядро особистості *утворюють гуманістичні потреби в добрі, моральності, доброзичливості*, з якими народжується людина і які вона може реалізувати в певних умовах.

Даний підхід використовував Абрахам Маслоу у своїй *теорії самоактуалізації*, яка описує найбільш повну реалізацію талантів, здібностей і можливостей людини в суспільстві – на роботі, в колі сім'ї і друзів, досліджує особливості життя, діяльності і спілкування духовно здорових, творчих і щасливих людей, досліджує “людей, які відчують, що їх люблять, і вони здатні любити, почувають себе захищеними і здатними захищати, відчують повагу з боку оточуючих і поважають себе та інших” (А. Маслоу). Таких людей і вивчав Абрахам Маслоу, намагаючись намітити граничні можливості людського розвитку. До останніх особливо важливо прагнути в дисгармонійному, нестійкому суспільстві, де масштаб особистості визначається її здатністю подолати несприятливі умови навколишнього життя.

Знаючи рівень свого прагнення до самоактуалізації, особистість завжди може більш чітко визначити стратегію життєвого шляху і оцінити успіхи, міра яких, як вважає Абрахам Маслоу, не стільки відстань до фінішу, скільки проміжок, який пройдений від моменту старту. однак ці потреби в самоактуалізації задовольняються лише за умов задоволення інших потреб і, передусім, фізіологічних.

Ієрархію потреб, згідно з Маслоу, складають:

- 1) фізіологічні потреби – нижчі, керовані органами тіла, такі потреби, як дихання, харчові, сексуальні, відпочинок;
- 2) потреба в безпеці – прагнення матеріальної надійності, здоров'я, забезпеченості в старості, життєвої стабільності;
- 3) потреба у любові, прийнятті, включеності у групу;
- 4) потреба в повазі і самоповазі;
- 5) потреба в самоактуалізації – в розвитку особистості, реалізації здібностей та талантів, в осмисленні свого призначення в світі.

якщо людина прагне зрозуміти сенс свого життя, максимально повно реалізувати себе, свої здібності, вона поступово переходить на вищий щабель свого саморозвитку.

Особистості, що самоактуалізується, властивий ряд особливостей:

1) повне прийняття реальності та комфортне ставлення до неї (не ховатися від життя, а знати та розуміти його);

2) прийняття інших і себе (“я роблю своє, ти робиш своє. Я в цьому світі не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням. І ти в цьому світі не для того, щоб відповідати моїм очікуванням. Я поважаю та приймаю тебе таким, який ти є”);

3) професійна захопленість улюбленою справою, орієнтація на задачу, на справу;

4) автономність, незалежність від соціального середовища, самостійність суджень;

5) здатність до розуміння інших людей, увага, доброзичливість до людей;

6) постійна новизна, свіжість оцінок, відкритість досвіду;

7) розрізнення мети та засобів, зла та добра (“Не будь-який засіб є добрим для досягнення мети”);

8) спонтанність, природність поведінки;

9) гумор;

10) саморозвиток, прояв здібностей, потенційних можливостей, творчість у всіх сферах життя;

11) готовність до вирішення нових проблем, до усвідомлення проблем, свого досвіду, розуміння своїх можливостей.

Першу спробу виміряти рівень самоактуалізації здійснила учениця А. Маслоу Еверетт Шострем, яка опублікувала в 1963 році опитувач РОІ (Personal Orientation Inventory). В нього ввійшли дві основні шкали особистісної орієнтації: перша (тимчасова), яка показує на скільки людина схильна жити в теперішньому часі, не відкладаючи це на майбутнє і не намагаючись повернутись в минуле, і друга (опори чи підтримки), яка вимірює здатність особистості спиратися на себе, а не на очікування або оцінки інших людей. Крім того, ще було 10 додаткових шкал, які вимірювали такі якості, як самоповага, спонтанність, здатність до творчості, буттєві цінності, позитивність поглядів на природу людини та ін.

Нижче пропонується ще одна адаптація теста РОІ - САМОАЛ. Ця методика була розроблена з врахуванням специфічних особливостей самоактуалізації в нашому постіндустріальному суспільстві. Крім того, суттєві зміни відбулися в структурі опитувача (типи шкал) і формуванні діагностичних суджень.

Тест: «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (САМОАЛ)

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.
Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.

- Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.
4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.
Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поведив себе в тій або іншій ситуації.
Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.
Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.
Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.
Б) Я докладно зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.
Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.
Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.
Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.
Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.
Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.
Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.
17. А) Досить часто мені нудно.
Б) Мені ніколи не буває нудно.
18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.
Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19. А) Інколи мені важко бути щирим.
Б) Мені завжди вдається бути щирим.
20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.
Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.

21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.
Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.
22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.
Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.
23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.
Б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.
Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.
25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.
Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.
Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.
27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.
Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.
28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.
29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.
Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.
30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.
Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.
31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.
Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.
33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.
Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.
34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.
Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.
35. А) Люди рідко дратують мене.
Б) Люди часто мене дратують.
36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.
Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37. А) Головне в житті – приносити користь і подбати про людей.
Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.
38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.
Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.
39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.

- Б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.
40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.
Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.
41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.
Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.
42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.
Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.
43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.
Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.
44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.
Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.
45. А) Секс без любові не є цінністю.
Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46. А) Я почуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.
Б) Я не почуваю себе відповідальним за це.
47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.
Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.
49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.
Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
50. А) Більшість людей призвичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.
Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.
51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.
Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.
Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.
53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.
Б) Я не люблю суперечок.
54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
Б) Подібні речі мене не цікавлять.
55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім’ї.
Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноновизнаними уявленнями.
Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.

Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.

58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.

Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

59. А) Людині властиве прагнення до нового.

Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.

60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.

Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.

61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.

Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.

62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.

Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.

63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.

Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.

64. А) Для обдарованої людини є неприпустимим нехтування своїм обов'язком.

Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов'язок.

65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.

Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.

66. А) Я намагаюся уникати засмучення.

Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.

67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.

Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.

68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.

Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.

69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.

Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.

70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.

Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.

71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.

Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.

72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.

Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.

74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.

Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.

75. А) Я впевнений, що кожний може прожити своє життя так, як йому хочеться.

Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.

76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.

Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.

77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.
Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. А) Вираз “добро має бути з кулаками” я вважаю правильним.
Б) Навряд чи правильний вираз “добро має бути з кулаками”.
82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.
83. А) Інколи я боюся бути самим собою.
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.
Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.
Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.
88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.
Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.
89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.
Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не будучи впевненим, що вона взаємна.
92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.
Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.
Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.
Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. А) Я впевнений в собі.
Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.
96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.

- Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.
97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.
Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.
Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.
99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.
Б) Зазвичай розмова не складається через неухважність співрозмовника.
100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.
Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Ключ № 1

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

1. Б	16. Б	31. Б	46. Б	61. А	76. А	91. А
2. А	17. Б	32. А	47. А	62. Б	77. Б	92. А
3. Б	18. А	33. Б	48. А	63. Б	78. Б	93. А
4. Б	19. Б	34. Б	49. Б	64. Б	79. Б	94. А
5. Б	20. Б	35. А	50. Б	65. Б	80. А	95. А
6. Б	21. А	36. Б	51. Б	66. Б	81. Б	96. Б
7. А	22. Б	37. Б	52. А	67. Б	82. Б	97. Б
8. Б	23. Б	38. Б	53. А	68. Б	83. Б	98. Б
9. А	24. Б	39. А	54. Б	69. А	84. А	99. А
10. А	25. А	40. Б	55. Б	70. Б	85. А	100. Б
11. А	26. Б	41. А	56. Б	71. Б	86. А	
12. Б	27. А	42. А	57. Б	72. А	87. Б	
13. А	28. А	43. Б	58. А	73. А	88. А	
14. Б	29. Б	44. А	59. А	74. Б	89. Б	
15. А	30. А	45. А	60. Б	75. А	90. А	

Оціночна шкала

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

Ключ № 2

Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:

1. *Орієнтація в часі*: 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.
2. *Цінності*: 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.

3. *Погляд на природу людини*: 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.

4. *Потреба в пізнанні*: 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54. Б, 60. Б, 70. Б.

5. *Креативність (прагнення до творчості)*: 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.

6. *Автономність*: 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.

7. *Спонтанність*: 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74. Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.

8. *Саморозуміння*: 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.

9. *Аутосимпатія*: 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67. Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.

10. *Контактність*: 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.

11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

Оціночна шкала

Результат 0-5 балів свідчить про низький рівень досягнень за даною шкалою, показник 5-10 балів – середній рівень розвитку, 10-15 балів – високий рівень самоактуалізації.

Примітка. Шкали 1, 3, 4, 8, 10 і 11 мають по 10 пунктів, а інші – по 15. Для того, щоб можна було порівняти отримані результати, кількість балів за цими шкалами слід помножити на 1,5. Можна одержати результат у відсотках: 15 балів (максимум за кожною шкалою) – 100%, а число набраних балів – X%.

Опис шкал САМОАЛ

1. *Шкала орієнтації в часі* показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя “на потім” і не намагаючись знайти порятунок у минулому. Високий результат характерний для осіб, що добре розуміють екзистенціальну цінність життя “тут і тепер”, здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими втіхами і не знецінюючи очікуванням майбутніх успіхів. Низький результат показують люди, невротично заглиблені в минулі переживання, з завищеним прагненням до досягнень, підозрілі і невпевнені у собі.

2. *Шкала цінностей*. Високий бал за цією шкалою свідчить, що людина поділяє цінності особи, яка самоактуалізується, до їх числа Абрахам Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, досягнення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах.

3. *Погляд на природу людини* може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, в могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стала основа для щирих гармонійних міжособистісних стосунків, природна симпатія, довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4. Висока *потреба в пізнанні* характерна для особи, що самоактуалізується, завжди відкритій новим враженням. Ця шкала описує спроможність до миттєвого пізнання – безкорисливе бажання нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний прямо з задоволенням різних потреб. Таке пізнання, вважає Маслоу, точніше і ефективніше, оскільки його процес не деформується бажаннями і потягами, людина при цьому не схильна судити, оцінювати і порівнювати. Вона просто бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості або *креативність* – неодмінний атрибут самоактуалізації, яку можна назвати творчим ставленням до життя.

