

ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Т.Г. ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

ПАНЧЕНКО ВІКТОРІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК159.913:330.526.33:303.823057.17(043.5)

**ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ
МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

**Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук**

Науковий керівник:
Скок Алла Георгіївна
кандидат психологічних наук, доцент

Чернігів-2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ	
1.1.Сутність та структура професійної адаптації особистості.....	12
1.2. Основні підходи до розуміння поняття життєстійкості.....	26
1.3.Роль життєстійкості в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій.....	37
Висновки до першого розділу.....	49
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОБУМОВЛЕНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЖИТТЄСТІЙКІСТЮ	
2.1.Організація констатувального дослідження життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.....	51
2.2.Особливості структури та рівні прояву професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.....	59
2.3. Розгляд психологічних особливостей життєстійкості менеджерів комерційних організацій.....	73
2.4.Аналіз результатів дослідження обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.....	88
Висновки до другого розділу.....	105
РОЗДІЛ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ФОРМУВАЛЬНОГО ВПЛИВУ	
3.1.Концептуальні положення та організація формувального експерименту.....	108

3.2. Зміст програми підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.....	128
3.3. Динаміка змін компонентів життєстійкості та професійної адаптації менеджерів під впливом формувального експерименту.....	170
Висновки до третього розділу.....	181
ВИСНОВКИ.....	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	186
ДОДАТКИ.....	212

ВСТУП

Актуальність дослідження. У контексті існуючих соціально-економічних реалій одним із важливих аспектів проблеми ефективної діяльності трудових колективів комерційних організацій є процес професійно-особистісного становлення менеджера, одним із важливих етапів якого є професійна адаптація. Формування ринкових відносин на сучасному етапі суспільного життя в Україні відбувається в умовах економічної та політичної нестабільності, а іноді й екстремальності, тому діяльність менеджерів комерційних організацій наповнена значною кількістю стресогенних ситуацій, які негативно впливають на процес професійної адаптації менеджерів зокрема та їх успішну професіоналізацію загалом.

З огляду на це, сучасний менеджер як спеціаліст, від якого багато у чому залежить конкурентоспроможність і успіх організації, повинен мати високий адаптивний потенціал, швидко реагувати на зміни в економічному житті, вміти оперативно приймати рішення. У даному контексті важливого значення набуває пошук шляхів підвищення рівня професійної адаптації менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації внутрішніх життєво стійких ресурсів, реалізація яких забезпечить їхній рух по особистісному й професійному вектору розвитку.

Аналіз наукових джерел свідчить, що традиційно адаптація як процес пристосування організмів до середовища існування досліджується у трьох вимірах: біологічному (К.Бер, Ж.Бюффон, Ч.Дарвін, Ж.Б.Ламарк, І.П.Павлов, І.М.Сеченов та ін.), соціальному (А.Бандура, Е.Дюркгейм, Ф.Знанецький, Дж.Мід, Т.Парсон та ін.) і психологічному (А.А.Алдашева, Г.М.Андрєєва, Г.О.Балл, О.І.Зотова, І.А.Георгієва, А.А.Налчаджян, А.О.Реан, З.Фрейд та ін.).

Різноманітні аспекти проблеми професійної адаптації особистості знайшли досить широке відображення у роботах багатьох авторів, зокрема, вивчалися: концептуальні підходи щодо її структури та основних характеристик (О.М.Галус, М.А.Дмитрієва, С.О.Дружилов, Н.Г.Ничкало та ін.); соціально-психологічні чинники адаптації педагогів (С.М.Кулик,

С.Д.Максименко, О.Г.Мороз, С.В.Овдей, В.А.Семиченко, Т.С.Яценко та ін.); особливості професійної адаптації працівників наукової сфери (Я.В.Абсалямова, С.О.Кугель, Л.С.Печена, І.І.Облес, А.А.Ясюкова та ін.); адаптаційні процеси працівників промисловості (В.Н.Безносіков, Р.Х.Ісмаїлов, Н.П.Лукашевич, Л.М.Растова), психосоціальні чинники адаптації молодшої людини до навчання у вузі та майбутньої професії (В.П. Казміренко).

Найбільш цілісно феноменологія життєстійкості особистості як адаптивного ресурсу організму обґрунтована С.Мадді, визначенню її складових, механізмів та форм прояву присвячено наукові напрацювання як зарубіжних, так і вітчизняних авторів (Л.А.Александрова, Б.Г.Ананьєв, С.О.Богомаз, Т.П.Зінченко, Т.О.Ларіна, О.М.Леонтьєв, Д.О.Леонтьєв, М.В.Логінова, Р.Мей, К.Роджерс, А.Фомінова).

Важливим орієнтиром у роботі стали дослідницькі матеріали В.С.Агапова, О.І.Бондарчук, О.В.Винославської, А.О.Деркача, В.Г.Зази́зіка, О.Л.Лазорко, Л.Е.Орбан-Лембрик, В.В.Третяченко та ін., у яких осмислено психологічні основи діяльності менеджерів, а також праці вітчизняних дослідників щодо особливостей діяльності менеджерів у комерційних організаціях (Л.І.Бондарєва, Т.В.Зайчикова, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський, М.Г.Ткалич та ін.).

Однак, незважаючи на досить широкий спектр теоретико-емпіричних розвідок із зазначеної проблеми, вивчення психологічних особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій не виступало раніше у соціальній психології предметом спеціального дослідження, а зв'язок між професійною адаптацією менеджерів та їхньою життєстійкістю розглядався лише опосередковано. Недостатня увага також приділяється розробці соціально-психологічних технологій формування життєстійкості як адаптивно-мобілізаційного потенціалу особистості.

Соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми дослідження ***«Життєстійкість як фактор професійної адаптації менеджерів комерційних організацій»***.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане в межах науково-дослідної теми кафедри загальної, вікової та соціальної психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка «Методологія і практика дослідження особистості у сучасному вимірі» (2010-2015 рр.).

Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка (протокол №6 від 28 січня 2009 року) та погоджено Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол 9 від 23 грудня 2014 року).

Об'єктом дослідження є професійна адаптація особистості.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

Мета дослідження – полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному підтвердженні обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Проаналізувати підходи до вивчення проблем професійної адаптації та життєстійкості, визначити їх структурні компоненти.
2. Розробити теоретичну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.
3. Емпірично дослідити компоненти та рівні прояву життєстійкості і професійної адаптації та з'ясувати особливості зв'язків між ними.
4. Розробити та експериментально перевірити модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили: концепції розвитку психіки та особистості у процесі діяльності (К.О.Абульханово-Славська, Л.С.Виготський, О.М.Леонтьєв, С.Д.Максименко, В.В.Моляко та ін.); положення про єдність свідомості й діяльності (Л.С.Виготський, Г.С.Костюк,

О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн та ін.); теорія установки (Д.Узнадзе); фундаментальні та сучасні дослідження проблеми адаптації особистості (Г.О.Балл, А.Б.Георгієвський, А.А.Налчаджян, А.В.Петровський, Ю.А.Урманцев, А.В.Фурман та ін.); концептуальні положення проблеми професійної адаптації (В.Г.Афанасьєв, В.Г.Беспалько, О.М.Галус, С.М.Кулик та ін.); узагальнення щодо досліджень професійного розвитку особистості (В.О.Бодров, Н.Ю.Волянчук, В.Г.Зазикін, Е.Ф.Зеєр, Є.А.Климов та ін.); соціально-психологічні аспекти організаційного управління (О.І.Бондарчук, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломенський, П.П.Скляр та ін.).

Суттєву роль для визначення змісту та структури життєстійкості відіграли: ресурсний підхід (Б.Г.Ананьєв, Т.П.Зінченко, І.М.Ільїнський, О.М.Леонтьєв, С.Мадді та ін.); гуманістичний та екзистенційний підходи (Д.О.Леонтьєв, Р.Мей, С.Мадді, К.Роджерс, Е.Фром, В.Франкл та ін.); концептуальні положення проблеми життєстійкості (С.Мадді; А.Фомінова).

Важливе значення для розробки моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій мали: акмеологічний підхід (Б.Г.Ананьєв, О.О.Бодальов, О.О.Деркач, В.Г.Зазикін, Н.В.Кузьміна, Л.Е.Орбан-Лембрик та ін.); подійно-біографічний підхід (Є.І.Головаха, О.О.Кронік, Л.В.Сохань та ін.); концепція пошукової активності (В.В.Аршавський, Р.В.Грановська, Н.В.Калініна, В.С.Ротенберг та ін.).

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано систему загальнонаукових методів теоретичного та емпіричного дослідження, зокрема методи:

а) *теоретичні методи* – науковий аналіз, абстрагування, синтез, систематизація, структурно-функціональне моделювання, що застосовувалися для узагальнення психологічних, філософських і культурологічних аспектів проблеми та визначення теоретико-методологічних основ дослідження;

б) *емпіричні методи* – психодіагностичні методики: для визначення особливостей професійної адаптації менеджерів було обрано опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства

(Р.Х.Ісмаїлов); для аналізу компонентів життєстійкості використовувались: тест життєстійкості С.Мадді (в адаптації Д.О.Леонтьєва, О.І.Рассказової); тест смисложиттєвих орієнтацій (Д.О.Леонтьєв); тест самооцінки життєстійкості (модифікація Т.О.Ларіної опитувальника Форверга на контактність); індивідуально-типологічний опитувальник (Л.М.Собчик);

в) *методи математичної статистики* – варіаційний аналіз, t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок, кореляційний аналіз Пірсона, дисперсійний метод оцінювання діагностичних вимірювань, кластерний та регресійний аналізи з їхньою подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалися за допомогою комп'ютерних пакетів SPSS for Windows 17.0.

Організація дослідження. Дослідницько-експериментальна робота передбачала три етапи, які реалізувалися упродовж 2008-2015 років.

На *першому етапі* (2008-2010рр) було здійснено теоретичний аналіз проблеми; сформульовано мету та завдання, визначено предмет і об'єкт, здійснено вибір методів дослідження.

На *другому етапі* (2010-2013рр.) проведено констатувальне дослідження з метою вивчення структурних складових життєстійкості та професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. Матеріали даного етапу дослідження стали підґрунтям для розробки моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

На *третьому етапі* (2013-2015рр.) було проведено формувальний експеримент, спрямований на розробку та апробацію моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій загалом та програми соціального-психологічного тренінгу зокрема.

Експериментальна база. Дослідження проводилося на базі комерційних організацій м. Чернігова (ТОВ «Торгсервіс», ТОВ «Дельта Фуд», ВО «САН ІнБев Україна», ТОВ «Профальянс»). Загальна кількість учасників дослідження становила 411 респондентів віком від 25 до 62 років (100 осіб взяли участь в пілотажному дослідженні, 251 – в констатувальному. 60 – в формуальному

експерименті). Довірча репрезентативність вибірки обґрунтована емпірично-розрахунковим методом варіаційної математистики.

Наукова новизна та теоретичне значення результатів дослідження полягає у тому, що:

- *уперше* розроблено та теоретично обґрунтовано двовимірну (засновану на зв'язку життєстійкості та професійної адаптації) модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю, виокремлено її структурні компоненти: індивідуально-смысловий, соціально-комунікативний, професійно-діяльнісний;

- *розкрито* соціально-психологічні принципи (самовдосконалення, професійності) та умови (створення інтерактивного акме-психологічного середовища) підвищення життєстійкості менеджерів у зв'язку з професійною адаптацією.

- *поглиблено уявлення* про професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій як процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця й сприяє ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для оптимізації ефективності процесу підготовки та підвищення кваліфікації менеджерів комерційних організацій; розробки індивідуальних програм особистісно-професійного росту менеджерів комерційних організацій, підготовки організаційних психологів до роботи з менеджерами комерційних організацій.

Матеріали дослідження знайшли своє відображення у розробці окремих тем з навчальних дисциплін «Психологія менеджменту», «Економічна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія управління», «Психологічний тренінг», які викладаються для студентів спеціальності «Психологія» у Чернігівському національному педагогічному університеті імені Т.Г.Шевченка.

Результати дослідження впроваджені у практичну діяльність Чернігівської регіональної торгово-промислової палати (довідка № 56 від 27.01.2015 р.), ПАТ «САН Ін Бев Україна» (довідка № 31 від 22.02.2015 р.), а також у навчальний процес Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка (довідка № 27 від 23.06.2015 р.).

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалися: методологічною і теоретичною обґрунтованістю висхідних позицій дослідження; використанням взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті й завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних; застосуванням методів математичної статистики.

Апробація результатів роботи. Основні ідеї, положення й результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри загальної, вікової та соціальної психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, а також на конференціях різного рівня: VI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми екологічної психології» (Київ, 2010); Міжнародній конференції «The goalds of the WorldScience 2015» (Дубаї, 2015); Всеукраїнській науковій конференції «Соціально-психологічні особливості сучасної молоді» (Чернігів, 2009); Всеукраїнській науковій конференції, присвяченій 10-річчю створення психолого-педагогічного факультету «П'яті Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2014); Молодіжній науковій конференції «Інноваційні погляди наукової молоді» (Іваново, Росія, 2015).