6. *Автономність*, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров'я особи, її цілісності і повноти. Це поняття тяжіє до таких рис, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self – support) у Ф. Перлза, спрямованість зсередини (inner – directed) у Д. Рисмена, зрілість (ripeness) у К. Роджерса. Особа, яка самоактуалізується автономна, незалежна і вільна, однак це не означає відчуження і самотність. В термінах Е. Фромма автономність – це позитивна “свобода для”, що відрізняється від негативної “свободи від”.

7. *Спонтанність* – це якість, що впливає з упевненості в собі і довіри до навколишнього світу, властивих для людей, які є самоактуалізованими. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією чи прагненням. Здатність до спонтанної поведінки обмежується культурними нормами, в природному вигляді її можна спостерігати хіба що у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. *Саморозуміння*. Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість, сензитивність людини до своїх бажань і потреб. У таких людей не формуються психологічні захисти, що заважають людині адекватно сприймати і оцінювати себе, вони не схильні підміняти власні смаки і оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності і аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рисмен називав таких “орієнтованими ззовні” на відміну від “орієнтованих зсередини”.

9. *Аутосимпатія* – природна основа психічного здоров'я і цілісності особи. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупої самовтіхи або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлена “Я-концепція”, що служить джерелом сталої адекватної самооцінки.

10. Шкала *контактності* вимірює товариськість особи, її спроможність до встановлення тривалих і доброзичливих стосунків з оточуючими. В опитувачі САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особи або як навички ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємнокорисних і приємних контактів з іншими людьми.

11. Шкала *гнучкості* в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, спроможністю до адекватного самовираження в спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, спроможність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні до фальшу або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особи з самопредставленням – стратегією і тактикою управління створюваним враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, негнучких, не впевнених у власній привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовнику, та спілкування з якими може приносити задоволення.

Додаток Б.

Рекомендації щодо покращення комунікативних навичок персоналу організації

Загалом є чотири основні сфери комунікативних навичок, які більшість із нас доцільно б покращити. Це слухання, невербальне спілкування, емоційне усвідомлення та керування, а також запитання.

1. Навчіться слухати.

Однією з найбільш поширених областей, які потребують покращення, є слухання.

Усі ми схильні забувати, що спілкування – це двосторонній процес. Ми потрапляємо в пастку «мовлення», коли ми просто видаємо повідомлення, але не дослухаємося до відповіді. Досить багато часу ми насправді не слухаємо інших у розмові, а думаємо про те, що ми плануємо сказати далі.

Удосконалення ваших навичок слухання, ймовірно, окупиться покращенням ваших стосунків як на роботі, так і вдома.

Але що таке слухання? Слухати - це не те саме, що чути . Навчитися слухати означає не тільки звертати увагу на слова, які вимовляються, а й на те, як вони вимовляються, і на невербальні повідомлення, які надсилаються разом з ними. Це означає приділяти всю свою увагу особі, яка говорить, і справді зосередитися на тому, що вона говорить – і чого не говорить.

Хороші слухачі використовують прийоми уточнення та роздумів, щоб підтвердити те, що сказав інша людина, і уникнути будь-якої плутанини. Ці прийоми також дуже чітко демонструють, що ви слухаєте, так само, як і активне слухання.

2. Вивчення та розуміння невербального спілкування.

Більша частина будь-якого повідомлення передається невербально. За деякими оцінками, це може становити до 80% спілкування.

Тому важливо враховувати й розуміти невербальне спілкування, особливо коли воно відсутнє або обмежене, наприклад, коли ви спілкуєтесь письмово або по телефону.

Невербальне спілкування часто розглядається як мова тіла, але насправді воно охоплює набагато більше. Це включає, наприклад, тон і висоту голосу, рух тіла, контакт очей, позу, вираз обличчя і навіть фізіологічні зміни, такі як пітливість.

Тому ви можете краще зрозуміти інших людей, приділяючи пильну увагу їхньому невербальному спілкуванню. Ви також можете переконатися, що ваше повідомлення буде передано більш чітко, переконавшись, що ваші слова та мова тіла узгоджені.

3. Емоційна свідомість та управління.

Третя недосяжна сфера спілкування – це усвідомлення своїх емоцій та емоцій інших людей, а також здатність керувати цими емоціями.

На роботі легко потрапити в пастку думки, що все має бути логічно, а емоціям немає місця. Проте ми люди, тому безладні та емоційні. Ніхто з нас не може залишити свої емоції вдома – і ми не повинні цього робити. Це не означає, що ми повинні «дозволити всьому зависнути». Однак усвідомлення емоцій, як позитивних, так і негативних, безумовно, може покращити спілкування.

Таке розуміння власних і чужих емоцій відоме як емоційний інтелект.

Є значні докази того, що успіх у житті набагато важливіший, ніж те, що ми можемо назвати «інтелектуальним інтелектом».

Емоційний інтелект охоплює широкий спектр навичок, які зазвичай поділяють на особисті навички та соціальні навички. Особисті навички включають самосвідомість, саморегуляцію та мотивацію. Соціальні навички включають емпатію та соціальні навички. Кожен з них розбивається на додаткові навички.

Наприклад:

1. Самосвідомість складається з емоційної свідомості, точної самооцінки та впевненості в собі.

2. Емпатія - це здатність «відчувати» інших: ділитися їхніми емоціями та розуміти їх. Це включає розуміння інших, розвиток їх, орієнтацію на обслуговування, цінування та використання різноманітності, а також політичну свідомість

По суті, принцип різних навичок, які складають емоційний інтелект, полягає в тому, що ви повинні усвідомлювати і розуміти власні емоції, а також вміти володіти ними, щоб розуміти інших і добре працювати з ними.

4. Навички опитування.

Четверта область, де багато людей борються, це питання.

Запитування – це важливий навик, щоб переконатися, що ви правильно зрозуміли чиєсь повідомлення. Це також дуже хороший спосіб отримати більше інформації на певну тему або просто почати розмову та продовжити її. Ті, хто володіє хорошими навичками опитування, також часто вважаються дуже

хорошими слухачами, оскільки вони, як правило, витрачають набагато більше часу на отримання інформації від інших, ніж на передачу власних думок.

Додаток В.

Технології особистісно-професійного розвитку персоналу організації

Тест-анкета «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості»

Уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети. Виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково, періодично», «так». Визначте кількість балів за кожен відповідь за «вагою» обраного варіанта: «ні» – 1 бал; «частково, періодично» – 2 бали; «так» – 3 бали. Додайте набрану кількість балів за усі відповіді та співвіднесіть цю суму балів зі шкалою визначення рівнів розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку.

1. Чи читали ви і чи знаєте щось про принципи, методи, правила самоосвіти, самовиховання, саморозвитку особистості?
2. Чи маєте ви серйозні і глибокі прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистісних якостей, здібностей?
3. Чи відзначають ваші друзі, знайомі ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?
4. Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати себе, свої творчі здібності?
5. Чи маєте ви свій ідеал і чи спонукає він вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?
6. Чи часто ви задумуєтесь про причини своїх промахів, невдач?
7. Чи здатні ви до швидкого самостійного оволодіння новими видами діяльності, наприклад, до самостійного розв'язання проблем, пов'язаних з профорієнтацією?
8. Чи здатні ви і далі вирішувати складну задачу, якщо перші дві години не дали очікуваних результатів?
9. Чи ведете ви щоденник, де записуєте свої ідеї, плануєте своє життя (на рік, на найближчий місяць, тиждень, день), і чи аналізуєте, що зі запланованого виконати не вдалось і чому?
10. Чи ваші друзі вважають вас людиною, здатною до подолання труднощів?
11. Чи знаєте ви свої сильні і слабкі сторони?
12. Чи хвилює вас майбутнє?
13. Чи прагнете ви до того, аби вас поважали ваші найближчі друзі, батьки?
14. Чи здатні ви керувати собою, стримувати себе у конфліктних ситуаціях?
15. Чи здатні ви до ризику?
16. Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?
17. Чи досягаєте ви того, щоб вашої думки дослуховувались?
18. Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною?
19. Чи вважають (вважали) вас батьки людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку?

20. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку, вчителі?

21. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку, друзі?

Опрацювання результатів

Шкала визначення рівнів розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку (за сумою балів):

- 1-й – дуже низький: 21–28
- 2-й – низький: 29–32
- 4-й – трохи нижче середнього: 37–40
- 5-й – середній: 41–44
- 6-й – трохи вище за середній: 45–48
- 7-й – вище за середній: 49–52
- 8-й – високий: 53–56
- 9-й – дуже високий: 57–63.

Отже, ви одержали точніші уявлення про рівень ваших здібностей до самоосвіти й саморозвитку. Не засмучуйтеся, якщо він у вас невисокий, його можна підвищити за умови вашої готовності працювати над собою.

Технології тайм-менеджменту з планування робочого часу персоналу організації

Метод «Альпи»

Метод відносно простий і ефективний для складання щоденного плану. Він включає п'ять стадій: складання завдань; оцінку тривалості планованих дій, резервування часу (у співвідношенні 60:40); прийняття рішень за пріоритетами і передоручення окремих операцій; контроль (облік незробленого).

Авторами пропонуються до використання в управлінській діяльності технології прийняття рішень за пріоритетністю справ.

Прийняття рішення – це фундамент управління, і найбільша частина часу (до 80%) в діяльності керівника пов'язана саме з цим процесом. Керівники, намагаючись постійно виконувати занадто великий об'єм роботи, витрачають свої сили на не суттєві проблеми. Прийняття рішення передбачає вибір першочергових справ і задач. Визначити пріоритети означає прийняти рішення про те, які справи варто додати першочергове значення. За допомогою опрацювання і реалізації управлінських рішень керівники всіх рівнів здійснюють покладені на них функції.

Правило Ейзенхауера

Правило Ейзенхауера звучить так: від виконання несуттєвих і нетермінових завдань слід утриматися. Правило прискореного аналізу Ейзенхауера дозволяє значно підвищити ефективність управлінської діяльності, тому що, застосовуючи його вони: починають з найважливіших завдань і концентрують увагу виключно на них; розвантажують себе для дійсно важливих справ і мотивують роботу підлеглих; доручаючи підлеглим не лише

рутинні справи, втягують їх у сферу своєї відповідальності; підвищують вимогливість до підлеглих і заохочують тих, хто краще працює.

Принцип Парето

Для визначення пріоритетності справ також використовується принцип Парето або «золота пропорція планування часу». Італійський економіст Вільфредо Парето, застосовуючи відкрите у 1897 р. Джозефом Мозесом Юраном співвідношення 80:20, спостеріг, що 80% власності в Італії належить 20% її населення. Цей так званий принцип Парето пізніше стали застосовувати у всіх сферах життя людей.

Згідно з емпіричним принципом Парето у тайм-менеджменті пропонують вважати, що: 20% всіх справ призводять до бажаного результату, тому необхідно визначити саме ті 20% справ, які матимуть найбільший вплив – забезпечать успіх. достатньо 20% своїх зусиль спрямувати на дійсно важливі (пріоритетні) справи й ви отримаєте 80 % результату.

АБВ-аналіз

Згідно з цим методом усі завдання в залежності від складності розподіляються на 3 групи. Технологія аналізу завдань за методом АБВ така: скласти перелік усіх завдань, які мають бути виконані за відповідний проміжок часу; систематизувати завдання за ступенем їх важливості, встановити черговість справ у відповідності з їх «вартістю» для вашої діяльності; оцінити їх у відповідності з категоріями А, Б, В; провести відповідну корекцію, орієнтуючи свій план на завдання А; оцінити завдання Б і В з точки зору можливості їх делегування.

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙОГО РОЗВИТКУ ПЕСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Група: 10-16 осіб

Кількість занять:9

Час занять:2 год.

Методичне забезпечення: міні – лекції, вправи на знайомство, вправи на завершення роботи, ігри, вправи криголами, вправи-руханки, ватман, олівці, фломастери, ручки, папір А4, фліпчарт, бейджі, скотч, м'яч, чашка, указка, газети, ложка, книжка, папірці зрізним написаним тексом, список слів, ножиці, стілець,шматки картонуі кольорового паперу, дріт,коробка сірників, аркуші паперу для малювання, фарби.

Тренінгове заняття №1

Тема: Формування відповідальності персоналу організації

Мета тренінгу: розвивати в учасників тренінгу розуміння і усвідомлення вибору відповідальності; узгодити правила роботи в групі, розвивати уміння

виявляти сильні сторони своєї особистості та усвідомлювати стиль своєї діяльності.

Вправа 1. Самопрезентація

Ведучий тренінгу просить всіх учасників розповісти про себе. Важливо говорити не стільки про біографії, скільки про свої особистісні якості. Учасники тренінгу можуть задавати уточнюючі запитання. Акцент необхідно робити на позитивних якостях. На самопрезентацію одного учасника приділяється 1-2 хвилини.

Вправа 2. Обговорення правил роботи в групі

Ведучий пояснює учасникам основні принципи й особливості тренінгової роботи. Учасники тренінгу приступають до обговорення правил роботи в групі. За підсумками обговорення визначаються правила, що приймають всі учасники групи.

Вправа 3. Види відповідальності

Мета: ознайомити учасників з різними видами відповідальності.

Інструкція: тренер робить пояснення щодо теми заняття з акцентом на різні види відповідальності.

Відповідальність – це визнання себе автором певного вчинку і прийняття на себе його наслідків.

На думку французького професора філософії Дідьє Жюліа, існує відповідальність людини за себе, за інших та за прийняття іншими певних рішень. Відповідальність за себе можна проілюструвати притчею про полководця і пироги. У ній розповідається про те, як один полководець програв битву і переховувався у хатині лісника. Жінка лісника попросила полководця пригледіти за пирогами, які вона поставила у піч. Полководець задумався про своє горе, поразку, безславність свого теперішнього існування, забув про доручення жінки, і пироги згоріли. Тоді полководець подумав про те, що кожному треба займатись своєю справою, діяти, приймати рішення. Діяти, а не плисти за течією.

Людина несе відповідальність за вчинок, здійснений свідомо і саме нею, здійснений свідомо, але не обов'язково саме нею, здійснений нею, хоча вона цього не бажала, вчинок, здійснений не нею власноруч і поза її бажанням, але від неї залежала можливість уникнути здійснення цього вчинку.

Відповідальність може виявлятися на трьох рівнях: раціональному, коли людина вважає себе відповідальною, емоційному, коли людина відчуває себе відповідальною, вольовому, коли особа діє з позиції відповідальної людини.

Після вступного слова тренер пропонує учасникам у вигляді діаграми міру кожного виду відповідальності у власному стилі відповідальності.

Обговорення: з яким кольором у вас асоціюється відповідальність? Чому, на вашу думку, навіть згадка про відповідальність створює у людей відчуття чогось складного, важкого і небажаного?

Вправа 4. «Незакінчені речення»

Мета: самоаналіз та самопізнання в області відповідальності.

Інструкція: учасникам пропонується дописати, закінчити такі речення:

1. Бути відповідальним для мене означає ...

2. Деякі люди відповідальніші за інших, це люди, які ...
3. Безвідповідальні люди – це ...
4. Свою відповідальність стосовно інших людей виявляю через ...
5. Вид відповідальності, який є найбільш тяжким для мене – це ...
6. Відповідальну людину я впізнаю за ...
7. Чим сильніша моя відповідальність, тим більше я ...
8. Я б побоявся нести відповідальність за ...
9. Бути відповідальним стосовно себе – це ...
10. Я несу відповідальність за ...

Обговорення: учасники по черзі зачитують продовжені ними речення та коментують їх.

Вправа 5. «Вибір відповідальності»

Мета: навчити приймати відповідальність як власну особистісну рису.

Інструкція: тренер зачитує переліки, що стосуються особливостей відчуття відповідальності та відповідального ставлення.

Коли я відчуваю відповідальність, я ...

Виправляю

Захищаю

Рятую

Контролюю

Переймаюся почуттями

Не слухаю

Відчуваю втому

Відчуваю тривогу

Відчуваю страх

Відчуваю неврівноваженість

Турбуюся про рішення

Турбуюся про деталі

Турбуюся про обставини

Турбуюся про те, щоб не помилитися

Турбуюся про виконання

Коли я відповідально ставлюся, я ...

Демонструю співпереживання

Демонструю розуміння

Підбадьорюю

Ділюся

Конфліктую

Слухаю

Відчуваю врівноваженість

Відчуваю свободу

Відчуваю усвідомленість своїх дій

Відчуваю самоцінність

Турбуюся про людину

Турбуюся про почуття

Турбуюся разом з людиною

Порадник, який супроводжує інших

Вірю, що моєї присутності поруч з іншими цілком достатньо

Я думаю, що людина сама відповідає за власні вчинки

Учасники тренінгу уважно вивчають обидва переліки і підкреслюють у бланку вправи ті слова або словосполучення, які вказують саме на переживання відповідальності або на відповідальне ставлення. У своїх записах учасники роблять висновок про те, що їм більше притаманне – відчуття відповідальності чи відповідальне ставлення.

Далі учасники оформлюють два переліки, у яких відображають, що їм подобається і що не подобається у своєму стилі відповідальності.

Обговорення: у чому більше позитивних моментів – у відчутті відповідальності чи відповідальному ставленні? Як би ви прокоментували ідею про те, що зріла людина у першу чергу характеризується вмінням діяти відповідально? Які висновки ви зробили щодо вашого стилю вияву відповідальності? У яких ситуаціях саме ваша стратегія відповідальності може бути найбільш ефективною?

Вправа 7. «П'ять слів»

Мета: отримання зворотного зв'язку від групи, підвищення рівня відповідальності, самопізнання.

Інструкція: кількість учасників повинна складати шість осіб. Кожен з них має обвести свою руку на аркуші і на долоні написати своє ім'я. Потім в одному з пальців записують ознаку, яка характеризує таку якість як відповідальність і передають свій листок сусідові, який робить аналогічний запис на другому пальці, записи робляться до тих пір поки листок не повертається до власника.

Обговорення: які почуття у вас виникли, коли ви читали написи на своїй руці? Чи все з написаного іншими вам відомо?

Вправа 8. «Без маски»

Всі учасники тренінгу беруть по черзі картки, що лежать у центрі кола, і без підготовки продовжують незакінчені висловлення. Вони повинні бути щирими і відвертими. Інші учасники оцінюють ступінь щирості. Можливі наступні незакінчені висловлення:

Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це ...

Особливо мені не подобається, коли на занятті ...

Мені дуже хочеться забути, що ...

Бувало, що одногрупники викликали в мене ...

Один раз мене налякало те, що мої друзі ...

Я побоявся б нести відповідальність за ...

За підсумками вправи проводиться оцінка щирості учасників і обговорення труднощів, що виникли в ході вправи.

Тренінгове заняття №2

Тема: Формування самоусвідомленості

Теорія. Поняття особистості в психології.

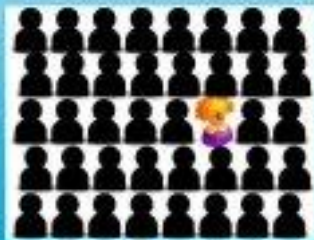
Особистість — це не суто психологічне поняття, і вивчається вона всіма суспільними науками — філософією, соціологією, етикою, педагогікою та ін. Розумінню природи особистості сприяють література, музика, образотворче мистецтво. Особистість відіграє значну роль у вирішенні політичних, економічних, наукових, культурних, технічних проблем, загалом у піднесенні рівня людського буття.



Особистість

- *суспільна істота, наділена свідомістю і представлена психологічними характеристиками, які є стійкими, соціально зумовленими і виявляються у суспільних зв'язках, відносинах з навколишнім світом, іншими людьми та визначають поведінку людини.*

Індивідуальність — неповторне поєднання психологічних особливостей і рис людини, що визначає її своєрідність і несхожість на інших людей.



Вправа 1 «Індійські імена».

В індійських племенах було прийнято давати імена, пов'язані з природними явищами. Такі імена часто визначали суттєву рису(життєву позицію) людини. Наприклад: давали імена «Сильний вітер», «Лютневий мороз», «Швидка річка», «Ясний вогонь», «Сильний грім», «Палюча блискавка» тощо.