Публікації. Зміст та результати дисертаційного дослідження відображені у 7 одноосібних публікаціях, серед них 5 надруковані в наукових фахових виданнях, що зареєстровані ВАК України, 1 стаття в іноземному науковому періодичному виданні, 1 праця в інших фахових виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 261 найменування, додатків. Рукопис дисертації має обсяг 235 сторінок комп'ютерної верстки,

основний зміст викладено на 180 сторінках. Робота містить 19 таблиць та 20 рисунків, які займають 24 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОРУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У першому розділі проведено теоретичний аналіз феноменів професійної адаптації та життєстійкості, зокрема розкриті філософські джерела, визначені історіографічні тенденції вивчення цих понять, висвітлені сучасні погляди щодо розуміння професійної адаптації та життєстійкості. Розкрито роль та представлено модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

1.1. Сутність та структура професійної адаптації особистості

На сучасному етапі розвитку суспільства у соціально-професійній сфері відбуваються динамічні структурні зміни, які торкаються фактично усіх секторів економіки. Чинниками цього виступають економічні трансформації, які спостерігаються в країні, духовно-моральний стан суспільства, впровадження різного роду інновацій в усі сфери діяльності. За таких умов значної актуальності набуває проблема пошуку активізації управлінського потенціалу певної організації, протікання бізнес-процесів у якій, багато в чому визначається професіоналізмом менеджера.

Розглядаючи феноменологію професіоналізму, психологи визнають, що його базовим структурним елементом є процес адаптації особистості до професійної діяльності, від якого залежить закріплення фахівця у професії. Оскільки професійна адаптація являється ключовим поняттям нашого дослідження, насамперед, розглянемо дану психологічну категорію.

Загальний теоретичний аналіз підходів сучасного наукового знання, як і подальший аналіз відповідних уявлень з проблеми професійної адаптації менеджерів комерційних організацій, все ж потребує контурного окреслення

самого поняття «адаптація». Даний термін, на думку вчених, з'явився у другій половині XVIII століття і застосовувався для характеристики явища пристосування чутливості органів зору (чи слуху), що виражається в підвищенні чи зниженні чутливості у відповідь на дію адекватного подразника.

На сьогодні проблема адаптації набула міждисциплінарного характеру, її векторне спрямування торкається різних наукових галузей, зокрема біології, педагогіки, психології, соціології, економіки, медицини та ін., що вказує на багатогранність й універсальність адаптивних процесів і явищ.

Традиційно *адаптація* трактується як пристосування будови і функцій організму та його органів, клітин до умов існування, оточення [40]. Дане визначення вказує на пасивне підпорядкування індивіда умовам оточуючого середовища. Більш широким, на наше розуміння, є бачення адаптації як єдності взаємообумовлених протилежно спрямованих процесів зрівноважування суб'єкта із середовищем (Г.О. Бал, А.А. Налчаджян, А.В. Петровський, А.В. Фурман та ін.). Методологічно даний підхід ґрунтується на принципі універсального характеру тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем, що передбачає закономірність буття на всіх рівнях розвитку матерії та охоплює усі форми її руху. У цьому підході адаптація розглядається як тенденція до встановлення рівноваги у процесі взаємодії активної підсистеми і середовища, за умови, що зазначена активна підсистема не руйнується, а параметри її функціонування постійно підтримуються [20,123].

М.С. Корольчук та В.М. Крайнюк, порівнюючи дефініції різних авторів, вказують, що науковці трактують дане поняття як: процес пристосування індивідуальних та особистісних якостей до життя й діяльності людини в умовах існування, що змінилися; активну взаємодію особистості з оточуючим середовищем; зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності; процес, що є цілісною реакцією особистості на складні зміни життя і діяльності [81]. Самі ж вищеназвані психологи, говорячи про адаптацію, називають її процесом

активного пристосування організму до умов навколишнього (фізичного та соціального) середовища.

Беручи до уваги вищезгадані визначення, С.М. Кулик [92] виокремлює три ключові підходи до вивчення феномену адаптації: біофізіологічний, психологічний та інформаційно-комунікативний.

Сутність *біолого-фізіологічного підходу* розкривається через розуміння адаптації як пристосування та активного підтримання необхідного рівня будови організму до внутрішніх та зовнішніх змін, що виникають під впливом біологічних, хімічних, екологічних та фізіологічних факторів середовища (В.А. Енгельгард, І.А. Жданов, В.П. Казначєєв, М.М. Кашмілов, А.Н. Леонтьєв, Ж. Піаже, Г. Сельє, Л.Е. Тарасов, І.І. Шмальгаузен та ін.). Предметом досліджень у континуумі цього підходу є біологічна, фізіологічна, анатомічна, медична, екологічна та ергономічна адаптація.

У межах *психологічного підходу*, на думку С.М. Кулик [92], акцент робиться на адаптації особистості до різних видів діяльності, у тому числі й професійної. Важливими складовими даного підходу виступають наступні: формування індивідуального стилю діяльності, діалектична єдність діяльнісних і соціально-психологічних відношень суб'єктів адаптації та соціального середовища; входження людини у систему внутрішньо-групових стосунків, пристосування до них, вироблення зразків мислення та поведінки, розвиток умінь і навичок міжособистісного спілкування у колективі. Психологічний підхід знайшов своє відображення в роботах Г.О. Алдишевої, Б.Г. Ананьєва, А.Альберта, Г.О. Балла, Ф.Б. Березіна, А.А. Налчаджян, О.Ф. Лазурського, Б.Д. Паригіна, С.Парсонс, Т.Пріст, С.Л.Рубінштейна, М.О.Свиридова, А.В.Фурмана, Т.Шибутані та ін., які виокремлюють психологічну, соціальну, соціально-психологічну, особистісну та професійну адаптацію.

Інформаційно-комунікативний підхід (Ю.А. Александровський, В.Дилис, Ю.М. Забродін, Дж. Сеймор, В.Ф. Петренко та ін.) має на увазі вивчення процесів взаємного пристосування, узгодження, взаємопроникнення та сумісного співіснування психосемантичних систем у процесі інформаційного

обміну в процесі міжособистісної комунікації. Цей підхід сформувався на перетині дослідницьких пошуків у галузі проблем комунікації, психосемантики свідомості, теорії особистісних конструктів та невербальної комунікації. Вид адаптації, яка досліджується в інформаційно-комунікативному підході – взаємоадаптація психосемантичних систем.

Фундуючим для нашого дослідження виступає психологічний підхід, де адаптація, з погляду А.Б.Георгієвського [45] є особливою формою відображення системи впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, сутність якої полягає в тенденції встановлення між ними динамічної рівноваги. Погоджуючись із думкою даного науковця, узагальнено можна стверджувати, що *соціально-психологічна адаптація* – це складний багаторівневий процес психологічної включеності особистості в системи соціальних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних зв'язків і стосунків, в основі якого лежать регулятивні механізми пристосування індивіда до змінених умов, хоча б в одній із систем.

Соціально-психологічна адаптація людини здійснюється в наступних сферах її життєдіяльності: соціальній (з урахуванням її компонентів: моральних, політичних, правових та ін.); соціально-психологічній (в системах психологічних зв'язків особистості, враховуючи виконання нею різних соціально-психологічних ролей); професійній, навчально-пізнавальній та сфері взаємозв'язків з оточуючим середовищем.

На підставі аналізу робіт різних авторів, виокремлюють, принаймні, три провідні напрями у питаннях дослідження соціально-психологічної адаптації: системний, особистісно-діяльнісний та аксіологічний [61].

Аналіз поняття «професійна адаптація» крізь призму *системного підходу* (В.Г. Афанасьєв, В.П. Беспалько, Б.П. Бітінас, М. А. Данилов, В.В. Краєвський, Л. І. Новикова, В.А. Сластьонін та ін.) дає змогу зрозуміти змістовну сутність поняття, виявити чинники та умови, які опосередковують розвиток інтересу до професійної діяльності. Даний підхід зорієнтований на визначення структури, складових, компонентів, елементів адаптації, встановлення зв'язків між ними, а

також на виділення змісту, періодів, об'єктивних і суб'єктивних умов, що безпосередньо впливають на процес проходження адаптації фахівцем.

Ідеї В.Г. Афанасьєва, О.В. Безпалько, К.Я. Вазіна, Л.С. Виготського, Я. Гальперіна, О.М. Леонтьєва, Н.А. Менчінської, Н.Ф. Тализіної, Г.І. Щукіна та ін. знайшли своє відображення в методологічних витоках *особистісно-діяльнісного підходу*, за яким адаптація розглядається з позицій взаємообумовленості різних факторів і умов, що сприяють розвитку інтересу до професійної діяльності як цілісного процесу. Особистісно-діяльнісний підхід має на увазі уявлення про особистість як цілісну систему інтелектуальних, соціально-культурних та морально-вольових якостей, що мають безпосередній вплив на професіоналізацію людини.

Не менш цікавими є теоретичні витоки *аксіологічного підходу* (В.Г.Алексєєва, А.М. Булініна, І.Ф. Ісаєва та ін.), які базуються на вченні про морально-етичні й культурні цінності – основу смисложиттєвих орієнтацій особистості, її діяльності, вчинків, пріоритетності вибору поведінкових диспозицій, що дає змогу з'ясувати ціннісно важливі аспекти життєдіяльності людини з урахуванням її професійного спрямування.

Науковий інтерес для нас являє професійний аспект соціально-психологічної адаптації, тому на наступному етапі осмислимо результати теоретичного аналізу категорії «професійна адаптація» з урахуванням вказаних вище підходів до змісту, періодизації, сутнісних характеристик, структури, класифікації, чинників професійної адаптації фахівців.

Вивчаючи роботи авторів останніх років, ми з'ясували, що, зазвичай, змістовна сутність поняття професійна адаптація орієнтується на психологічну систему «людина-середовище». Також даний феномен розглядається як специфічний вид адаптивних процесів особистості і в уявленнях дослідників виступає двовекторним процесом, що являє собою єдність активного й пасивного, продуктивного і репродуктивного, змінюваного та змінюючого аспектів.

Враховуючи, що зміст певного поняття (у нашому випадку професійної адаптації) неможливо розглядати без аналізу дефініцій, що визначають якісні характеристики цього процесу, осмислимо найчастіше вживані визначення (табл. 1.1). Як бачимо з табл. 1.1 термінологічне поле поняття, яке аналізується, є досить широким, від розуміння професійної адаптації як процесу професійного навчання до її ототожнення з ефективною взаємодією фахівця та професійного середовища. Розбіжність у поглядах вчених актуалізує потребу в обґрунтуванні трактування професійної адаптації менеджера комерційної організації, що б відображало якомога повніше її характеристики та критерії. Для цього розглянемо характеристики професійної адаптації загалом.

Таблиця 1.1

Уявлення різних авторів про феномен професійної адаптації

Автор	Визначення
М.А. Дмитрієва [52]	Процес пристосування спеціаліста до професійного середовища, до вимог, норм, цінностей майбутньої діяльності в системі «людина – професійне середовище».
О.М. Галус [42]	Процеси, під якими розуміються незалежні від свідомості та волі особистості зміни її самої і зміни середовища перебування, в якому здійснюється діяльність, а результатом являється неперервний розвиток особистості професіонала.
М.С.Корольчук, В.М. Крайнюк [81]	Єдність адаптації індивіда до фізичних умов професійного середовища, професійних знань, операцій професійної інформації та адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища.
Є. В. Маслов [111]	Повне й успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, його умов і організації.

Н.Г. Ничкало [128]	Процес або результат процесу пристосування працівника в початковий період його роботи на конкретному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві.
І.І. Облес [129]	Процес урегулювання і гармонізації взаємодії фахівця та професійного середовища, під час якого формуються професійні знання, вміння, професійні якості особистості, необхідні для її подальшого професійного розвитку.
М.О. Свиридов [186]	Процес оволодіння всією сукупністю знань, умінь, навичок, необхідних для повного освоєння професії і виконання вимог, які вона пред'являє.
Н.О. Чайкіна [228]	Процес взаємодії особистості і соціального середовища з метою досягнення таких відносин між ними, що більшою мірою забезпечують ефективність професійної діяльності.

На основі теоретичної рефлексії визначень професійної адаптації дослідниками виокремлено основні характеристики професійної адаптації особистості, вкажемо їх, доповнюючи власним баченням, – це багатофакторність, цілеспрямованість, структурованість, системність, циклічність, складність, динамічність, прогностичність, результативність.

З погляду Л.С. Печеної [148] процес професійної адаптації передбачає розвиток у спеціаліста важливих професійно-особистісних якостей, умінь та навичок; формування стійкого позитивного ставлення до обраної професії; формування у фахівця еталонів мислення і поведінки відповідно до системи цінностей та групових норм даного професійного середовища; ефективне професійне функціонування, яке забезпечить високий рівень професіоналізму.

Враховуючи, що цільовою аудиторією нашого дослідження виступають менеджери комерційних організацій, думається, що *професійна адаптація*

менеджера являє собою процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, яка забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця, що сприяють ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму. У процесі професійної адаптації відбувається гармонізація взаємодії особистості та середовища.

Змістовно соціально-психологічна адаптація працівників підприємства, з погляду Р.Х. Ісмаїлова [68], наповнена наступними критеріями: ставлення особистості до об'єднання у великі групи, ставлення до роботи, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму, задоволеність умовами праці, ставлення до малої групи, задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника, стосунки між працівниками. Критеріями психофізіологічної адаптації як важливого взаємоузгодженого чинника соціально-психологічної Ф.Б. Березін [24] вважає стан здоров'я, настрої, рівень тривожності, ступінь стомлюваності, активність поведінки.

Беручи до уваги дані критерії, С.М. Кулик [92] структурує професійну адаптацію, виділяючи власне професійну та соціально-психологічну.