Подивіться один на одного. Як вам здається, які імена можна придумати для учасників нашої групи?

Обговорення:

-Чи подобається Вам, як Вас назвали в групах

Вправа 3 «Криниця».

Беруть участь 3 учня. Один будує колодязь із сірників, а 2 інших намагаються йому перешкодити, але вони не можуть торкатися учасника або хитати стіл, тобто заважають за допомогою слів.

Час виконання – 1-2 хвилини.

Коментар (висновки): той, хто будував колодязь – будував своє життя, у нього була своя мета, а ті, хто заважав – були життєвими перешкодами...

Вправа 4 «Кроки до самореалізації особистості».

Самореалізація – це мета кожної особистості. І для здійснення цієї мети потрібно зробити 7 кроків.

Перший крок. – Аналіз мети. Запитайте себе: що значить досягти мети. У чому конкретно це може проявитися?

Другий крок. – З'ясуйте, що ви вже знаєте.

Третій крок. – Оцініть свої можливості.

Четвертий крок. – Вирішіть, що вам необхідно зробити, щоб досягти мети.

П'ятий крок. – Конкретизуйте кожну дію за часом.

Шостий крок. – Здійснення запланованого.

Сьомий крок. – Перевірка та контроль результатів.

Пройдіть по цим сходинкам до своєї мети.

Підведення підсумків.

Тренінгове заняття № 3

Тема: Значення толерантності у професійній діяльності

Вправа 1 “Всі знають, але ніхто не знає”

Мета: знайомство учасників та тренера, налаштування на тренінгове заняття.

Час на виконання: 15 хв.

Хід вправи: Учасники у колі об'єднуються у пари. У парах їх завдання поспілкуватись один з одним та дізнатись щось незвичайне про цю людину, те, про що у колі, можливо, ніхто і не здогадується (наприклад, екзотичне хоббі, спортивні досягнення, здібності, цікаві подорожі тощо). Коли пара починає презентувати один одного, мають звучати такі слова (наприклад): “Всі знають, що це Даша, але ніхто не знає, що вона дуже любить їздити на конях”.

Вправа 2 “Повторення правил роботи”

Мета: налаштування на тренінгове заняття.

Час на виконання: 10 хв.

Хід вправи: Кожен по колу називає певне правило та здійснює аналіз щодо того, як це правило було дотримане під час минулого заняття та що необхідно зробити всім для того, щоб воно виконувалось краще.

Вправа 3 “Гарячий стілець”

Час на виконання: 20 хв.

Хід вправи: Один учасник за бажанням виходить за двері. Всі інші отримують ролі: мати, подруга, лікар, коханий/кохана, міліціонер, сестра/брат,

батько, сусідка/сусід, листоноша, вчителька зі школи, однокласник/однокласниця тощо. Всі домовляються, ким буде той, хто зараз за дверима: наркозалежним, повією, курцем, дитиною вулиці, токсикоманом, дитиною-втікачем тощо. Але йому про це ніхто не говорить. Просять зайти добровольця, що був за дверима. Йому зав'язують очі та садять на стілець. Кожен учасник підходить до того, хто на стільці, і з позиції своєї ролі сварить його (відповідно до його ролі) як тільки може. Учасник на стільці повинен мовчки все вислуховувати. Потім йому розв'язують очі і всі по черзі тепер уже висловлюють йому щось позитивне. Потім учасники гри розказують про відчуття.

Запитання для обговорення: - Як відчував себе той, хто сидів на стільці? - Чи здогадувався він, за що його сварять і хто? - Як відчували себе ті, хто сварили? - Які висновки можна зробити після цієї вправи?

Китайська притча «Дружна родина» (Бесіда)

Мета: розвиток вміння аналізувати події та вчинки.

Час: 5 хв.

Жила колись на світі родина. Вонабула не проста. Більше 100 людей було в ній. І займала вона ціле село. Так іжили всією родиною й усім селом. Ви скажете: «Ну то й що, є чимало йбільших сімей на світі. Але річ у тім, що родина була особлива — мир і

спокій панували в ній, а отже, і в селі. Ні сварок, ні лайки, ні, крий Боже,бійок і розбрату.

Чутка про цю родину дійшла до самого володаря країни. І він вирішивперевірити, чи правду кажуть люди. Прибув він у село, і душа його зраділа:навкруги чистота, краса, статок і мир. Добре дітям, спокійно старим.Зачудувався володар. Вирішив довідатися, як жителі села досягли такоголаду, прийшов до глави родини: «Розкажи, чому така згода і лад у твоїйродині?». Той взяв аркуш паперу й став щось писати. Писав довго — видно,

не дуже сильний був у грамоті. Потім передав аркуш володарю. Три словабули на папері: «Любов, прощення, терпіння». І наприкінці аркуша: «Сторазів любов, сто разів прощення, сто разів терпіння». Прочитав володар,почухав потилицю і запитав:

—І все?

—Так, — відповів старий, — це і є основа життя всякої гарної родини. — Іподумавши, додав: — І світу теж.

Підведення підсумків.

Тренінгове заняття №4

Тема: Усвідомлення креативності в собі та її розвиток

Мета: Розвиток здібності учасників знаходити нові нестандартні та креативні вирішення завдань; налагодження комунікативних зв'язків усередині групи. Усвідомлення і подолання бар'єрів для прояву і розвитку творчого мислення, усвідомлення характеристики креативного середовища, формування навичок і вмінь управління творчим процесом.

Вправа 1 "Острівці"

Мета: всім учасникам розміститися на газеті (на всій, на половині газети, на третині).

Матеріали: газети.

Час: 5-10 хвилин.

Процедура: учасники розбиваються на групки по 4-6 чоловік і на швидкість виконують завдання.

Сенс вправи: створення умов для втілення і висунення ідей про способи дії нестандартній ситуації, згуртування групи, фізична розминка. Учасники обмінюються емоціями та почуттями і озвучують всі свої ідеї.

Вправа 2 "Стоп-кадр"

Мета: розвиток навичок експресії, дає можливість учасникам в новому ракурсі поглянути на своє ставлення до тих життєвих сфер, яких стосуються слова.

Матеріали: список слів.

Час: 10 хвилин.

Процедура: учасники вільно переміщаються по аудиторії. По команді ведучого, що подається за допомогою плеску долонями, вони зупиняються і демонструють за допомогою міміки і пантоміміки (пози, жестів, рухів тіла) те слово, яке називає ведучий. "Стоп-кадр" триває 8-10 с, після чого з повторного плеску ведучого учасники знову починають вільно переміщатися по приміщенню, поки не прозвучить наступний плеск і не буде названо чергове слово. Бажано зафільмувати "стоп-кадри" за допомогою цифрової фото- або відеокамери і продемонструвати відзняті матеріали учасникам безпосередньо після вправи.

Можна використовувати, наприклад, такі набори слів: час, минуле, дитинство, сьогодні, навчання, майбутнє, професія, успіх; зустріч, спілкування, розуміння, дружба, любов, сім'я, щастя.

Вправа 3 "Застосування предметів"

Мета: розвиток творчого інтелекту.

Матеріали: скріпка для паперів, зубна щітка, олівець, сірник.

Час: 10-15 хвилин.

Процедура: за 2 хвилини знайти якомога більше застосувань для вжиттєвого шнурка і записати їх. Це вправа, що розвиває творчий інтелект, для розгляду можна брати будь-який інший предмет.

Питання для обговорення:

Складно було придумувати нове застосування простим і знайомим речам?

Про що змусила замислитись ця вправа?

Вправа 4 "Арка"

Мета: розвиток творчих здібностей, пошук нестандартного рішення поставленого завдання.

Матеріали: ножиці, папір.

Час: 10 хвилин.

Процедура: учасники об'єднуються в команди, отримують папір формату А4, і їм дається завдання: виготовити таку арку, щоб через неї зміг пройти будь-який з учасників або всі по черзі. Продемонструвати якомога більше способів.

Питання для обговорення:

Кому спочатку здавалося, що виконати вправу неможливо?

Чи часто виникають такі ситуації?

Хто підказав рішення або це колективне?

Вправа 5 "Творче життя"

Мета: узагальнити уявлення учасників про свої творчі здібності та знайти своє творче начало.

Час: 7-15 хвилин. Матеріали: папір, ручки.

Процедура: учасники об'єднуються в групки по 5-6 чоловік, отримують завдання: сформувані перелік рекомендацій, які дозволять "зробити більш творчим власне життя", і записати їх. Формовані рекомендації повинні бути такими, що їх реально можна втілити в життя всіма учасниками або хоча б більшістю з них (тобто не мати на увазі наявність яких-небудь рідко зустрічаються здібностей, занадто великих матеріальних витрат і т. П.).

Обговорення в групі, розбір всіх варіантів.

Приклад: регулярно виконувати фізичні вправи; оволодіти технікою медитації та релаксації; вести щоденник, писати розповіді, вірші, пісні, записувати розумні думки.

Тренінгове заняття №5

Тема: Розвиток асертивної поведінки (1 частина)

Міні – лекція «асеративність в буденності»

Мета: ознайомити учасників із поняттям «асеративність»; виокремити риси асеративної людини із бачення учасників тренінгу.

Час: 40 хв.

Необхідні матеріали: фліпчарт, фломастери, презентація.

Опис: Всі учасники тренінгу отримають можливість усвідомити, що таке креативність, які її прояви, а також бар'єри, які перешкоджають актуалізувати власні творчі ресурси.

Креативність - це швидкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, почуття гумору, а також впевненість у собі і цілеспрямованість. Це здатність особистості до нестандартного мислення і поведінки. Це здатність

людини породжувати незвичайні ідеї, оригінальні рішення, відхилятися від традиційних схем мислення.

Основні риси, характерні для креативних особистостей, це свідомість, відповідальність, наполегливість, почуття обов'язку, високий контроль над поведінкою і емоціями, рішучість, підприємливість, схильність до ризику, соціальна сміливість. Якщо якась із цих рис у вас відсутня або слабо розвинена, тоді ми це виправимо!