Власне професійна адаптація – це адаптація до змісту професійної діяльності, тобто активне пристосування до певного виду професійної діяльності. Критеріями власне професійної адаптації виступають задоволеність умовами праці та ставлення до роботи. Соціально-психологічна адаптація являється адаптацією до людей і колективу, вона пов'язана із ставленням спеціаліста до колективу, керівника, підлеглих, організації, а також задоволеністю стосунками у колективі та своїм положенням у ньому.

З огляду на це, *професійна адаптація менеджера комерційної організації* являє собою узгодженість вимог суспільства до професії, вимог самої професії із сукупністю знань, умінь та навичок особистості. Така узгодженість сприяє подоланню труднощів зовнішнього і внутрішнього характеру, формуванню гнучкої професійної позиції управлінця у системі формальних та неформальних відносин у трудовому колективі. Професійна адаптація забезпечує подолання суперечностей між вимогами середовища бізнес структури та власними

переконаннями, цінностями, установками, а також розвиток особистісно-професійного потенціалу менеджера.

Важливим аспектом для цілісного розуміння змісту професійної адаптації, з нашого погляду, є її класифікації. Слідуючи за логікою нашого дослідження, розглянемо їх. Професійну адаптацію розрізняють за: етапами включеності (первинна, вторинна); формою активності (активна, пасивна); спрямованістю (прогресивна-регресивна, гомеостатична, прагматична); механізмами здійснення (добровільна, примусова); успішністю протікання (ефективна, неефективна); ступенем перебудови (преадаптація, переадаптація, реадаптація, дисадаптація, дезадаптація); тривалістю (довготривала, короткотривала, миттєва); сферами діяльності особистості в організації (суспільно-політична, суспільно-економічна, виробнича, культурна, міжособистісна, особистісна); ступенем пристосованості (внутрішня, зовнішня, змішана); типом пристосувальних реакцій (формальна, конформна, творча); результативністю (прогресивна, регресивна) і т.д. [81, 82, 92].

Даний перелік є далеко не повним, ми вказали лише найбільш суттєві критерії, виділені й описані вченими, хоча й за цими показниками не важко помітити, що професійна адаптація може виступати як у якості процесу, так і в якості результату цього процесу. Виходячи з цього, професійна адаптація менеджера комерційної організації – це багаторівневий процес активної взаємодії управлінця та професійного середовища, прогностичним компонентом якого є розвиток професіоналізму особистості як важливої умови забезпечення ефективності та конкурентоспроможності організації.

Результативність цього процесу забезпечується успішністю (ефективністю) його протікання. Найбільш ефективною, з погляду Є.В. Маслова, є професійна адаптація як процес активного пристосування індивіда до середовища, що змінюється, за допомогою відповідного управлінського впливу і використання різних засобів (організаційних, технічних, соціально-психологічних тощо) [111].

Враховуючи критеріальну основу професійної адаптації, можна говорити, що професійна адаптація менеджерів комерційних організації – це складний багатоаспектний та багатofакторний процес, що проходить у два етапи. На першому етапі відбувається включеність в управлінську діяльність та пристосування до неї, формування необхідного мінімуму професійних умінь і навичок, пристосування до умов праці, прийняття ролі менеджера, включеність у систему формальних та неформальних міжособистісних стосунків у колективі, подолання внутрішніх неузгодженостей та протиріч щодо власного статусу, власних цінностей та цінностей організації тощо. Вторинна адаптація являє собою процес особистісних та поведінкових змін, пов'язаних з переходом від мінімального рівня управлінської ефективності до сформованості професіоналізму.

Адаптація менеджера у професійній сфері проходить на зовнішньому та внутрішньому рівнях: зовнішньо особистість пристосовується до нового професійного середовища, вивчає норми, цінності, установки цього середовища, поряд із цим вносить свої корективи у життєдіяльність і функціонування організації. На рівні інтрапсихічних процесів відбувається пристосування особистісної та професійної складової власного «Я» до умов виробничого й міжособистісного середовища у результаті чого розвивається самовпевненість, життєва стійкість, підвищується самооцінка, відбуваються позитивні зміни на рівні ціннісно-сислової сфери, формується прагнення до саморозвитку та самоактуалізації себе в професії.

Відтак, професійна адаптація менеджера комерційної організації – це процес узгодженості внутрішніх процесів і зовнішніх умов професійного середовища, під час якого відбувається гармонізація психічної діяльності особистості із існуючими умовами соціально-професійного середовища та її діяльності в різних непередбачуваних ситуаціях, які виникають у роботі управлінця. При цьому рівень внутрішнього, психологічного комфорту особистості може виступати показником *професійної адаптованості* – динамічної рівноваги в системі «людина – професійне середовище», яка

виявляється, насамперед, в ефективності діяльності як менеджера зокрема, так і організації загалом. Ефективною називають діяльність, що характеризується високою продуктивністю і якістю продукту, оптимальними енергетичними та нервово-психічними витратами, задоволеністю професіонала результатами своєї роботи.

Адаптований менеджер готовий до продуктивної професійної діяльності не відчуває психологічного дискомфорту, має позитивне ставлення до навколишнього світу та самого себе. Специфіка процесу адаптації менеджерів виявляється в результатах діяльності організації, її розвитку та конкурентоспроможності у системі сучасних ринкових відносин.

Загальним показником адаптованості є відсутність ознак *професійної дезадаптації* – змін поведінки людини у соціальній сфері, які виявляються в різноманітних порушеннях діяльності, а саме: зниженні продуктивності праці та її якості, порушеннях дисципліни праці, підвищенні ризику аварійності і травматизму. Дезадаптація призводить до психологічного й емоційного дискомфорту, дисфункції між роллю й особистістю, появі «ефектів неадекватності», професійного вигорання, агресивності, стресу [92].

Цілком ймовірно, що успішність протікання адаптації, як і виникнення дезадаптації, обумовлюється рядом факторів (від. лат. factor – той, що робить) – умов, рушійних сил, причин будь-якого процесу, істотних обставин у певному процесі чи явищі, чинників.

За класифікацією І.О. Георгієвої [44], фактори професійної адаптації поділяються на особистісні та зовнішні. До *особистісних чинників* авторка відносить соціально-демографічні характеристики учасників адаптації; ціннісні орієнтації як змістовний компонент системи суб'єктивних відносин особистості; психологічні властивості особистості. До *зовнішніх чинників* (види діяльності) – зміст діяльності, організацію діяльності, стан у системі соціального виробництва; об'єктивність результату діяльності; співвідношення офіційної й неофіційної структури відносин у соціальній організації колективу,

систему стимулювання, вікову однорідність колективу, ступінь участі особистості в процесі творення групових норм.

Дещо інший підхід до класифікації факторів пропонує В.М. Дугінець [56]. Вона виділяє *чинники, що стосуються самого елемента*, який адаптується: рівень попередньої підготовки, психолого-фізіологічні особливості, система мотивів, характерологічні риси, та *чинники, що належать до середовища* адаптації: соціально-економічні, соціально-психологічні, виробничі, організаційні, особистісні, зумовлені видами діяльності.

Найбільш цілісно, з нашого погляду, система чинників описана С.М.Кулик, яка на підставі узагальнення значної кількості літературних джерел розробила теоретичну модель чинників професійної адаптації вчителів та емпірично її перевірила у своєму дисертаційному дослідженні. Як вказує дослідниця, у процес адаптації включаються соціально-психологічні, соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, психофізіологічні й інші чинники, суб'єктивні та об'єктивні, соціальні й особистісні, природні, чинники діяльності, технологічні, внутрішні (що лежать усередині системи «індивід – середовище – професія») і зовнішні (що лежать за межами цієї системи), основні (домінуючі) і другорядні, специфічні, чинники колективу, чинники розвитку та інші. Вони по-різному впливають на успішність адаптації і на її результат залежно від ступеня інтенсивності та тривалості впливу. Вони взаємопов'язані між собою, діють як єдине ціле, як система взаємоумовлених обставин, у якій існує субординація та координація чинників [92].

На наше переконання, дана модель є співзвучною і до виділення факторів професійної адаптації менеджерів, за умови незначних доповнень та уточнень, з урахуванням специфіки управлінської діяльності. Систему факторів професійної адаптації особистості менеджера складають:

Соціально-економічні:

- матеріальна забезпеченість, соціальний статус професії, умови життя і діяльності.

Соціально-психологічні, які характеризують двоаспектність управлінської діяльності менеджера (управлінську взаємодію з керівником та виконання власних управлінських функцій):

- управлінські: стиль управління, спрямованість, психологічна готовність, психологічна культура, толерантність, система стимулювання, організація діяльності, критерії ефективності, вміння попереджувати конфліктні ситуації;
- міжособистісні: емоції, ціннісні та діяльнісні стосунки;
- статусно-ієрархічні: відносини підпорядкованості, авторитетності;
- фактори організації: цілі організації, організаційна культура, ціннісні орієнтації, цілі організації, організаційна культура, можливість впровадження нововведень, дисципліна праці, мотиваційна структура, потреби, організація діяльності;
- фактори колективу: психологічна атмосфера, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку колективу і стосунків у його середині, підтримка, рівень конфліктності, дотримання етичних вимог, наявність взаємодії, рівень спілкування, характер взаємовідносин, наявність емпатії, референтність, згуртованість, групові норми, можливості прояву індивідуальних цінностей, можливості зміни свого статусу в колективі.

Індивідуально-психологічні:

- психофізіологічні: психічне здоров'я, особливості нервової системи, психологічна напруга, агресивність, уміння володіти собою, стресостійкість, домінуючі емоційні стани, рівень саморегуляції та рефлексії;
- особистісні: рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, професійна спрямованість, професійна майстерність, творча реалізація, самоорганізованість, самореалізованість, поведінкова регуляція, соціальна активність, авторитет, самокритичність, професійне задоволення, рівень домагань, ставлення до себе, ставлення до різних аспектів та умов професійної діяльності, ціннісні орієнтації, внутрішня збалансованість, мобілізаційний потенціал, здатність до прийняття ризику.

Соціально-демографічні:

- загальні: стать, вік, загальний стаж, стаж роботи в організації, статус, сімейний стан;
- освітні: рівень інтелектуального розвитку, кваліфікаційний рівень, розвиток пізнавальних здібностей, здатність та прагнення до самонавчання, інтелектуальна продуктивність.

На підставі описаних факторів нами виділено три основні компоненти професійної адаптації менеджерів комерційних організацій: індивідуально-смысловий, соціально-комунікативного та професійно-діяльнісний.

Структурними складовими *індивідуально-смыслового компоненту*, на нашу думку, є: рівень адаптаційного потенціалу, сенситивність, рівень тривожності, стресостійкість, рівень саморегуляції та саморефлексії, самооцінка, задоволеність собою, внутрішня збалансованість.

Соціально-комунікативний компонент складають домінуючі емоційні стани, спонтанність, агресивність, лабільність, уміння володіти собою, поведінкова регуляція, активність поведінки, самоорганізованість, мобілізаційний потенціал, ціннісні орієнтації, здатність до ризику.

До чинників *професійно-діялісного компоненту* віднесено професійну спрямованість, соціальну активність, авторитетність, ставлення до різних аспектів та умов професійної діяльності (зокрема, ставлення до колективу, керівника, своєї діяльності, умов праці, задоволеність своїм статусом у колективі, характер взаємовідносин у колективі).

У науковій літературі умовно виділяють чотири підходи до аналізу факторів адаптації (В.В.Гриценко): 1) аналіз одного конкретного фактора (навіюваності, С.Б.Дохолян); 2) аналіз кількох факторів без об'єднання їх у групи (енергетичний потенціал, характер та інтенсивність мотивації досягнень, механізми інтеграції поведінки та ін., Ф.Б.Березін); 3) аналіз групи факторів (особистісних та зовнішніх, І.О.Георгієва, І.Н.Вершиніна; соціально-психологічних, соціально-економічних, соціально-демографічних, психофізіологічних, С.М.Кулик); 4) системний підхід до аналізу факторів, де

виділяються комплекси факторів (економічний, самозбереження, регулятивний, репродуктивний, комунікативний, когнітивний, самореалізації, П.С.Кузнєцов).

Вагомими чинниками професійної адаптації менеджерів науковці вважають уміння володіти собою, емоційну стійкість, стресостійкість, рівень адаптаційного потенціалу, здатність працювати в умовах обмежених ресурсів та екстремальних ситуаціях, поведінкова регуляція, здатність до ризику. Як з'ясовано, дані чинники науковці відносять до характеристик життєстійкості особистості, що відкриває можливості аналізу життєстійкості як одного з факторів професійної адаптації особистості та встановленні взаємозв'язків між компонентами цих психологічних феноменів.

На рівні теоретичного осмислення проблеми професійної адаптації логічно припустити, що існує певний зв'язок між даним феноменом та життєстійкістю. З огляду на це, наступним етапом наших дослідницьких пошуків буде аналіз категорії «життєстійкість».

1.2. Основні підходи до розуміння поняття життєстійкості.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття життєстійкості трактується як здатність виживати у складних умовах, терпіти несприятливі умови [40]. Для того, щоб зрозуміти суть та специфіку життєстійкості, ми вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на витоках цього поняття.

В площині сучасного соціогуманітарного знання проблема феномену життєстійкості розглядається у філософському, культурологічному, етичному, психологічному аспектах.

У філософських вченнях античності актуальною була проблема стійкості людини перед негараздами. Філософи школи стоїків (Зенон, Сенека, Епіктет, Марк Аврелій) торкалися питання необхідності *стоїчного* відношення до подій, що відбуваються, а саме звертали увагу на важливість формування добрих звичок, на необхідність відповідати на події розумом, а не емоціями.

Теоретичною основою поняття життєстійкості є ідея екзистенційної мужності, «відвага бути», автором якої є П.Тілліх. Філософ визначає мужність як «силу духу, що здатна подолати все, що перешкоджає досягненню найвищого блага». На його думку, мужність – це самоствердження «всупереч», а саме всупереч небуття, мужність він протиставляє розпачу [206].

Поняття мужності досить глибоко представлено в екзистенційній філософії. Мужність поєднується з відвагою, з готовністю пожертвувати навіть своїм життям. Ніцше підкреслює, що мужність – це самоствердження «всупереч». А саме, всупереч тому, що намагається завадити Я ствердити самого себе. В своїх працях філософ описує воїна як того, хто завжди перемагає, бореться, відстоюючи власне Я, долаючи перешкоди, що постають на шляху самоздійснення. Філософ підкреслює значущість особистісної активності, спрямованої не на досягнення слави, а на важку працю задля саморозвитку.

З часом, філософське розуміння мужності трансформувалось в раціональний та універсальний спосіб буття. У мужність існувати, бути.

Спорідненою категорією поняття життєстійкості є так само поняття «укорінення у бутті». М. Хайдеггер розуміє укорінення як внутрішню особистісну характеристику, формування якої залежить не лише від зовнішніх обставин, а й від відношення самої людини до способу свого життя [цит. за Л.А.Александровою, 9].

В зарубіжній та вітчизняній психології велика увага приділяється вивченню близьких до життєстійкості понять. А саме: копінг-стратегії, стратегії подолання тяжких життєвих ситуацій, посттравматичний стресовий розлад. Психологами здійснюються спроби цілісного осмислення особистісних характеристик, які відповідають за успішну адаптацію. А саме розглядається поняття про особистісний адаптаційний потенціал, що визначає стійкість людини до екстремальних факторів.

Поняття про особистісний адаптаційний потенціал йде від концепції адаптації. А. Г. Маклаков вважає здатність до адаптації не лише індивідною, а

й особистісною властивістю людини [цит. за Л.А.Александрова, 9]. Адаптаційні здібності людини залежать від психологічних особливостей особистості. Саме ці особливості визначають можливості адекватної регуляції фізіологічних станів. Чим значиміші адаптивні здібності, тим більша вірогідність того, що організм людини збереже нормальну працездатність та високу ефективність діяльності при дії психогенних факторів зовнішнього середовища .

Близьким до поняття життестійкості в психології є поняття життєздатності. Б.Г.Ананьєв вважає життєздатність вихідним компонентом загальної працездатності людини, що впливає на конкретні особливості її працездатності, активність інтелекту, рівень вольового зусилля. Емоційну витривалість, стійкість установки на реалізацію відставленої у часі цілі та інше [13].

Цікавою на наш погляд є думка І.М.Ільїнського, який під життєздатністю розуміє прагнення людини вижити, не деградувати у складних умовах соціального та культурного середовища, стати індивідуальністю, сформувати смисложиттєві установки, самоствердитися, реалізувати себе та свої задатки, творчі здібності, перетворюючи при цьому середовище, роблячи його більш сприятливим для життя [цит. за Л.А.Александровою, 9].

Слід звернути увагу на думку С.Л.Рубінштейна, який розглядає життєздатність як основний показник, якісну характеристику особистості, здатної до швидкої адаптації і до «стійкого розвитку» в умовах, що змінюються. Людина організовує своє життя, вибирає та реалізує обраний напрям. Долаючи обставини, ситуації у боротьбі, вона здійснює свої смисложиттєві цілі.[177]

Дещо по-іншому вважає П.І.Бабочкін. Він наголошує, що життєздатність- поняття, що виражає інтегральну здатність цілісної системи до стійкості, до збереження своїх функцій в умовах внутрішнього та зовнішнього середовищ, які постійно змінюються. У психічному аспекті життєздатність – це психічна стійкість до впливів соціального середовища.

Увагу нашого дослідження привернула думка нідерландського вченого Вілмара Шауфелі, який досліджував життєздатність як стійкість людини щодо проблем і труднощів, які виникають впродовж професійної діяльності. Життєздатність, на переконання автора, визначається складним співвідношенням робочих стресорів та робочих й особистісних ресурсів, які можуть зумовити як позитивне самопочуття і хороші результати роботи, так і негативне самопочуття, відповідно, і негативні результати [260].

Цікавою є думка Д.О.Леонтьєва, який вводить поняття особистісного потенціалу як базової індивідуальної характеристики, стержня особистості. Особистісний потенціал є інтегральною характеристикою рівня особистісної зрілості. Особистісний потенціал відображає міру переборення особистістю заданих обставин, переборення особистістю самої себе, а також міру зусиль, що прикладаються по роботі над собою та над обставинами свого життя. Феноменологію, що відображає різні аспекти особистісного потенціалу, в різних підходах в психології визначали такими поняттями, як воля, сила Его, внутрішня опора, локус контролю, орієнтація на дію та інші. Не можна не звернути увагу на точку зору щодо життєтворчості Д.О.Леонтьєва, яку він визначає як розширення світу, розширення життєвих відносин. Життєтворчість направляє фокус уваги людини не на себе, а назовні. Життєтворчість Д.О.Леонтьєв визначає як особистісно–орієнтовану практику розвитку та корекції відносин зі світом [98].

Найбільш повно, з точки зору Д.О.Леонтьєва, вищенаведеним поняттям в зарубіжній психології відповідає поняття «hardiness» - «життєстійкість», введене С.Мадді [104]. Разом з Дональдом В.Фіске С.Мадді є автором активаційної теорії особистості. Дана теорія описує узгодженість або неузгодженість між звичним та реальним рівнями активації та напруження. Тенденція ядра особистості за С.Мадді та Д.Фіске в тому, що людина буде намагатися зберегти звичний для неї (характерний) рівень активації. Поняття активації при цьому означає рівень збудження, пожвавленості, енергійності. Автори роблять акцент на такій детермінанті поведінки, як розходження між

рівнем активації, до якого людина звикла, та рівнем, який вона переживає у теперішній час. Розходження між звичним та актуальним рівнями активації завжди породжують поведінку, націлену на зниження розбіжностей.

Життестійкість - це база, виходячи з якої перетворюються стресори, це каталізатор поведінки, який дозволяє трансформувати негативні враження в нові можливості.

Життестійкість (hardiness) за С.Мадді представляє собою систему поглядів про себе, про світ, про відношення зі світом. Це диспозиція, що містить в собі три порівняно автономні компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Вираженість цих компонентів та життестійкості в цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого подолання стресів та сприйняття їх як менш значимих.

Залученість визначається як впевненість в тому, що втягнення в те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти дещо путяще та цікаве для особистості. Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності. В протиположності цьому, відсутність схожої впевненості породжує почуття відкинутості, відчуття себе «поза» життям.

Контроль представляє собою впевненість в тому, що боротьба дозволяє впливати на результат того, що відбувається, навіть якщо успіх і не гарантовано. Протиположності цьому – відчуття власної неспроможності. Людина з добре розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, власний шлях.

Прийняття ризику – впевненість людини в тому, що все те, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань, добутих з досвіду, - неважливо, позитивного чи негативного. Людина, яка розглядає життя як спосіб отримання досвіду, готова діяти без надійних гарантій успіху, на свій страх та ризик, вважаючи тягу до простого комфорту та безпеки збіднюючим життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань із досвіду та подальше їх використання.

Життестійкість, за С.Мадді, складається з двох компонентів – психологічного та діяльнісного, які мають мотиваційну природу. Коли йдеться про діяльнісну сторону – маються на увазі дії, направлені на здійснення мети, на подолання стресової ситуації. Ці дії забезпечують людині зворотній зв'язок про те, хто вона та що з нею відбувається. Світ неможливо змінити без активності, тому людина повинна щось робити або світ залишиться статичним. Це вимагає часу, сил, наполегливості та відповідальності за власне життя, і саме життестійкість забезпечує необхідну мотивацію.

Психологічна сторона передбачає, що життестійкість змінює характер відносин між людьми. Вони стають більш відкритими, здатними встановлювати здорові відносини з іншими. Ці два компоненти формують систему, яка оберігає людину від непомірної тривоги та втрати здоров'я. А життестійкість в цілому формує у людини мотивацію, котра необхідна для того, щоб займатися ефективними способами подолання, піклуватися про своє здоров'я та включатися в підтримуючу соціальну взаємодію.

Автор вважає, що компоненти життестійкості розвиваються в дитинстві та дещо в підлітковому віці, хоча їх можна розвивати і пізніше. С.Мадді підкреслює важливість всіх компонентів для збереження здоров'я та оптимального рівня працездатності і активності в стресогенних умовах. Можна говорити як про індивідуальні відмінності кожного з компонентів у складі життестійкості, так і про необхідність їх узгодженості між собою та загальною (сумарною) мірою життестійкості.

Виходячи з окресленого, стає очевидним, що життестійкість за Мадді – це деяке особливе поєднання установок та навичок, які дозволяють перетворити зміни в можливості.

В той же час, з точки зору Л.А.Александрової, поняття життестійкості не тотожне поняттю копінг-стратегій. Це стратегії, направлені на подолання життєвих труднощів: стратегії дистанціювання, самоконтролю, пошуку соціальної підтримки, прийняття відповідальності, планового вирішення проблеми і переоцінки. По-перше, копінг-стратегії – це прийоми, алгоритми дії,

звичні і традиційні для особистості, в той час як життєстійкість – риса особистості, установка вижити. По-друге, копінг-стратегії можуть приймати як продуктивну форму, так і непродуктивну, навіть вести до регресу, а життєстійкість – риса особистості, яка дозволяє подолати дистрес ефективно и завжди в напрямку особистісного росту [9].

Авторка зазначає, що якщо розглядати поняття життєстійкості, спираючись на психологічну теорію діяльності та психологію здібностей, то можна трактувати її як здатність людини до діяльності по подоланню життєвих труднощів та як результат розвитку та використання цієї здібності. Вчена підкреслює, що якщо життєстійкість розглядати в межах традиційних термінів адаптації, тоді її слід розуміти як здібність, що лежить в основі адаптації особистості.

В зарубіжних дослідженнях життєстійкість вивчалась здебільшого з точки зору її зв'язку з адаптацією до стресу, психічного та психологічного здоров'я (К.Олред, М.Сміт, Ф.Родволт, С.Агустдоттер, Ла Грека, І.Солкана, Дж.Сікора, М.Шейер, Ш.Карвер, Дж. Шарлі, І.Солкова, П.Томанек, В. Флоріан, М.Мікулінчер, О.Таубман, Дж.Лек, Д.Вільямс) [цит. за Л.А.Александрова, 9].

Проблему стійкості особистості перед несприятливими обставинами розглядали російські психологи О.О.Бодальов та В.Е.Чудновський. Аналізуючи можливості особистості протистояти негараздам та перетворювати їх, вчені говорять про активно-перетворюючу поведінку. В.Е.Чудновський підкреслює, що стійкість не є результатом пасивного пристосування до обставин, а є наслідком їх активного перетворення, результатом здатності людини створювати сприятливі умови для реалізації головної життєвої мети. Метою такої активно-перетворюючої поведінки може бути зміна як зовнішніх умов, так і внутрішніх. Тобто вона може спрямовуватись на зміну самого себе, само побудову. Автори наголошують, що стійкість особистості безпосередньо залежить від моральних орієнтирів і цінностей, що дає змогу особистості виходити за межі її власних інтересів та потреб.

Не можна оминати увагою думку С.А.Богомаз, що пов'язує життєстійкість людини з можливістю подолання різних стресів, підтримання високого рівня фізичного та психічного здоров'я, а також з оптимізмом, самоефективністю і задоволеністю власним життям. Життєстійкість – системна психологічна властивість, що виникає в людини внаслідок особливого поєднання установок та навичок, що дозволяють їй перетворювати проблемні ситуації у нові можливості. Це важливий особистісний ресурс, який сприяє подоланню стресів і досягненню високого рівня психічного здоров'я [25].

Під час теоретичного аналізу проблеми життєстійкості, ми звернули увагу на її визначення Р.М.Рахімовою, яка вважає, що життєстійкість особистості – це сукупність ціннісних установок та диспозицій, що дозволяє сформулювати позитивний життєвий проект, раціонально оцінити існуючі та потенційні ресурси, актуалізувати раціональні потреби і позитивно адаптуватися у заданих умовах [цит. за Л.А.Александровою, 9].

Увагу нашого дослідження привернула думка Книжникової С.В. Авторка визначає, що життєстійкість – це інтегральна характеристика особистості, яка дозволяє чинити спротив негативним впливам середовища, ефективно боротися з життєвими труднощами, трансформуючи їх в ситуації розвитку. Базовими компонентами життєстійкості є, на думку вченої, оптимальна смислова регуляція, адекватна самооцінка, розвинуті волевільні якості, високий рівень соціальної компетентності та розвинені комунікативні здібності та вміння [цит. за Л.А.Александровою, 9].

Загальною інтегральною характеристикою особистості життєстійкість вважає Т.В. Наливайко. На думку вченої, життєстійкість – це паттерн смисло-життєвих орієнтацій, самостворення, стильових характеристик поведінки, який спирається на природні властивості особистості, але в більшій мірі має соціальний характер. Дослідниця виділяє в структурі життєстійкості психологічний компонент, діяльнісний компонент та природні властивості [122].