На замітку: Перешкоджають прояву креативності низький інтелект, нейротизм і тривожність.

Обговорення: Отож, із почутого вами, що Ви можете сказати про асеративність та асеративну людину? Якими рисами повинна володіти асеративна людина?

Вправа 1 «Асоціативний куц»

Мета: засвоїти поняття асертивність. Розкрити його зміст.

Малюнок соняшника.

Обладнання: Малюнок соняшника, набір карток, малюнок соняшника у середині, якого написано слово АСЕРТИВНІСТЬ.

Об'єднання у дві команди. («перші» номери створять одну групу, а «другі» - другу. Кожна група отримує завдання: на плакаті, який ви отримали, записано слово «асертивність». За дві хвилини ви маєте написати якомога більше асоціацій до слова асертивність.

Далі команди по черзі називають по 1 асоціації.

Мозковий штурм(shot-аналіз). (вправа " Переваги та недоліки асертивної поведінки")

Вправа 2 "Виправдай позу"

Мета: формування навичок контролю напруги м'язів, розкріпачення, створення довірливої атмосфери для подальшої роботи.

Час: 10хв

Хід роботи: Учасники рухаються по кімнаті. За командою всі завмирають в якійсь позі (як у дитячій грі "Море хвилюється"). Потім кожен по черзі, "оживаючи", повинен виправдати свою позу, тобто виконати дію, що пояснює положення його тіла.

Вправа 5«Правила впевненої людини»

Мета: обговорення правил впевненої людини. Визначення необхідності та можливості життя за даними правилами.

Обладнання: Правила, написані на ватмані або електронному слайді.

Час: 15 хвилин.

Правила впевненої людини.

- Я маю право оцінювати власну поведінку, думки і емоції і відповідати за їх наслідки.

- Я маю право не вибачатися і не пояснювати свою поведінку.
- Я маю право самостійно обміркувати, чи відповідаю я взагалі або в певній мірі за вирішення проблем інших людей.
- Я маю право змінити свою думку.
- Я маю право помилятися і відповідати за свої помилки.
- Я маю право сказати: «Я не знаю».
- Я маю право приймати нелогічні рішення.
- Я маю право сказати: «Я тебе не розумію».
- Я маю право сказати: «Мене це не цікавить».

Вправа 6 "Агресивний і соромязливий"

Мета: демонстрація неоднозначності сприйняття одних і тих же дій людини залежно від установок.

Хід роботи: Вправа виконується в трійках. Той, хто починає її, робить який-небудь рух, що сам по собі є нейтральним, не свідчить про ворожість стосовно оточуючих або про звинувачення їх у чому-небудь (наприклад, опускає голову).

Завдання двох інших учасників наступні: один із них тлумачить ці дії таким чином, як могла би вчинити агресивна людина, другий – так, як сором'язлива. Наприклад: "Він опустив голову і ховає погляд – значить, у чомусь винен переді мною, а якщо так – треба його провчити!" Або "Він опустив голову, щоб я не зустрівся з ним поглядом, – напевно, я перед ним винен, і глянути йому в очі мені було б дуже соромно!" Доцільніше організувати цю вправу таким чином, щоб кожна з трійок працювала послідовно, на очах у всієї решти групи.

Обговорення. Які враження у вас виникли, коли ви самі брали участь у цій вправі і спостерігали її збоку? Виходячи з чого, люди, зазвичай, вирішують, як саме тлумачити дії оточуючих? Наведіть життєві приклади, коли різні люди розуміють одні й ті ж дії протилежним чином. Які висновки ви зробили для себе? Варто звернути увагу на те, що в ігровій ситуації ми починаємо міркувати за інших, і, як правило, помиляємося у своїх судженнях.

Вправа 7 «До межі» (Діагностика)

Учасник із закритими очима повинен пройти 3 метра до лінії на підлозі, максимально наблизившись до неї, але не заступивши за неї. На виконання дається дві спроби. Вправа є своєрідною експрес - діагностикою: якщо учасник зупиняється на досить великій відстані, не доходячи до межі, то у нього переважає мотивація на уникнення невдач; якщо зупиняється на межі або за нею - то домінує мотивація на досягнення успіху.

Підбиття підсумків

Тренінгове заняття №6

Тема: Розвиток асертивної поведінки (2 частина)

Вправа 1 «Екран настрою»

Мета: створення доброзичливої атмосфери, позитивного настрою у колективі.

Час проведення: 10 хв

Хід проведення вправи: По колу передаються картки з кумедним зображенням емоцій. Кожен учасник запам'ятовує номер картки, на якій намальовано ту емоцію, що відповідає його настрою, і по колу передає один одному якимось гарним побажанням за допомогою міміки й жестів. Картка, яку обрало більшість, прикріплюється до стенду «Екран настрою». (Зображень може бути декілька).

Вправа 2 "Комплімент"

Хід проведення вправи: Учасники утворюють подвійне коло: внутрішнє і зовнішнє. Внутрішнє коло постає обличчям до зовнішнього, утворюючи пари. Кожен учасник у парі повинен сказати іншому комплімент. Необхідно бути максимально щирим, шукати в людині те, що насправді заслуговує похвали. Не забувати подякувати партнеру за приємні слова. Потім кола переміщуються, змінюючи партнера. Робота триває до тих пір, поки кожен, хто стоїть у зовнішньому колі, не обміняється компліментом з кожним, хто стоїть у внутрішньому колі.

Вправа 3 «Скажи «Ні»

Мета: Розвиток навичок асертивної поведінки та умінь давати аргументовану відмову в ситуації вибору.

Час проведення: 30 хв.

Ресурси: Ситуації, 5 зелених квадратів, 5 жовтих квадратів, 5 синіх квадратів, 3 кольорових конверти з ситуаціями.

Психолог: Пропоную на практиці застосувати ту інформацію, яку ми з вами

отримали. Отож виберіть один із запропонованих Вам паперових квадратиків. В залежності від вибраного Вами кольору розподіліться на 3 мікрогрупи. Протягом 15 хвилин кожна з груп має запропонувати щонайбільше гідних варіантів відмови у певній ситуації.

Примітка: Ситуація для кожної з груп дається психологом у конверті такого ж кольору, що і кольорові квадратики учасників мікрогрупи.

Примітка:

1 ситуація: відмовити позичити гроші до стипендії знайомому, хоча Ви їх маєте і у Вас є на них інші плани.

2 ситуація: відмовити у проханні списати контрольну роботу.

3 ситуація: відмовити дати улюблений одяг своєму другу (подрузі) на важливий вечір

Обговорення

- Які з наведених відмов були гідними, і чому?
- Що Ви відчували під час виконання завдання?

- Що було найскладнішим у цій вправі, і чому?

Руханка «Будинок, господар, землетрус».

Час проведення: 10 хв

Учасники стають по троє.

Двоє з них («будинки») беруться за руки і піднімають їх над третім учасником («господарем»).

За командою тренера: «Будинки!» «будинки» міняються місцями.

За командою тренера: «Господар!» «господарі» міняються місцями.

За командою тренера: «Землетрус!» усі міняються місцями.

Вправа 4 «Гендерна рамка»

Час проведення: 30 хв

Інформаційне повідомлення: «Гендерні ролі і стереотипи»

Хід проведення вправи: Учасники об'єднуються у дві групи. В групах проводяться мозкові штурми: «Гендерна рамка дівчини» і «Гендерна рамка хлопця».

Завдання: Потрібно на аркушах паперу намалювати зображення дівчини або хлопця, придумати їй або йому ім'я та записати риси, які вважаються характерними для дівчат (охайна, чуйна, господиня...) або хлопців (мужній, стриманий, активний, амбіційний...).

Далі учасники малюють прямокутник навколо своїх ідей. Це і є гендерна рамка, тобто гендерні стереотипи, яких ми очікуємо від навколишніх, спираючись на поширені у суспільстві уявлення про чоловічу та жіночу поведінку.

Після презентацій груп проаналізувати кожен позицію за допомогою запитання: «Чи може бути людина протилежної статі такою (доброю, активною, амбіційною...)?»

Обговорюються, які гендерні стереотипи є застарілими, а які можуть порушувати права людей.

Запитання для обговорення:

Коли вперше у своєму житті ви стикнулися з гендерними стереотипами?

Як ви тоді почувалися?

Вправа 5 «Літера»

Час проведення: 10 хв

Хід проведення вправи: Учасникам роздаються чисті аркуші і пропонується написати на них, ким би вони хотіли народитися (хлопчиком або дівчинкою), якби могли вибирати свою стать. Нехай ті, хто хотів би народитися хлопчиком, напишуть літеру «Ч», а ті, хто хотів би народитися дівчинкою, напишуть літеру «Ж».

Психолог збирає папірці і підраховує кількість папірців, які відповідають чоловічій і жіночій статі.

Порівнює результат підрахунку з реальною кількістю хлопців і дівчат у групі.

Якщо ця кількість не збігається (як правило, охочих народитися чоловіками більше), тоді ставимо проблемне запитання для обговорення:

Чому так сталося? (імовірні відповіді: «Чоловікам легше живеться», «Вони мають більше можливостей», «У жінок більше обов'язків і менше прав» тощо).

Вправа 6 «Гендерні стосунки»

Мета: розвивати гендерно чутливу поведінку, вміння долати гендерні стереотипи.

Час проведення: 15 хв

Психолог надає учасникам інформацію про гендерні стереотипи.

Гендерні стереотипи – набір загальноприйнятих у суспільстві норм і суджень стосовно поведінки, мотивів і потреб жінок і чоловіків, що базуються на уявленнях про чоловіче чи жіноче.

Учасникам пропонується кожному прописати можливі ризики від існування такого стереотипу для жінок та чоловіків та проговорити за бажанням.

Потім тренер розділяє клас на 2 умовні половини. Одна з них називається «згоден», інша - «не згоден» і зачитує певні міфи, вирази, пов'язані з інтолерантною поведінкою, учням пропонується в залежності від того, згодні вони чи ні перейти на відповідну половину кімнати.