Разсказова О.І. вважає, що життєстійкість – це ресурс, який спрямований в більшій мірі на підтримку вітальності та діяльності, в меншій – на підтримання активності свідомості, має мотиваційну спрямованість [167].

Стецишин Р.І. розглядає життєстійкість як системну психічну властивість, яка досягає найвищого рівня в період життєвої та професійної зрілості. На думку автора, життєстійкість є особистісно-психологічним ресурсом, що дозволяє людині, яка працює в сфері професій допомоги, протидіяти розвитку станів професійно-особистісної дезадаптації [цит. за А.Ю.Побідаш, 152].

Медведева Е.В. характеризує життєстійкість як ступінь спроможності особистості витримувати стресову ситуацію, при цьому зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності діяльності.

Сова Ю.І. виділяє в структурі життєстійкості два компоненти: життєздатну поведінку та життєздатне ставлення. Життєздатна поведінка передбачає активне подолання кризових ситуацій, мобілізацію сил, уникнення крайнощів, орієнтацію на збереження і заощадження власного здоров'я, особистісних ресурсів. Життєздатне ставлення відображається у сприйнятті життєвих подій, їх суб'єктивній оцінці як менш значимих, кризових [цит. за Л.А.Александровою, 9].

Логінова М.В. визначає життєстійкість як складне структуроване психічне утворення, систему переконань, які розвиваються та сприяють розвитку готовності керувати системою підвищеної складності. Компонентами життєстійкості авторка вважає емоційну стійкість, пластичність, екстравертованість, схильності до предметно-орієнтованого допінгу [101].

З точки зору інтегральної індивідуальності аналізує феномен життєстійкості А.М.Фомінова. Життєстійкість, на думку вченої, має наступні рівні: особистісно-смісловий, соціально-психологічний та психофізіологічний. Психологічними складовими особистісно-сміслового рівня є ціннісно-смісловий, мотиваційний та вольовий компоненти. Результатом прояву життєстійкості на даному рівні є позитивне світовідчуття, підвищення якості

життя. Соціально-психологічний рівень включає в себе соціальні навички, засвоєні ефективні моделі поведінки, копінг-стратегії, стилі мислення. Життестійкість проявляється на цьому рівні через адаптацію до соціуму, ефективну саморегуляцію, самореалізацію. Складовими психофізіологічного рівня виступають темпераментальні характеристики (швидкість обробки інформації, емоційна стійкість, врівноваженість, екстраверсія) та прояви фізіологічних реакцій стресу. Результатом прояву життестійкості на цьому рівні є оптимальність реакцій в ситуації стресу, здатність та готовність витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість та не знижуючи успішності діяльності [220].

У вітчизняній психології життестійкість розглядається як вміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам. Т.М.Титаренко та Т.О.Ларіна вважають, що життестійкість - це здатність людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно. Вона (життестійкість) допомагає людині адаптуватись до складних життєвих умов, до проблем життя, знайти конструктивні шляхи саморозвитку та самовдосконалення. Т.М.Титаренко вважає, що життестійкість розвивається протягом життя людини. Особистість розвиває перш за все такі ознаки життестійкості, як гнучкість, еластичність, відкритість новому, готовність до змін. Активізуються адаптивні здібності, потенціал подолання, готовність до будь-яких, приємних чи неприємних, несподіванок. Протягом життя розвиваються такі необхідні для життестійкості риси, як переконливість, сміливість, витримка, терплячість [210].

Т. О. Ларіна аналізує ресурси життестійкості, а саме те, завдяки чому людина має можливість позитивно оцінювати життєві зміни та труднощі. Вчена наголошує, що одним з ресурсів життестійкості є здатність людини оптимально оцінювати життєві негаразди [93]. Авторка намагається з'ясувати роль життестійкості у процесі формування життєвих домагань. Вона вважає, що у структурі життєвих домагань життестійкість особистості виступає як ресурс самоздійснення, особистісного потенціалу та його реалізації.

Життєстійкість як механізм дає змогу адаптувати актуальну поведінку та встановлювати адекватну систему відносин так швидко, як того потребує інформаційний простір особистості, що постійно змінюється. Однією з функцій життєстійкості є забезпечення рівноваги між адаптаційними можливостями (особистісними ресурсами) та структурою (змістом) життєвих домагань.

В контексті соціальної роботи аналізує особливості розуміння та значення понять життєстійкості та особистісного ресурсу Н.І.Кривоконь. Вчена підкреслює взаємозумовленість цих понять та їх пряме відношення до потенційних можливостей особистості. Дослідниця пропонує розглядати волонтерську діяльність в якості чинника життєстійкості громадян та як важливу умову для подолання скрутних і кризових життєвих ситуацій [89;90].

Факторну структуру життєстійкості моряків, які пережили ситуацію піратського полону, в своєму дослідженні розглядає А.Ю.Побідаш. Її, на думку вченого, утворили три компоненти: «вольовий потенціал», «адаптаційний потенціал» та «соціально-перцептивні здібності», які в свою чергу відповідають показникам основних шкал категорії життєстійкості, виділені С.Мадді. А саме: адаптивні характеристики відповідають шкалі «контроль», вольові – шкалі «залученість», соціально-перцептивні – шкалі «прийняття ризику» [152].

Враховуючи все вищесказане, можемо констатувати, що спроби теоретичного аналізу поняття життєстійкості демонструють широкий спектр його значень. Не існує єдиного бачення сутності поняття «життєстійкість». Немає єдності і в думках науковців щодо того, що таке «життєстійкість» - риса особистості чи властивість, здатність або особистісна змінна, установка або сукупність ціннісних установок, потенціал або ресурс. В усіх основних підходах до визначення поняття життєстійкості відзначається, що вона є багатограним феноменом, що включає у себе не лише особистісні якості, але ще і соціальні аспекти. Саме їх поєднання та взаємодія і обумовлює рівень вияву життєстійкості особистості.

Аналізуючи погляди різних науковців з приводу трактування життєстійкості, спробуємо дати власне визначення даного феномену. На нашу

думку, життєстійкість – це інтегральна властивість особистості, що дозволяє їй боротись з труднощами життя та позитивно адаптуватись до нових умов. Життєстійкість поєднує в собі смисло-життєві орієнтації, психофізіологічні характеристики та соціальні складові.

1.3. Роль життєстійкості в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій

Для більш глибокого розуміння професійної адаптації менеджерів комерційних організацій варто визначити особливості та специфіку даної професії.

Менеджер (від англ.manager – керівник) – це керівник, фахівець з управління виробництвом та купівлі-продажу товарів, який працює по найму. Він організовує роботу на фірмі, керує діяльністю груп співробітників фірми. Менеджер є посадовою особою фірми, де він працює, і входить в середній та вищий керівний її склад . Г.В.Осовська справедливо визначає, що менеджер – це керівник-професіонал, який працює за наймом і спеціалізується на примноженні прибутку. Тобто – це керівник на підприємстві в умовах ринкової економіки [137].

Слід зазначити, що кожний роботодавець, який приймає на роботу менеджера, вимагає наявності в останнього організаторських здібностей, вміння планувати свою роботу, активності та інших професійно важливих якостей. Як справедливо зазначають Л.В.Балабанова та О.В.Сардак, якості, які необхідні менеджерам, поділяються на три групи: професійні, особисті, ділові [19].

До професійних можна віднести ті, що характеризують грамотного фахівця і володіння якими є лише необхідною передумовою виконання трудових обов'язків менеджера. До них належать: високий рівень освіти, виробничого досвіду, компетентності у відповідній сфері; широта поглядів, ерудиція, глибоке знання як своїх, так і суміжних сфер діяльності; прагнення до

постійного самовдосконалення, критичного сприйняття та переосмислення навколишньої дійсності; вміння планувати свою роботу.

До особистих якостей менеджерів належать: фізичне та психологічне здоров'я; високий рівень внутрішньої культури; чуйність, дбайливість; доброзичливе ставлення до оточуючих; оптимізм та впевненість у собі.

Однак, як вважають Л.В.Балабанова і О.В.Сардак, керівником людину роблять не професійні або особисті, а ділові якості. До них вчені відносять:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі;
- координувати і контролювати їхнє здійснення, спонукати до праці;
- енергійність, домінантність, честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності та лідерства, сміливість, рішучість, напористість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав;
- контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою;
- цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у вирішенні проблем, уміння швидко вибрати головне та сконцентруватися;
- відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, робітниками, часом, взаєминами з клієнтами;
- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому та вести за собою підлеглих [19].

Варто вточнити, що на різних рівнях управління вимоги до керівників стосовно наведених вище якостей, не є однаковими. Рішучість, комунікабельність та деяка агресивність мають пріоритет на нижчих рівнях. На вищих цінується уміння стратегічно мислити, оцінювати ситуацію, ставити нові цілі, здійснювати перетворення, організовувати творчий процес підлеглих.

Адаптація менеджерів до трудового середовища розкривається в їх поведінці, у вмінні організовувати колектив, в показниках трудової діяльності:

продуктивності праці, засвоєнні інформації, зростанні всіх видів активності, задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

Нагадаємо, що професійна адаптація менеджерів комерційних організацій має свої компоненти: *професійний, соціальний та індивідуально-психологічний*. В професійному компоненті адаптація проявляється через відчуття задоволеності умовами праці та самою роботою. Соціальний компонент професійної адаптації характеризується ставленням до об'єднання у великі групи, ставленням до малої групи, якістю відносин між працівниками організації, ставленням до керівника. Задоволеність собою на роботі та загальний рівень адаптації можемо віднести до проявів індивідуально-психологічного компонента.

На ефективність адаптації впливає значна кількість факторів. Детально вони були розглянуті в розділі 1.1. Увагу нашого дослідження привертає група індивідуально-психологічних факторів, серед яких варто виділити особистісний фактор. Вченими виділяються наступні його складові: рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, професійна спрямованість, самореалізація, соціальна активність, рівень домагань, ставлення до самого себе, самокритичність, ціннісні орієнтації. Ми вважаємо, що на процес професійної адаптації має вплив ще одна особистісна характеристика, якою є життєстійкість.

Повертаючись до думки А.М.Фомінової, слід зазначити, що життєстійкість особистості проявляється на трьох рівнях: *особистісно-смысловому, соціально-психологічному та психофізіологічному*. Результатом прояву життєстійкості на особистісно-смысловому рівні є позитивне світовідчуття, осмисленість життя, підвищення його якості. На соціально-психологічному проявляється ефективну саморегуляцію, самореалізацію, через адаптацію до соціуму. На психофізіологічному рівні життєстійкість проявляється через оптимальні реакції на стрес, здатність та готовність витримувати стресову ситуацію не знижуючи успішності діяльності [222].

Систематизація теоретико-методологічних підходів до вивчення професійної адаптації та життєстійкості як її фактору, дають змогу доповнити

існуючі уявлення про структуру даних феноменів та розробити теоретичну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Беручи до уваги все вищезазначене, ми виділили наступні компоненти життєстійкої обумовленості професійної адаптації: *індивідуально-смысловий, соціально-комунікативний та професійно-діяльнісний* (рис.1.1).

У кожному з цих компонентів мають свій прояв диспозиції життєстійкості, а саме: залученість, контроль та прийняття ризику. Ми їх віднесли до соціально-психологічного компоненту життєстійкості, адже саме вони вказують на взаємозв'язок особистості менеджера з соціумом. Спробуємо охарактеризувати їх роль в зазначених компонентах їх професійної адаптації.

В професійній адаптації залученість, як диспозиція життєстійкості, виражається насамперед в наступному: наскільки осмислено менеджери комерційних організацій розуміють місію та завдання організації, в якій працюють; яким смыслом вони наповнюють свою роль в цій організації та який вклад вони вносять в неї; наскільки вони переймаються професійними проблемами їх вирішенням.

Менеджери з високим рівнем розвитку залученості вкладають смисл у виконання досить важких завдань. Дана диспозиція пов'язана із впевненістю в собі і є важливою особливістю уявлень менеджерів по відношенню до себе та навколишнього світу. Вона мотивує їх до самореалізації, лідерства, здорового способу життя. Залученість дозволяє менеджерам відчувати себе значимими і цінними в організації та свідомо долучатися до вирішення всіх завдань, які постають перед ними в організації. Дана диспозиція сприяє професійній активності, зайнятості роботою, концентрації уваги на вирішенні виробничих завдань.

Аналізуючи модель обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю, ми намагалися схарактеризувати те, яку роль в ній відіграє ще одна складова життєстійкості – контроль.

Відчуття контролю у менеджерів пов'язане з їх індивідуальними особливостями. Так, наприклад, високий рівень тривожності може негативно впливати на здатність концентруватися на виконанні професійних завдань. При високому контролі у менеджерів, тобто впевненості в тому, що вони можуть вплинути на важливі для них результати, відбувається концентрація на виконанні завдань (навіть надто складних), ініціюється поведінка, прикладаються зусилля, ставляться складні цілі, зникає страх перед новими, незнайомими ситуаціями. В цілому це сприяє адаптаційному процесу. При низькому сприйнятті контролю менеджери уникають складнощів, воліють ставити перед собою легкі завдання, залишаються пасивними, не вірять в ефективність власних дій.