Приклади міфів:

- Чоловік – добувач, тому вдома він робити не повинен, а лише відпочивати.
- Хатня робота – прерогатива жінок.
- Жінки — більш співчутливі, завжди орієнтовані на надання допомоги, опікувальну діяльність.
- Чоловіки — більш егоїстичні, товстошкірі, пихаті, нездатні до співпереживання.
- Тільки жінка може бути вседержителькою миру та злагоди в сім'ї, суспільстві.
- У чоловічій природі закладено войовничість.
- Успішність чоловіка визначається, головним чином, високим матеріальним та соціальним статусом.
- Тільки окремі жінки здатні виконувати провідні ролі у підприємстві, виробництві, політиці. Жінкам краще орієнтуватися на підлеглі ролі. Чоловіки краще справляються з керівними посадами і більше розуміються в політиці, економіці, науці.

Обговорення: Кожен учасник за бажанням коментує окремий міф, тренер, за необхідністю, коректує відповіді.

Гра-рефлексія "Яблука"

Психолог: «А тепер я пропоную вам оцінити цей семінар. Для цього кожен з вас візьме по одному яблуку з кожного кошика (вирізані з кольорового паперу). У першому кошику червоні стиглі яблука, на яких ви повинні написати те, що вам найбільше сподобалося і їх ми повісимо на дерево. У другому кошику лежать зелені незрілі яблука. На них напишіть те, над чим варто було б подумати і так само повісьте їх на дерево.

Підбиття підсумків

Тренінгове заняття №7

Тема: Розвиток емоційної компетентності

Мета: досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними емоціями та інших людей, що дозволяє усвідомлено рухатися у світі емоційного вибору.

Притча «Непросте завдання»

Бог виліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок. – Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину. – Зліпи мені щастя, – попросила вона. Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився. Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє майбутнє за власним вибором, стосунки з оточуючими, щасливе життя.

«Хочеш бути щасливим, будь!» – сказав К. Прутков. Наскільки буде життя щасливим, стосунки гармонійними, досягнення відчутними залежить, передусім, від самої людини. У фокусі нашої уваги сьогодні та протягом зустрічей таке: як управляти своїми емоціями так, щоб почуватися щасливою і здоровою людиною, досягнути в житті бажаного. Тренінг допоможе розкрити власний потенціал – внутрішній резерв сили, енергії та творчого начала.

Почуття щастя є загальним показником високої емоційної компетентності. Щоб навчитися мистецтву управління емоціями треба попрацювати над собою. Як говорить народна мудрість, «Хочеш їсти калачі – не сиди на печі».

Вправа 1 «Портрет емоційно-компетентної людини»

Мета: створення спільно з учасниками образу емоційно компетентної людини і поступове його уточнення та збагачення під час наступних занять; ідентифікація поняття «емоційна компетентність»; усвідомлення впливу емоційної компетентності на життєздійснення; налаштування учасників на підвищення власної емоційної компетентності у тренінговій діяльності з метою подальшого перенесення цього досвіду в життєвий простір.

Ресурси: картки з мудрими думками, маркери, фліпчарт.

Хід роботи: Для більш поглибленого розуміння обговорюваної теми та пошуку якостей емоційно компетентних людей, звернемося до народної мудрості. Афоризми коротко і ясно передають накопичену століттями мудрість, пояснюють людям причини багатьох життєвих явищ. Кожному учаснику пропонується вибрати одну чи декілька карток з написаними на них думками, прочитати й дати короткий коментар в контексті обговорюваної теми. Усі думки записуються на фліпчарті.

Мудрі думки

- Слухай, що говорять люди, але розумій, що вони відчувають. Східна мудрість

- Тільки серцем ми бачимо ясно. А. Сент-Екзюпері

- Теплі слова розтоплюють холодні серця. Щирість – це відкрите серце. Ф. Ларошфуко

- Те, що починається у гніві, завершується соромом. Л. Толстой

- Справжня мудрість небагата словами. Л. Толстой

- Найголовніше у спілкуванні – це почути те, що не було висловлено Дракер

- Немає нічого усередині, все, що усередині, – зовні. Гете

- На людей впливають не самі події, а те, як люди їх сприймають. Епікет

Обговорення: Що означає «бути емоційно компетентною людиною»?

Для чого потрібні вміння управляти емоціями?

Чи кожна людина може бути емоційно компетентною?

Які з вказаних умінь можете опанувати, якщо захочете?

Вправа 2 «Самооцінка емоційної компетентності»

Мета: самооцінка емоційної компетентності, розвиток самосвідомості, оволодіння навичками практичного самопізнання, підсилення мотивації самовдосконалення. Ресурси: анкета самооцінки емоційної компетентності

Хід роботи: Кожний учасник отримує бланк самооцінки з переліком емоційних компетенцій. Список якостей можна доповнювати, дописуючи у вільних рядках. Завдання учасників – відповідно до своїх уявлень визначити власний рівень емоційної компетентності. Якщо комусь цікава думка інших про себе, можна про це запитати або попросити заповнити чистий бланк самооцінки. Порівняйте профіль самооцінки та профіль оцінки вас іншими учасниками. Ведучий допомагає узагальнити результат. Обговорення. Що нового довідалися для себе чи про себе? Як оцінили себе і як вас оцінили інші? Чи велика різниця в оцінці?

Вправа 3 «Чинники впливу на емоційну компетентність»

Мета: визначення чинників, від яких залежить розвиток емоційної компетентності.

Хід роботи: Ключовим поняттям тренінгу є емоційна компетентність/інтелект. Тому напишемо це слово посередині аркуша паперу. Оскільки поняття несе змістове навантаження, тому пропоную методом мозкової атаки висловити свої думки, асоціації, образи стосовно нього. Ведучий за допомогою запитань активізує діяльність учасників та записує всі думки, висловлені ними, навколо центрального слова. Коли всі ідеї вичерпані, ведучий з'єднує лініями логічно пов'язані між собою поняття за допомогою кольорових фломастерів, утворивши «грона». Отримані «грона» необхідно озвучити, а також обґрунтувати встановлені між ними зв'язки.

Наприкінці ведучий узагальнює результат спільної роботи, вказує на найважливіші внутрішні і зовнішні чинники впливу на емоційну компетентність.

Вправа 4 «Тут і тепер»

Мета: ознайомити з суттю процесу рефлексії, підсумувати результати участі у занятті. Хід роботи: 1. кожному учаснику пропонується описати свої переживання, почуття, думки, що виникають у процесі групової роботи. Можна запропонувати відповіді на такі запитання: Як почуваетесь зараз? Що нового дізналися під час заняття? Що було найбільш важливим для вас? Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково? Після того, як цю процедуру виконано, ведучий розтлумачує поняття «рефлексія» і пояснює необхідність її включення до тренінгу. Рефлексія (лат. «refl exio» – відображення) – це процес самоаналізу й самопізнання: роздуми про себе, осмислення власних дій та їх закономірностей, аналіз власних думок і переживань. Рефлексія – це інтелектуальний процес, ніби внутрішнє розслідування, під час якого людина, спостерігаючи за власними думками, почуттями, емоціями, діями, критично їх осмислює. Рефлексуючи, людина здобуває нове знання, досвід, зокрема, емоційний. При розвиненій рефлексії легше управляти емоціями, бути у злагоді із собою, вирішувати життєві завдання. Вміння рефлексувати є важливим для формування емоційної компетентності. Ведучий просить учасників пригадати свої очікування на початку тренінгу, порівняти їх з отриманими результатами. Якщо очікування задоволені на сьогоднішньому занятті, можете його зняти, звільнивши місце для наступних очікувань. Те ж зробіть і з побоюваннями. Якщо вони нейтралізовані, відклейте їх і киньте у смітничок. Якщо ще актуальні, нехай залишаються, будемо з ними працювати на наступних заняттях.

Вправа 5 «Я хочу і здійснию»

Мета: активізація бажання, дій вдосконалити емоційну компетентність.

Ресурси: жовтий кружечок, вирізаний з аркуша паперу формату А4, який символізує сонечко, або серцевину ромашки.

Хід роботи: Кожний учасник отримує паперову стрічку (жовту – для сонечка або білу – для ромашки). Ведучий пропонує написати відповідь на запитання: «Які емоційні компетенції я хочу вдосконалити у майбутньому?». Відповіді, написані на стрічках, присутні наклеюють у формі промінців чи пелюсток до жовтого кружечка. Потім ведучий усередині жовтого кружечка пише спонукальну фразу: «Я це хочу і здійснию!».

Тренінгове заняття №8

Тема: Психофізіологічна саморегуляція емоцій

Мета: освоїти техніки і прийоми психофізіологічної саморегуляції, звільнення м'язових напружень (дихання, м'язове розслаблення, медитація тощо).

Міні-лекція

Одним з рівнів прояву емоцій є тілесні реакції. Внутрішні фізіологічні відчуття найтриваліші. Більшість із них відносно стабільні (дихання, пульс,

температура). Їх можна використати для самопомоги, звільнення від неприємних думок і небажаних емоцій. Елементарні навички роботи з тілом можуть слугувати дієвим способом управління емоціями. Психофізіологічна саморегуляція – це свідомий вплив на психоемоційний стан за допомогою слів, уявних образів, а також управління м'язовим тонусом і диханням. Своєчасна саморегуляція є своєрідним психогігієнічним засобом: запобігає накопиченню перенапруження, нормалізує емоційний фон діяльності, мобілізує ресурси організму, сприяє відновленню сил та цілісній присутності у своєму тілі. Нині розроблено різні способи саморегуляції, серед яких:

1. Дихальна саморегуляція.

2. М'язове розслаблення (прогресивна релаксація). Релаксація – стан спокою і розслаблення, що виникає у результаті зняття напруги за допомогою спеціальних вправ (на розслаблення різних груп м'язів) після сильних переживань або фізичних зусиль. При психічному навантаженні, стресі, багатьох емоціях (тривога, страх, злість тощо) спостерігається напруга скелетних м'язів. Справедливе і зворотне твердження: зниження м'язової напруги, звільнення від м'язових затисків змінює емоційний стан.

3. Самонавіювання – це психічний вплив людини на себе за допомогою слів, що змінює її психофізичний стан.

4. Аутотренінг (АТ) – це методика впливу людини на себе, на діяльність внутрішніх органів за допомогою формул свідомого самонавіювання відчуттів тепла, важкості, легкості в стані релаксації. Аутогенне тренування запропонував німецький лікар Й. Шульц. За допомогою АТ можна навчитися розслабляти м'язи, концентрувати увагу, управляти вегетативною нервовою системою, а через неї – діяльністю внутрішніх органів, відновлювати стан спокою, налаштовуватися на бажані моделі поведінки.

5. Медитація (лат. *meditatio* – роздуми) – стан поглибленої зосередженості та розслаблення, в результаті якого досягається рівновага, глибокий спокій, гармонія, ясність розуму, почуття єдності зі світом.

6. Масаж, самомасаж.

7. Моторна саморегуляція. Використання фізичної активності як каналу розрядки емоційної напруги.

Вправа 1 «Магічність дихання. Дихальна саморегуляція»

Мета: освоєння дихальних психотехнік для гармонізації власних емоцій.

Хід роботи: Управління диханням – це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Рецепт дихальної саморегуляції відомий людству з незапам'ятних часів. При переході від дихання, властивого для переживання стресу, до дихання, характерного для стану спокою, змінюється емоційний стан людини. Для цього необхідно опанувати такими навичками:

1. Достатньо тривалий час спостерігати за тілесними відчуттями (сенсорне усвідомлення). Стосовно дихання вона включає спостереження за самим процесом дихання, його ритмом, фізіологічними відчуттями. Зазвичай люди майже не звертають увагу на своє дихання так само, як і на інші автоматично

регульовані фізіологічні процеси (робота серця, перистальтика травного тракту тощо). Тому формування цієї навички потребує тренування.

2. Підтримувати глибоке дихання протягом 15-20 хв. і більше. Формуванню цієї навички необхідно приділити особливу увагу, тому що для багатьох людей характерно верхнє діафрагмальне дихання.

3. Подумки ніби спрямовувати дихання в певну ділянку тіла, синхронізувати дихання із змінами тілесних відчуттів у вибраній ділянці.

1. *Медитативне дихання.*

2. *Вправа 2 «Потягнулися – зламалися»*

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації, стабілізація внутрішнього стану.

Хід роботи: Вихідне положення – стоячи, руки і все тіло спрямовані вгору, п'яти на підлозі. Тягнемося вгору все вище і вище, наскільки можливо. А тепер кисті рук ніби зламалися, довільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, в плечах, впали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, довільно, зручно... Прислухайтесь до себе. Чи залишилася десь напруга? Під час виконання вправи ведучий звертає увагу учасників на різницю між виконанням команди «опустіть кисті» і «зламалися в кистях» (розслаблення кистей досягається тільки у другому випадку).

Вправа 3 «Хребці-вагончики»

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації.

Хід роботи: Нихиліть «голову-паровозик» вниз, і нехай цей «паровозик» потягне за собою «хребці-вагончики» послідовно один за одним. «Повисніть» вниз від куприка, трішки побудьте в цій позиції. Потім повільно у зворотному порядку піднімайтеся, ніби вибудовуючи свої хребці знизу вгору. Спостерігайте за м'язовою релаксацією та диханням. У повсякденному житті спостерігайте за тілом під час комфортного і неприємного спілкування, вирівнюйтесь сидячи, стоячи, лежачи.

Вправа 4 «Постава»(за системою Ф. Александера)

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації.

Пригнічені емоції сковують і спотворюють тіло, поставу, ходу. Неусвідомлені, невиражені емоції ховаються в м'язах і пригноблюють людину. Особливо це стосується спини і шії. М'язові затискання в ділянці шії та плечей призводять до остеохондрозу. Від того, як тримаємо голову, залежить робота всього організму. Шия з'єднує два головних нервових центри: спинний і головний мозок. У людини, яка неправильно «несе» голову, порушується обмін речовин головного мозку. Американський актор Ф. Александер розробив систему м'язових тренувань. Основою правильної постави є звільнення від шийних зажимів.

Хід роботи: Станьте прямо, руки вільно висять вздовж тулуба. Уявіть, що до вашої голови прикріплена ниточка, за яку вас тягнуть догори. Повільно

втягуйте шию. Потім починайте витягувати хребет. Коли відчуєте, що хребет випрямився, станьте на носочки.

Вправа 5 «Хо́да»

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації.

Хід роботи: I. Напружена-вільна хода. У процесі ходьби учасники напружують до максимуму праву руку... ліву руку... усю верхню половину тіла... ліву ногу... праву ногу... обидві ноги... усю нижню половину тіла... попере́к... Вправа закінчується вільною ходою. II. Корекція ходи. Вправа допомагає відчути і відпрацювати тілесні затиски. Виконується у парах. Один учасник показує ходу, а другий йде за ним й намагається її повторити. Другий учасник визначає особливості ходи, напруження або асиметричність тіла першого (одне плече вище за інше, ноги ставляться дуже широко або дуже близько тощо). Коли спостерігач готовий, зупиняє активного учасника і дає йому завдання змінити ходу, різко, до карикатури, посиливши напруження. Наприклад, підняти плече максимально високо і так походити, потім скинути напруження і пройтися, як зручно. Так само, за принципом «напружилися – скинули», можна проробити інші тілесні затиски. Вправа повторюється доти, доки у спостерігача не зникнуть останні «претензії», а активний учасник не відчує приплив сили, що безперешкодно «переливається» в тілі під час ходи.

Вправа 6 «Усвідомлене самонавіювання»

Мета: освоєння технік самонавіювання для впливу на психофізіологічні функції організму

Самонавіювання – це психічний вплив людини на себе за допомогою слова, що змінює її психофізичний стан. Ефективність самонавіювання залежить від здатності людини концентруватися на предметі навіювання та навичок саморозслаблення.

Хід роботи: Формулювання позитивних тверджень. 1. Спершу подумайте, як би вам хотілося себе почувати? Опишіть цей позитивний стан. Наприклад, «мир, спокій, радість, гармонія». 2. Придумайте власні позитивні налаштування, наприклад: «Я відчуваю спокій, радість і гармонію...». Складайте твердження у теперішньому часі, ніби вже знаходитесь у цьому стані. 3. Повторюйте твердження. Навіть уявне багаторазове повторення цих нескладних тверджень переносить вас у простір радості. Окрім того, занурення в позитив оздоровлює і відновлює організм. Самозаохочення. Важливо практикувати самозаохочення, не очікуючи позитивної оцінки з боку інших. У випадку навіть незначних успіхів доцільно підбадьорювати себе, подумки кажучи: «Молодець!», «Чудово вийшло!» тощо.

Міні-лекція «Медитація»

Медитація (від лат. *meditatio* – роздуми) – це особливий стан свідомості, самозаглиблення й зосередженості. Є різні способи досягнення медитативного стану: сконцентрувати увагу на думках або фізичних відчуттях, використовувати ритмічні танці, практикувати йогу тощо. Одна з цілей

медитації – це заспокоїти розум і просто знаходитися в теперішньому моменті життя. Пасивне спостереження за своїми думками, відчуттями в тілі дозволяє «піймати за хвіст» будь-які негативні емоції та з'ясувати їх причини. Слухайте тишу. Людині часом потрібні тиша, можливість побути на самоті для того, щоб відпочити від надмірного обсягу інформації і просто відновитися. Навіть короточасне споглядання природи є чудовою протиотрутою від розумової втоми. Вміння входити в медитативний стан «внутрішньої тиші», у поєднанні з навичкою тілесного самоспостереження, є зручним способом переривання нав'язливих негативних думок, усунення станів тривожності або депресії.

Вправа 7 «Медитація»

Мета: тренування уваги, збільшення контролю над розумовими процесами, збільшення здатності управляти емоціями, фізична релаксація.

Необхідний час: від 5 до 20 хвилин.

Хід роботи: - Виберіть час і місце, де вас не турбуватимуть. Сядьте на стілець з прямою спинкою або на жорстку подушку, схрестивши ноги. Покладіть руки на коліна. Впродовж всього заняття тримайте тіло прямо. Не допускайте, щоб голова або плечі схилилися, а спина згиналася. Зберігаючи пряме вертикальне положення, розслабте м'язи настільки, наскільки це можливо.

- Закрийте очі і дозвольте увазі м'яко сфокусуватися на диханні. Не напружуйтеся. Все повинно проходити вільно і легко.

- Виберіть одну точку фокусування і зберігайте її. Не дозволяйте увазі стежити за тим, як дихання приводить в рух ваше тіло. Хай увага постійно буде зосереджена на вибраному місці.

- Якщо ви використовуєте рахунок, рахуйте про себе «один» на першому видиху, «два» - на другому, «три» - на третьому до тих пір, поки не дійдете до десяти. Коли досягнете десяти, рахуйте у зворотному порядку на кожному видиху, поки не зупинитеся перед одиницею. Потім повертайтеся знову до десяти тощо. Якщо ви в якийсь момент збилися з рахунку, починайте знов з одиниці.

- Якщо вам в голову приходять які-небудь думки, не стежте за ними і не відганяйте їх від себе. Що б вони не містили, не намагайтеся оцінювати їх. Зосередьте увагу на своєму диханні, а не на думках. Дозвольте їм вільно входити в сферу вашої свідомості і виходити звідти.

- Коли заняття з медитації закінчаться, плавно підніміться. Спробуйте зберегти в собі щось від урівноваженого стану свідомості, отриманої в результаті медитативного досвіду. Спробуйте сприймати і усвідомлювати навколишні предмети і звуки приблизно так само, як ви робили це під час сеансу медитації, зосереджуючи свою свідомість на диханні. Не прагніть приписувати навколишнім предметам і явищам певне значення, встановлювати ланцюжки асоціацій.

Підбиття підсумків

Тренінгове заняття №9

Тема: Життєва позиція. Світоглядна саморегуляція

Мета: усвідомлення життєвих цінностей, переконань щодо себе та оточуючих; впливу життєвої позиції на долю; унікальності картини світу кожної людини; розвиток толерантного ставлення до інших.