Ще одна диспозиція життестійкості, яка теж відіграє важливу роль в професійній адаптації, – це прийняття ризику. На наше переконання, професійній адаптації менеджерів прийняття ризику можна розуміти як диспозицію, що дозволяє їм свідомо сприймати невирішені завдання та різні виробничі проблеми організації як виклик та випробування, які згодом дають можливість набуття ними нового досвіду. Ризик – це можливість як невдачі, так і виграшу, він визначає співвідношення двох полярних результатів: повного зриву запланованого або його досягнення. На наше переконання, менеджери з розвиненою диспозицією прийняття ризику легше приймають складнощі в своїй роботі, швидше погоджуються на виконання непростих виробничих завдань, свідомо беруть на себе вирішення непростих проблем, навіть якщо не впевнені до кінця в позитивному результаті. Саме це допомагає їм безболісно «зливатися» з організацією, адаптуватися до нових професійних умов.

Сказане вище добре ілюструє те, що всі складові та життестійкість в цілому мають своє відображення в процесі професійної адаптації. Далі спробуємо охарактеризувати основні компоненти обумовленості професійної адаптації життестійкістю.

Індивідуально-смысловий компонент – це осмислення себе, усвідомлення позитивних та негативних аспектів власної професійної діяльності, оцінка та

самооцінка власного почуття, регулювання своїх стосунків та прийняття рішень. Даний компонент являє собою доцільну єдність процесів самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку, самоуправління, аналізує сучасні цінності власної професійної діяльності, сприяє новому переосмисленню «картини світу».

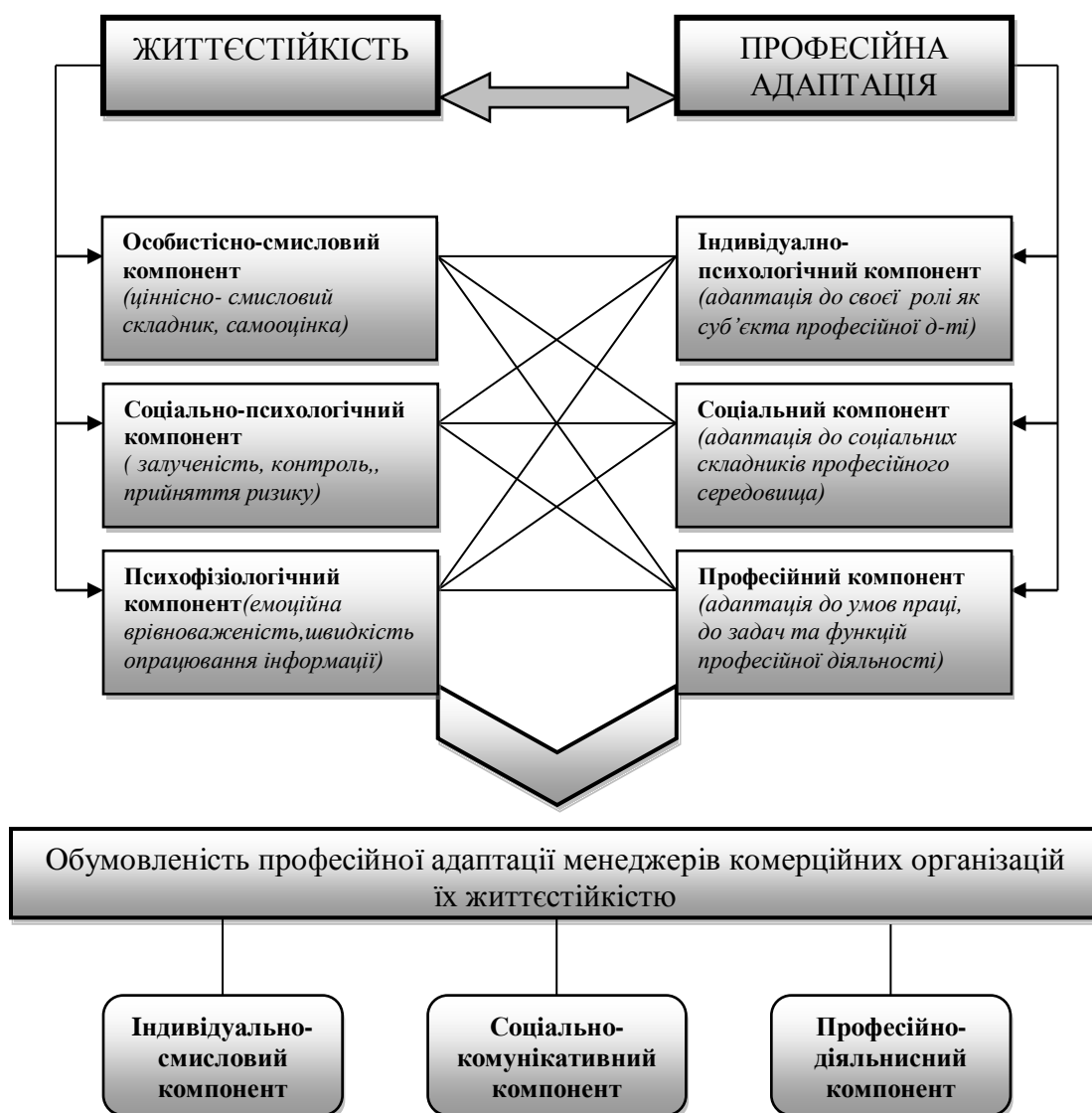


Рис 1.1. Модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

Важливою складовою індивідуально-смислового компоненту є осмисленість життя, що включає в себе особистісний сенс, смислові установки, мотиви, особисті цінності та смислові диспозиції.

Осмисленість життя менеджерів пов'язана з захопленням своєю роботою, прийняттям чітких життєвих цілей, схильністю орієнтуватись на смисл своїх дій. Смислові утворення відіграють визначальну роль в професійній діяльності особистості, вони лежать в основі можливої саморегуляції при постановці цілей та усвідомленні своїх вчинків. Вони регулюють діяльність, задають їй ту чи іншу смислову спрямованість, впливаючи таким чином на ефективність професійної адаптації.

Варто зазначити, що зміст індивідуально-смислового компоненту впливає на загальний підхід до навколишнього світу та самого себе, надає сенс і напрям професійній діяльності людини. Стійкість напруженості діяльності менеджера на якийсь смисл позитивно впливає на професійну адаптацію, а її відсутність навпаки виступає чинником дезадаптації.

Слід відзначити окремо значущість індивідуально-смислового компоненту представленої моделі (рис.1.1). Адже для успішної професійної адаптації менеджерам необхідно відшукати смисл і причини труднощів, які виникли в теперішньому часі та продукувати смисл подальшої професійної діяльності.

Наступним компонентом моделі обумовленості професійної адаптації менеджерів життєстійкістю є соціально-комунікативний компонент.

Даний компонент є не менш важливим ніж попередній. Адже рівень професіоналізму сучасного менеджера визначається не лише його професійною підготовленістю, а й здатністю до ефективної взаємодії з колегами та клієнтами під час виробничого процесу. Менеджеру потрібно встановлювати та підтримувати контакти з колегами та клієнтами, здійснювати вплив, керувати, спрямовувати їх на досягнення результату. В ході своєї діяльності менеджер виконує різноманітні управлінські функції: планує роботу в організації, приймає важливі виробничі рішення, контролює їх виконання. Все це вимагає

від менеджера здатності бачити, чути, відчувати і розуміти стан свого співрозмовника, знати його потреби, інтереси, вміння швидко оцінювати ситуацію спілкування. Передбачати можливі реакції з боку співрозмовника та їх наслідки.

В професійній діяльності менеджер комерційної організації повинен вміти чітко і якісно висловлювати свою думку, вміти переконувати та схилити на власний бік у прийнятті важливого рішення, аргументувати власну думку, наводити докази. Разом з тим він повинен вміти правильно інтерпретувати інформацію, розуміти «підтексти», вміти аналізувати ситуацію спілкування. Важливим є і вміння спілкуватися в конфліктних ситуаціях та управляти своєю поведінкою в процесі спілкування.

Діяльність менеджера вирізняється з поміж інших професій наявністю значної нервово-психічної напруги, яка обумовлена відповідальністю за результати діяльності, фінансовий стан організації та її працівників. Це вимагає від управлінця сформованого емоційно-оцінного ставлення до власної професії, усвідомлення рівня своєї комунікабельності.

Ми вже зазначали, що професійна діяльність менеджера протікає в безпосередній взаємодії його з людьми, а це вимагає від нього створення певної тактики спілкування, керування увагою клієнта, знання стилів спілкування і правильного їх використання. Дані вміння особливо необхідні при веденні перемовин, від яких залежить кінцевий результат.

На наше переконання про успішність прояву соціально-комунікативного компоненту в професійній адаптації можна судити за наступними об'єктивними показниками:

- ступінь відповідності (ідентифікації) поведінки менеджерів нормам, традиціям, цінностям, що склалися в даній комерційній організації;
- оцінка колегами керівника як прийнятого членами колективу;
- участь в житті колективу поза робочим часом.

Але існують і суб'єктивні показники, які свідчать про успішність професійної адаптації менеджерів і проявляються саме у ставленні до колективу:

- задоволеність відносинами з колегами;
- задоволеність відносинами з власним керівництвом;
- задоволеність власною соціальною роллю та статусом в колективі;
- бажання спілкуватися з колегами поза робочим часом;
- бажання приймати участь у позаробочих заходах (святкування днів народжень, професійних свят).

Сучасного менеджера, за оцінками зарубіжних та вітчизняних вчених, можна оцінювати за професійною майстерністю та стилем поведінки. Якщо професійна майстерність – це ті аспекти діяльності, які здійснюються завдяки використанню спеціальних знань, набутих в процесі навчання, то під стилем поведінки слід розуміти ті аспекти діяльності, які людина набуває в результаті адаптації до певної професійної діяльності та самовдосконалюючись у цій діяльності, - зокрема лідерство, цілісний характер, вміння взаємодіяти з іншими людьми та ефективно спілкуватися з ними. Керівниками в комерційних організаціях стають ті менеджери, що мають для цього професійні знання та значний досвід роботи з людьми. Рівень спілкування та взаємодії, корпоративної культури в організації багато в чому залежить від її керівників, визначається їх поведінкою та моральними якостями. Отже, підсумовуючи вищесказане, можемо стверджувати, що соціально-комунікативний компонент здійснює реалізацію спільної діяльності менеджера, його колег та клієнтів, що сприяє успішності його професійної адаптації.

Перейдемо до аналізу професійно-діяльнісного компоненту розробленої нами моделі життестійкісної обумовленості професійної адаптації менеджерів.

А.Маслоу вказував на нерозривний зв'язок особистості та професійної діяльності, зазначаючи, що в процесі професійної праці, що відбувається у певних соціально-економічних умовах, формуються не лише окремі функціональні системи і психічні процеси людини, а й його особистість, що

призводить до утворення соціально-професійного типу особистості з визначеними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями між групового і внутрішньо групового спілкування [9].

Даний компонент визначає професіоналізм діяльності менеджера. Його розвиток впливає на ефективність та якість результатів, відображає професійний та соціальний статус фахівця, його прагнення до особистісних і професійних досягнень. Зміст професійно-діяльнісного компоненту визначається специфікою професійної діяльності менеджера та базується на його інтересі до професії, професіоналізмі, професійній самодостатності. До професійних якостей менеджерів при цьому слід відносити знання, комунікативні, організаційні, управлінські вміння та навички на рівні, необхідному для ефективної реалізації відповідних професійних функцій.

Критерієм оцінки ефективності роботи менеджера здебільшого виступають не його знання, а професійні якості, конкретні дії та результат роботи. До таких якостей належать: вміння вести за собою колектив та пристосовуватися до сприйняття роботи, виконаної іншими людьми; вміння чітко, по-діловому організовувати справу; вміння приймати самостійні рішення, виявляти ініціативу; здатність домагатися результатів, бути наполегливим, сприймати та стимулювати підлеглих.

Професійна діяльність менеджерів пов'язана з одержанням інформації, їх взаємодія з людьми є основним соціально-психологічним механізмом їх діяльності. Досліджуючи роботи авторів останніх років про особливості комунікативної функції діяльності менеджера (Г.Бороздіна, О.Брюховецька, І.Гічан, З.Гоменюк, М.Дороніна, Ю.Жуков, Ю.Жолобов, В.Казміренко, Ю.Крижановська, В.Кричевський, М.Лукашевич,Є.Міщич, Г.Троцько, Г.Чайка), ми з'ясували, що професійна комунікація переважно являє собою взаємодію з персоналом організації з метою одержання або повідомлення інформації, необхідної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків, керування поведінням людей, їхнім станом і ставленням до цілей, завдань організації. З. Гоменюк виокремлює вміння менеджерів, що необхідні їм в

професійній діяльності: вміння скеровувати вчинки та логіку мислення людей в бажаному напрямку, не вдаючись до примусу; вміння враховувати специфіку та вікові особливості підлеглих у спілкуванні; вільне володіння мовою; здатність регулювати процес спілкування як в групі, так і на міжособистісному рівні; вміння створювати атмосферу доброзичливості, взаєморозуміння [46].

Від рівня розвитку професійної комунікації залежить ефективність професійної діяльності менеджерів, позитивний мікроклімат в колективі.

Наступною складовою професійно-діяльнісного компоненту професійної адаптації ми вважаємо ставлення до роботи. Ця складова, на наше переконання, відіграє важливу роль саме в успішності професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. В науковій літературі існує чимало поглядів на проблему ставлення до роботи у менеджерів та вплив його особливостей на професійну адаптацію. Проведений аналіз наукової літератури дозволяє виділити п'ять моделей ставлення до роботи менеджерів комерційних організацій. Розглянемо кожну з них.