Притча про орла

Синфермера високо в горах знайшов орлине гніздо, в якому було тільки одне яйце. Він обережно дістав його з гнізда і приніс на ферму, поклавши до курячих яєць. Згодом вилупилося пташеня і вирішило, що квочка є його мамою, а сам він – курча. Так орлятко підростало і поводитися як усі курчата: клювало хробачків і комах, кудкудахкало і зовсім не робило спроб злетіти над землею. Одного дня до господаря завітав натураліст, який хотів дізнатися, як орел, цар птахів, може жити в сараї разом з курчатами. – Він їв з курчатами, він вважає себе курчам і ніколи не навчиться літати, – пояснив господар. – Тим не менш, – наполягав натураліст, – у нього серце орла, і він може навчитися літати. Обережно взявши орлятко на руки, він сказав йому: «Ти створений для неба, а не для землі. Розправ свої крила і лети». Орленя було збентежене. Подивившись на курчат, які клюють корм, стрибнуло униз, щоб знову приєднатися до них. Наступного дня натураліст знову узяв орла і піднявся з ним на дах будинку. – Ти орел, – знову переконував його. Розправ крила і лети. Проте орля було налякане новим світом, який розкривався перед ним, тому знову стрибнуло униз до курчат. Ранком третього дня натураліст приніс орла на високу гору. Став обличчям до сонця, підняв царя птахів високо над собою і, підбадьорюючи його, сказав: «Ти орел. Ти створений для неба. Розправ свої крила і лети». Орел подивився навколо. І раптом сталося те, чого так довго чекав натураліст: орел повільно розправив крила і нарешті радісно злетів під хмари. Можливо, орел ще й досі з сумом згадує курчат і навіть іноді їх відвідує. Вочевидь, що він ніколи не повернеться до колишнього життя. Він був орлом, хоча його утримували і виховували як курчат.

Обговорення: Про що ця притча? Якщо не усвідомлюємо власних можливостей, нагадуємо орла, який вважав себе курчам. Так можна і все життя прожити, не відчувши почуття польоту. Розвиток емоційної компетентності супроводжується подоланням власних обмежень та психологічних бар'єрів. Запропоновані прийоми самоаналізу допоможуть зазирнути в неусвідомлені глибини розуму. Проаналізувавши свої настанови й обмеження, ви побачите, що більшість бар'єрів до внутрішньої свободи знаходяться у голові, і дізнаєтеся, як змінити ситуацію на краще.

Вправа 1 «Цінності»

Мета: визначити пріоритетні життєві цінності учасників та ресурси емоційної компетентності в реалізації цінностей.

Хід роботи: I. Для налаштування на тему можна почати з руханки «В житті я ціную...». Учасники сідають на стільці у коло. Стільців є на один менше, ніж

учасників. Ведучий починає вправу словами «Поміняйтесь місцями ті, хто цінує дружбу». Ті, для кого дружба є цінністю, швидко міняються місцями. Той, хто не встигає зайняти вільне місце, стає ведучим. Коментар. Сприйняття світу залежить від переконань, вірувань, внутрішніх настанов, стереотипів і цінностей (наприклад, «займатися у житті тим, що подобається»; «бути вільним», «жити для власного задоволення»; «пересидіти бурю в тихому місці» тощо). Картина світу формується з набуттям життєвого досвіду. Спочатку ми отримуємо штампи – досвід батьків, вбираємо їхні стереотипи мислення, емоційні реакції і вибудовуємо уявлення про дорослий світ. Згодом на картину світу впливають учителі, друзі, співробітники, кохані тощо. Цінності відносно стабільні і стійкі, проте не є сталими, вони можуть змінюватися протягом життя, їх можна коригувати за бажанням. Минуле не можемо змінити, але можемо вплинути на майбутнє. Саме цінності є орієнтиром. Людина почувається успішною і щасливою тоді, коли крок за кроком рухається до чогось, що має для неї цінність.

II. Що найголовніше для вас у житті? Як про це дізнатися? Найпростіший спосіб – це спочатку подумати про те, що є найбільш важливим у житті. Потім запропонувати учасникам письмово перерахувати власні цінності або вибрати із запропонованого переліку. Інструкція учасникам. Виберіть з переліку десять найбільш значущих для вас цінностей або допишіть інші. Якщо у процесі роботи ви зміните свою думку або захочете дописати інші цінності, тоді можете виправити відповіді. Кінцевий результат відображатиме вашу реальну позицію. Тепер виберіть три найважливіші для вас цінності. Виберіть одну цінність, найголовнішу. Обговорення. Як відбувався процес вибору цінностей (10, 3, 1)? Легко/важко було робити вибір? Яку одну цінність вибрали? (Учасники відповідають за бажанням і аргументують думку). Як емоційна компетентність може допомогти у реалізації життєвих цінностей? За яких умов цінності можуть змінитися?

Вправа 2 «Малюнок по колу»

Мета: усвідомлення відмінностей сприйняття світу різними людьми, розвиток толерантності у ставленні до інших людей, їхніх думок.

Ресурси: аркуш паперу на кожного учасника.

Хід роботи: З одного боку аркуша кожний учасник пише своє ім'я, зіншого – незавершений малюнок (наприклад, кілька точок, геометрична фігурка, лінії, які символізують загаданий образ). Через кожні 10 с усі водночас передають свої малюнки сусідам ліворуч, які щось домальовують. Вправа виконується доти, доки малюнок не повернеться до господаря. Обговорення. Чи відображають малюнки задуманий автором образ? Чому відбулася трансформація авторського образу? (У кожному малюнку був закладений задум, а результат залежить від бачення того, хто з'єднував крапки, домальовував. Бачимо світ зі своєї дзвіниці).

Коментар. Про суб'єктивність сприйняття реальності. Кожний з нас має свою унікальну картину світу, сприймає його через призму власного досвіду. Те, що бачите, не обов'язково відповідає реальності – світ навколо нас є

складнішим, ніж здається на перший погляд. Багато з того, що відбувається, залишається поза межами свідомого розуміння. Картина світу, малюнок життя кожної людини є особливим. Відмінності у життєвих переконаннях можуть викликати непорозуміння у стосунках. Наприклад, дехто вважає, що в житті потрібно бути прямолінійними і спритними, і це для них є цінним. Тому люди, які дотримуються протилежної життєвої позиції, такої як «в житті краще бути ввічливим і неквапливим», можуть викликати у них роздратування. Це відбувається тому, що людський мозок схильний сприймати інші ідеї, відмінні від власних, як «неправильні». Насправді, у багатьох ситуаціях не існує єдиної і правильної відповіді. Обидві сторони можуть розглядати реальність з різних позицій, мати різну думку про неї. Розуміння того, що безліч інших думок мають право на існування, і всі вони по-своєму корисні, додає толерантності у ставленні до інших. Вміння зрозуміти картину світу іншої людини, її життєві правила не лише розширює світогляд, а й допомагає зберегти емоційну рівновагу.

Вправа 3 «Переконання про світ»

Мета: дослідження впливу переконань, внутрішніх настанов, цінностей на емоційні реакції та життя загалом.

Хід роботи: Учасникам пропонується продовжити речення, яке відображає їхнє бачення світу, характерні для них переконання: «Я переконаний у тому, що...». Ведучий записує думки у таблицю. Можна активізувати процес мислення учасників, запропонувавши їм найбільш розповсюджені переконання про світ. Наприклад: Сам про себе не потурбуєшся – ніхто про тебе не потурбується. Безкоштовний сир буває тільки в мишоловці. Потрібно завжди уміти тримати себе в руках. Нікому не можна довіряти. Людську натуру не зміниш. Життя – це випробовування. Потім разом з учасниками досліджується вплив переконань на життя, результати записуються в таблицю. Наприклад: Переконання про світ Вплив на життя Позитивний (У чому воно допомагає?) Негативний (Які створює перешкоди, обмеження?) Тепер такі часи, що кожен – сам за себе Розраховувати на власні сили Погіршення стосунків з оточенням Людську натуру не зміниш Поведінка людини передбачувана, стереотипна Блокування особистісного розвитку Обговорення. Як формується картина світу людини (сукупність переконань)? Як впливають переконання про світ на стосунки, здоров'я, досягнення, життя загалом? За яких умов змінюється картина світу людини?

Міні-лекція «Ставлення до себе»

Мета: дослідження взаємозв'язку думок стосовно себе і виникаючих емоцій.

Людина як соціальна істота, взаємодіючи з іншими, займає певну життєву позицію. Життєва позиція – це сукупність переконань стосовно себе та інших людей. У кожної людини є свій «Я – образ», тобто уявлення про себе: «Я – поганий» або «Я – хороший», «Мене супроводжує вдача» або «Я – невдаха» тощо. «Я – образ» людини визначає і підтримує її самооцінку: завищену,

занижену чи адекватну, яка проявляється в поведінці. Самооцінка ґрунтується на почутті згоди з собою. Ознаки низької самооцінки: відчуття провини із приводу і без нього; схильність виправдовуватися; звичка думати про себе як про безнадійну людину, у якої все не так; схильність часто згадувати життєві невдачі; звичка скаржитися на життя, беспорядність, неможливість щось змінити у своїй ситуації; сутула спина, схилена голова, сумний вираз обличчя, опущені донизу куточки рота; емоційна скутість у руках.

Вправа 4 «Пошук спільного»

Мета: формування позитивної налаштованості на заняття та взаємодію один з одним, сприяння усвідомленню учасниками унікальності кожної особистості, але разом з тим спектру можливостей для взаємодії; поглиблення знайомства учасників один з одним. Час на виконання: 10 хв.

Хід вправи: Учасники стоять у колі. Ведучий тримає м'яч і кидає його будь-якому учаснику, називаючи при цьому його ім'я і вказуючи на щось спільне з ним. Наприклад, ведучий кидає м'яч Ганні і говорить "Ганно! У нас з тобою карі очі! (або гарне почуття гумору! Або ми з тобою оптимісти!). Учасник, що отримує м'яч, кидає його іншому, назвавши його ім'я і вказавши на те, що між ними спільного. М'яч має побувати в руках у кожного і двічі одному й тому ж учаснику м'яч передавати не можна.

Фінальне обговорення результатів тренінгу .