1. *Робота як спосіб виживання.* Для менеджера робота є життєвою необхідністю. Він хороший виконавець, але не бере на себе високі зобов'язання, не хоче включатися в нові проекти, щоб не загрузати власний вільний час, не проявляє ініціативу, йому не цікаво працювати. Звичайно такий менеджер не може ефективно адаптуватися до професії, пристосуватися до умов праці, до колективу.

2. *Робота як спосіб заробітку грошей.* Такий управлінець орієнтований на отримання максимальної фінансової віддачі від власної професійної діяльності. Найчастіше – вони гарні, впевнені в собі професіонали, але на першому місці для них стоїть матеріальна винагорода у вигляді не тільки зарплатні, а й бонусів, пільг, різних привілеїв. На другий же план ними відносяться умови праці, особливості вищого керівництва та колег, культура компанії. Рівень професійної адаптації таких менеджерів є достатнім, адже деякі негаразди компенсуються для них матеріальною винагородою.

3. *Робота як спосіб самоіндифікації.* Управлінець повністю ідентифікується зі своєю роботою, своєю посадою та з тим, що робить він в організації. Робота для нього – справа життя або хобі, яке переросло в спосіб заробляння грошей. Такий менеджер працює з задоволенням, він залучений в процес, переймається загальними справами. Крайнім проявом такого ставлення до роботи є трудоголізм, коли працівник занадто старається, працює в позаробочий час. Здебільшого адаптація до професії таких менеджерів є досить вираженою. Вони адаптовані і до умов праці, і до самого колективу.

4. *Робота як спосіб досягнення соціального успіху.* В розумінні такого працівника успіх в житті прирівнюється до соціального успіху, а соціальний успіх може дати гарна кар'єра. Тому вся його професійна активність направлена на досягнення вищої сходинки в організації. Менеджери, яким притаманна така модель ставлення до роботи, намагаються постійно підвищувати свій професійний рівень, вирішувати більш складні завдання, тим самим добираючи недостатні для наступної кар'єрної сходинки навички. Вони майже ніколи не зупиняються, а постійно ставлять перед собою наступні цілі. Професійна адаптація таких менеджерів має виражений характер. Вони швидко звикають до нових умов праці, іноді не звертаючи уваги на те, що їх не влаштовує, добре адаптуються до колективу, колег, пристосовуються до професії в цілому.

5. *Робота як засіб самореалізації.* Така модель ставлення до роботи зустрічається рідко, вона притаманна здебільшого менеджерам вищої ланки. Управлінця з таким ставленням до роботи відрізняє відчуття, що робота надає йому сил та енергії, а не відбирає їх. Такий менеджер продовжує позитивно ставитись до роботи, не дивлячись на перешкоди, що виникають в професії, він бажає реалізуватись в роботі. Такі менеджери не схильні до вигорання, вони розумно балансують між замученістю в свою професійну діяльність та трудоголізмом. Менеджери даної моделі ставлення до роботи успішно адаптуються до професії. Швидко звикають до особливостей своєї праці,

знаходять контакт з працівниками колективу, ефективно співпрацюють з власним керівництвом.

В професійно-діяльнісному компоненті обумовленості профадаптації життєстійкістю важливу роль відіграють індивідуально-типологічні особливості. Вони детермінують специфіку професійної адаптації менеджерів, на їх засаді формується схильність до вибору певних стратегій адаптації. Є менеджери, які легко переходять від одних умов до інших, пристосовуються до змін обстановки в організації, де працюють, а є і ті, індивідуальні особливості, які перешкоджають ефективній професійній адаптації. До індивідуальних особливостей, що сприяють професійній адаптації менеджера ми відносимо : екстраверсію, врівноваженість, лабільність, сенситивність. А ригідність, висока тривожність, схильність до інтроверсії , на нашу думку, перешкоджають успішній адаптації.

Беручи до уваги все вище викладене, можемо припустити, що життєстійкість та її складові відіграють позитивну роль в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій і можуть розглядатися як фактор, що лежить в основі адаптаційних процесів до умов професійної діяльності.

Висновки до першого розділу

1. На основі результатів теоретичного аналізу визначено, що *професійна адаптація менеджерів комерційних організацій* – процес активної взаємодії особистості та професійного середовища, яка забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця, що сприяють ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму. Виділено структурні компоненти професійної адаптації менеджерів: *індивідуально-психологічний* (адаптація менеджера до своєї ролі як суб'єкта прерійної діяльності); *соціальний* (адаптація до соціальних складників професійного середовища); *професійний* (адаптація управлінця до умов праці, до задач та функцій професійної діяльності).

2. Систему факторів професійної адаптації складають: соціально-економічні, соціально-психологічні, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні. Визначено, що вагомими чинниками професійної адаптації менеджерів науковці вважають уміння володіти собою, емоційну стійкість, стресостійкість, рівень адаптаційного потенціалу, здатність працювати в умовах обмежених ресурсів та екстремальних ситуаціях, поведінкова регуляція, здатність до ризику. Як з'ясовано, дані чинники науковці відносять до характеристик життєстійкості особистості, що відкриває можливості аналізу життєстійкості як одного з факторів професійної адаптації особистості та встановлення зв'язку між компонентами цих психологічних феноменів.

3. В результаті теоретичного аналізу феномену життєстійкості виявилось, що дослідники по-різному визначають дане поняття. Це і риса та властивість особистості, і установка та сукупність ціннісних установок, і потенціал та ресурс особистості. Ми вважаємо, що життєстійкість – це інтегральна властивість особистості, що дозволяє їй боротись з труднощами життя та позитивно адаптуватись до нових умов. Даний феномен поєднує в собі смисло-життєві орієнтації, психофізіологічні характеристики та соціальні складові.

Виділено *компоненти* життєстійкості менеджерів комерційних організацій: *особистісно-смисловий* (цінності, життєві смисли, самооцінка життєстійкості); *соціально-психологічний* (залученість в життя, його контроль та прийняття ризику), *психофізіологічний* (емоційна рівноваженість, екстраверсія, швидкість опрацювання інформації).

4. Побудовано теоретичну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю, яка має двовимірний простір та являє собою три компоненти: індивідуально-смисловий, соціально-комунікативний, професійно-діяльнісний, що утворені на основі логічного поєднання виділених нами компонентів професійної адаптації та життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Основні наукові результати розділу опубліковані в працях автора [139, 142, 143, 144].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОБУМОВЛЕНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЖИТТЄСТІЙКІСТЮ

У другому розділі визначено загальну стратегію констатувального дослідження, обґрунтовано комплекс психодіагностичних методів, детально описано методики та процедуру проведення дослідження. Представлено результати емпіричних вимірів, охарактеризовано особливості професійної адаптації та життєстійкості менеджерів комерційних організацій, проаналізовано вплив життєстійкості на професійну адаптацію менеджерів.

2.1. Організація констатувального дослідження життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Виходячи з теоретичних і методологічних основ нашого дослідження, ми звернулися до безпосереднього вивчення особливостей життєстійкості менеджерів комерційних організацій як фактору їх адаптації до професійної діяльності.

Мета констатувального дослідження – визначити особливості впливу життєстійкості на професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій.

У відповідності до методологічних засад експериментальної роботи констатувальне дослідження включає в себе підготовчий та дослідницький етапи. У рамках *підготовчого етапу* розроблялася програма дослідження, в якій були сформульовані його вихідні положення, а саме: життєстійкість являється фактором професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

Враховуючи двовимірний простір моделі обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю, логічний конструкт нашого дослідження спроектований у площину вирішення таких завдань:

1. Проаналізувати особливості структури та рівнів прояву життєстійкості та професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

2. Дослідити особливості розвитку у менеджерів комерційних організацій складових *особистісно-смислового компоненту життєстійкості* та *індивідуально-психологічного компоненту професійної адаптації*, а також з'ясувати зв'язки між ними, які за нашими теоретичними уявленнями являють собою ***індивідуально-смисловий компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю*** (див. п.1.3, рис. 1.1).

3. Вивчити сформованість у досліджуваних складових *соціально-психологічного компоненту життєстійкості* та *соціального компоненту професійної адаптації*, встановити залежності між ними, які, з нашого погляду, утворюють ***соціально-комунікативний компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю*** (див. п.1.3, рис. 1.1).

4. З'ясувати особливості вираженості у менеджерів складових *психофізіологічного компоненту життєстійкості* та *професійного компоненту професійної адаптації* й проаналізувати їх зв'язки, які, на підставі теоретичної моделі, складають ***професійно-діяльнісний компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю*** (див. п.1.3, рис. 1.1).

На основі поставлених завдань дослідження на даному етапі здійснювався підбір емпіричного інструментарію. Було складено анкету для отримання статистичних відомостей, а також сформовано дві групи тестових методик: методики для дослідження особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій, методики для дослідження особливостей життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Для дослідження *особливостей адаптації* менеджерів комерційних організацій до їхньої професійної діяльності ми використали «Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» Р. Х. Ісмаїлова (табл. 2.1). Дана методика дозволяє визначити загальний рівень професійної адаптації та з'ясувати особливості адаптації в кожному її компоненті (індивідуально-психологічному, соціальному, професійному).

Таблиця 2.1

**Емпіричні категорії дослідження особливостей професійної адаптації
менеджерів комерційних організацій**

Досліджувані компоненти професійної адаптації	Показники за методикою	Методика	Літературні джерела
<i>Індивідуально- психологічний компонент</i>	Загальний рівень адаптації	Опитувальник для оцінки рівня соціально- психологічної адаптації працівника підприємства (автор Р. Х Ісмаїлов)	Никифоров Г. С. Психология профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. – 316 с.[127].
	Задоволеність собою на роботі		
<i>Соціальний компонент</i>	Ставлення до об'єднання в великі групи	Опитувальник для оцінки рівня соціально- психологічної адаптації працівника підприємства (автор Р. Х. Ісмаїлов)	Никифоров Г. С. Психология профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. – 316 с. [127].
	Ставлення до малої групи		
	Задоволеність своїм положенням в колективі		
	Відносини між працівниками		
	Ставлення до керівника		
	Оцінка колективізму		
<i>Професійний компонент</i>	Задоволеність роботою	Опитувальник для оцінки рівня соціально- психологічної адаптації працівника підприємства (автор Р. Х. Ісмаїлов)	Никифоров Г. С. Психология профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. – 316 с. [127].
	Задоволеність умовами праці		

Теоретичною основою дослідження структури життєстійкості стали роботи А.М. Фомінової. Авторка розглядає життєстійкість з точки зору представленості в індивідуальних властивостях, які включають значимі компоненти особистісно-сміслового, соціально-психологічного і психофізіологічного рівнів. Всі ці компоненти проявляються у певних ситуаціях, як єдиний комплекс, що сприяє оптимальному проживанню власного життя, успішному подоланню стресових ситуацій, саморегуляції та адаптації [222].

Особливості структури життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми дослідили за допомогою наступних тестових методик: «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтьєва; «Тест життєстійкості» Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової; «Тест самооцінки життєстійкості» Т.О. Ларіної; Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) Л.Н. Собчик (таблиця 2.2).

«Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтьєва ми застосували задля виявлення особистісно-сміслового рівня життєстійкості. Разом із загальним показником осмисленості життя, методика включає 5 субшкал:

1. Цілі в житті - цілі в майбутньому, які надають життю осмисленості, направленості, тимчасової перспективи.
2. Процес життя або інтерес та емоційна насиченість - показник, який свідчить про те, чи сприймає досліджуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений, сповнений змістом.
3. Результат життя або задоволеність самореалізацією – показник, який відображає оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки прожита частина життя була продуктивною та осмисленою.
4. Локус контролю – Я (Я – господар життя). Отримані бали за цією шкалою визначають, наскільки досліджуваний оцінює себе як особистість, чи вважає себе здатним побудувати своє життя у відповідності до своїх цілей та уявлень про його зміст.

5. Локус контролю – життя або керованість життям. Показники за даною шкалою характеризують реципієнта як здатного або ні керувати своїм життям, приймати рішення та втілювати їх в життя.

Самооцінку життєстійкості було досліджено за допомогою методики «Тест самооцінки життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т.О. Ларіної). Метою даної методики є визначення рівня осмисленості та сформованості особистісних складових життєстійкості, які проявляються в спілкуванні.

Соціально-психологічний рівень життєстійкості менеджерів комерційних організацій досліджувався за допомогою «Тесту життєстійкості» Д.О.Леонтьєва та О.І. Рассказової. Дана методика містить три шкали:

1. Залученість – впевненість у тому, що залученість в те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти щось варте та цікаве для особистості.
2. Контроль – впевненість у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо цей вплив не абсолютний і успіх не гарантовано.
3. Прийняття ризику – впевненість у тому, що все те, що з ним відбувається, сприяє його розвитку за рахунок знань, здобутих з досвіду, - неважливо, позитивного чи негативного.

Сума балів за трьома шкалами показує рівень прояву загальної життєстійкості у респондентів.

Для дослідження особливостей психофізіологічного рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми використали Індивідуально-типологічний опитувальник Л.М. Собчик. Методика містить наступні 8 шкал:

- екстраверсія – спрямованість на світ, відкритість, наміри на розширення контактів, товариськість;
- спонтанність – непродуманість у висловах тавчинках;

Таблиця 2.2

Емпіричні категорії дослідження особливостей структури життєстійкості

Досліджувані показники	Показники за методикою	Методика	Літературні джерела
<i>Особистісно-смысловий рівень</i>	Загальний показник осмисленості життя	Тест смисло-життєвих орієнтацій Д.О.Леонтьєва	Леонтьєв Д.О. Тест смысловжизненных ориентаций (методическое руководство) – М.: «Смысл», 1992., -- 16 с. [97].
	Цілі		
	Процес		
	Результат		
	Локус контролю-Я		
	Локус контролю – життя		
	Самооцінка життєстійкості	Тест самооцінки життєстійкості (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т.О. Ларіної)	Титаренко Т.М., Ларіна Т.О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека.– К.: Марич, 2009.– 76 с. [210].
<i>Соціально-психологічний рівень</i>	Загальний рівень життєстійкості	Тест життєстійкості С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва та О. Рассказової	Леонтьєв Д.О., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости – М: Смысл, 2006. – 63 с. [96].
	Залученість		
	Контроль		
	Прийняття ризику		
<i>Психофізіологічний</i>	Екстраверсія	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) Л.М. Собчик.	Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики.- Москва:ИПП-ИСП,2001.-512с. [193].
	Спонтанність		
	Агресивність		
	Ригідність		
	Інтроверсія		
	Сензитивність		
	Тривожність		
	Лабільність		

- агресивність – впертість і свавілля у відстоюванні власних інтересів;
- ригідність – інертність установок, суб'єктивізм, надмірне намагання відстоювати власні погляди і принципи, критичність по відношенню до інших думок;
- інтроверсія – направленість на світ власних переживань, тяжіння до ілюзій, замкнутість;
- сензитивність – схильність до рефлексії, песимістичність в оцінюванні перспективи, вразливість;
- тривожність – емоційність, незахищеність, надмірні переживання;
- лабільність – емотивність, виражена мінливість настрою. Мотиваційна нестійкість.

Також у рамках підготовчого етапу було здійснено обрахування потрібної кількості вибірки. Для цього ми провели пілотажне дослідження, у якому були обстежені за допомогою тесту життестійкості С.Мадді [96] 100 осіб, що працюють менеджерами комерційних організацій.

Було з'ясовано, що за критерієм (шкалою) «загальна життестійкість» 21,0% з них проявляють середній рівень цієї якості. Виходячи з цього, потрібно визначити скільки випадків необхідно піддати спостереженню, щоб розмір неточності (Δ) не перебільшував 5% ($P(t) \leq 0,95$).

Для цього застосували формулу для розрахунку необхідного числа спостережень [190]:

Перетворюючи формулу для розрахунку розміру неточності (Δ), яка допускається у зв'язку з несучільним характером спостереження

$$\Delta = t \sqrt{\frac{P(100-P)}{n}} \quad (1)$$

до її виразу для визначення n – оптимального числа спостережень:

$$n = \frac{t^2 P(100-P)}{\Delta^2}, \quad (2), \quad \text{де}$$

n – кількість випадків для спостереження в констатувальному дослідженні;

P – одержаний у пілотажному дослідженні відсоток ознаки;

Δ - розмір неточності, яка допускається у зв'язку з несучільним характером спостереження. У нашому дослідженні ми її задали 5% рівнем.

t - коефіцієнт довірчої ймовірності. При $P(t) = 0,95$ коефіцієнт $t = 1,96$.

Підставили у формулу (2) фактичні значення і отримали:

$$n = [1.96^2 \times 21 (100 - 21)] / 5^2 = 6373.2 / 25 = 254.9,$$

що округлено складає 255 осіб на вибірці менеджерів.

За методикою Р.Х. Ісмаїлова [127] у пілотажному обстеженні того ж контингенту досліджуваних отримано загальний рівень адаптації на рівні 19,534%. Було обраховано за формулою (2) необхідне число спостережень:

$$n = [1.96^2 \times 19.53 (100 - 19.53)] / 5^2 = (1.96^2 \times 19.53 \times 80.47) / 25 = 241.5 = 242 \text{ особи.}$$

Отже, для забезпечення довірчої ймовірності, яка не перебільшувала б 5% рівня ($P(t) \leq 0,05$) оптимальне число спостережень має складати від 242 до 255 осіб, що в середньому становить 249 осіб. На основі розрахунків до обстежуваної вибірки ми включили 251 особу, що задовольняє її статистично достовірну репрезентативність.

Таким чином, згідно розрахунку, експериментом було охоплено 251 менеджера, віком від 25 до 62 років, що працюють в комерційних організаціях м. Чернігова (ТОВ «Торгсервіс», ТОВ «Дельта Фуд», ВО «САН Ін Бев Україна», ТОВ «Профальянс»).

Розподіл досліджуваних за статтю мав наступний вигляд: 145 респондентів жіночої статі, що становить 57,8% від загальної вибірки, та 106 респондентів чоловічої статі, що відповідно становить 42,2% від загальної вибірки. Також ми розподілили вибірку за рівнем освіти на наступні групи: 1) респонденти з вищою освітою (204 особи, 81,3%); 2) респонденти з

незакінченою вищою освітою та середньою спеціальною (24 особи, 9,6%); 3) повною середньою (23 особи, 9,2%).

На *другому етапі* здійснювалася обробка первинних матеріалів, аналізу отриманих результатів, їх узагальнення, формулювання висновків. Для статистичного обґрунтування результатів дослідження були використані наступні методи: дисперсійний аналіз (ANOVA), порівняння середніх значень двох вибірок з використанням t-критерію Ст'юдента, кореляційний, кластерний та регресійний аналізи. Математично-статистичні процедури здійснювалися за допомогою комп'ютерного пакета SPSS for Windows 17.0.

2.2. Особливості структури та рівнів прояву професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Професійна адаптація – це складний, багатогранний процес, в якому беруть участь і сам індивід, і колектив як елемент середовища його життєдіяльності. Під час професійної адаптації формуються деякі специфічні професійно важливі якості особистості, які є необхідною умовою успішного оволодіння даною спеціальністю. В цьому випадку відбувається адаптація до підприємства, яка пов'язана: із включенням нового робітника в загальний ритм праці, з узгодженням своїх трудових зусиль із діями інших членів колективу; з встановленням необхідного психологічного контакту й взаєморозуміння; з виробленням нового життєвого стереотипу особистості, що зумовлений її входженням у новий колектив; із засвоєнням норм, цінностей і традицій цього колективу; а також, з подоланням протиріч між очікуваннями особистості, її професійною підготовленістю, з одного боку, та характером реальних вимог, конкретними умовами праці, щоденною практикою, з іншого [195].

Для дослідження рівня професійної адаптації менеджерів ми використали методику «Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» (автор Р. Х. Ісмаїлов). Даний тест дозволяє виміряти

рівень професійної адаптації досліджуваних, а також визначити «джерела дезадаптації», порівнявши результати окремих шкал.

Як видно з рис. 2.1, у менеджерів комерційних організацій переважає виражений рівень адаптації, що становить 59,2%; високий рівень притаманний 27,6% респондентів; а низький рівень адаптації лише 13,2%.

Респонденти з високим рівнем адаптації легко адаптуються до нових умов, до нового колективу та до нової діяльності. Вони швидко орієнтуються в ситуації та виробляють адекватні стратегії поведінки. Їм властива висока емоційна стійкість. Високоадаптовані менеджери прагнуть внести свій внесок в успіх організації, вони залучені в її діяльність, намагаються працювати так, щоб забезпечити найбільшу ефективність своїй організації.

Менеджерам комерційних організацій з низьким рівнем адаптації відповідає мінімальний рівень виробничої активності, низький соціальний статус та досить високий показник невротичних реакцій. Такі менеджери прагнуть залишатися в тіні і не притягувати до себе уваги. Їм властива байдужість, пасивність, відсутність інтересу до того, що відбувається в організації, де вони працюють. В роботі з підлеглими такі менеджери намагаються уникати виробничих контактів, вони неактивні та безініціативні.

Найбільшу частку в нашому дослідженні займають менеджери з вираженим рівнем адаптації. Такі менеджери прагнуть до успіху усередині організації, щоб посідати в ній гарне місце. Незважаючи на деяку невпевненість у своїх можливостях, менеджери даного типу все ж намагаються максимально залучатися у виробничий процес своєї організації. Здійснюючи управлінську функцію, вони орієнтуються на колектив, на підлеглих. Вони здатні до середньої виробничої активності та дисциплінованості, швидкого реагування. Саме тому їх добре сприймають в колективі, їх емоційний стан переважно позитивний. Таким чином, можна стверджувати, що виражений рівень адаптації є оптимальним кількісним рівнем загального показника адаптації.

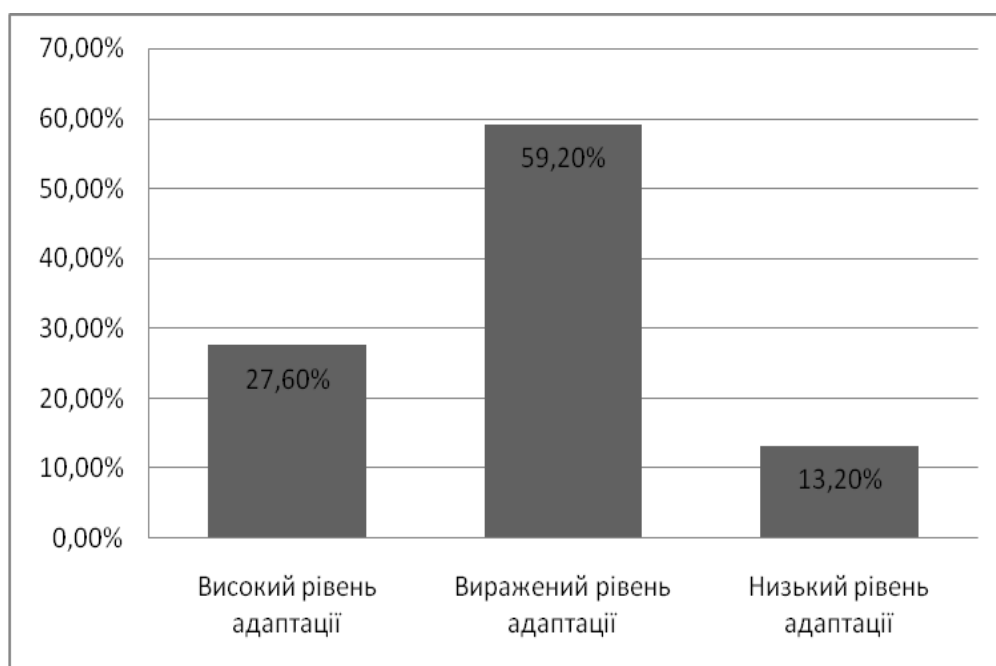


Рис. 2.1. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Дані, представлені в таблиці 2.3 демонструють нам рівні розвитку складових професійної адаптації менеджерів. Найвищі показники відносяться до соціального та індивідуально-психологічного компонентів професійної адаптації менеджерів, що виражаються в адаптації до соціальних компонентів професійного середовища та, відповідно, в адаптації до своєї ролі як суб'єкта професійної діяльності. Таким чином, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму та стосунки з робітниками є найбільш вираженими для даної групи.

Таблиця 2.3

**Результати дослідження структурних одиниць професійної адаптації
менеджерів комерційних організацій**

Структурні одиниці професійної адаптації	Середнє значення
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,92
Оцінка колективізму	8,87
Стосунки між робітниками	8,85
Ставлення до роботи	8,2
Ставлення до малої групи	7,92
Ставлення до об'єднання	7,22
Ставлення до керівника	6,56
Задоволеність собою на роботі	6,34
Задоволеність умовами роботи	4,86

Незважаючи на досить високі показники загального рівня соціально-психологічної адаптації менеджерів, в структурі професійної адаптації нашої вибірки існують деякі проблеми. Вони пов'язані з задоволеністю умовами праці, з задоволеністю собою на роботі, ставленням до керівника. До причин незадоволеності умовами праці можна віднести наступні фактори: погані санітарно-гігієнічні умови в організації, нерівномірне забезпечення роботою, погане обладнання, низький заробіток, незручна змінність. І навпаки, гарні санітарно-гігієнічні умови, хороша організація праці, висока заробітна плата та сучасне обладнання можуть сприяти тому, що менеджери будуть задоволені умовами праці.

Низькі показники за шкалою задоволеності собою на роботі можуть свідчити про наступне. Такі менеджери здебільшого незадоволені власним статусом в організації, вони усвідомлюють низьку значущість своєї діяльності, визнають власну професійну неефективність. Незадоволені собою, результатами своїх дій, не бачать перспективи власного професійного зростання.

З таблиці 2.3 бачимо, що існують низькі показники у даній вибірці за шкалою ставлення до керівника. У ставленні менеджерів до свого безпосереднього керівництва відтворюється оцінка їхнього професійного спілкування з керівником. Крім професійних відносин, підлеглий менеджер очікує від свого безпосереднього керівника спілкування та соціальної підтримки на емоційному рівні, що належним чином ним оцінюється: відданістю керівникові та повагою до його професійної діяльності. Ставлення до керівника характеризується прийнятністю або неприйнятністю підлеглим менеджером контролю та можливого психологічного тиску зі сторони його безпосереднього керівника та орієнтацією на повне підкорення або опору керівникові при виконанні будь-якої роботи. Працівники відчують невпевненість та зневіру у такому керівникові, яка може супроводжуватись негативним ставленням до нього.

Візуально структуру професійної адаптації менеджерів комерційних організацій представлено на рис. 2.2.

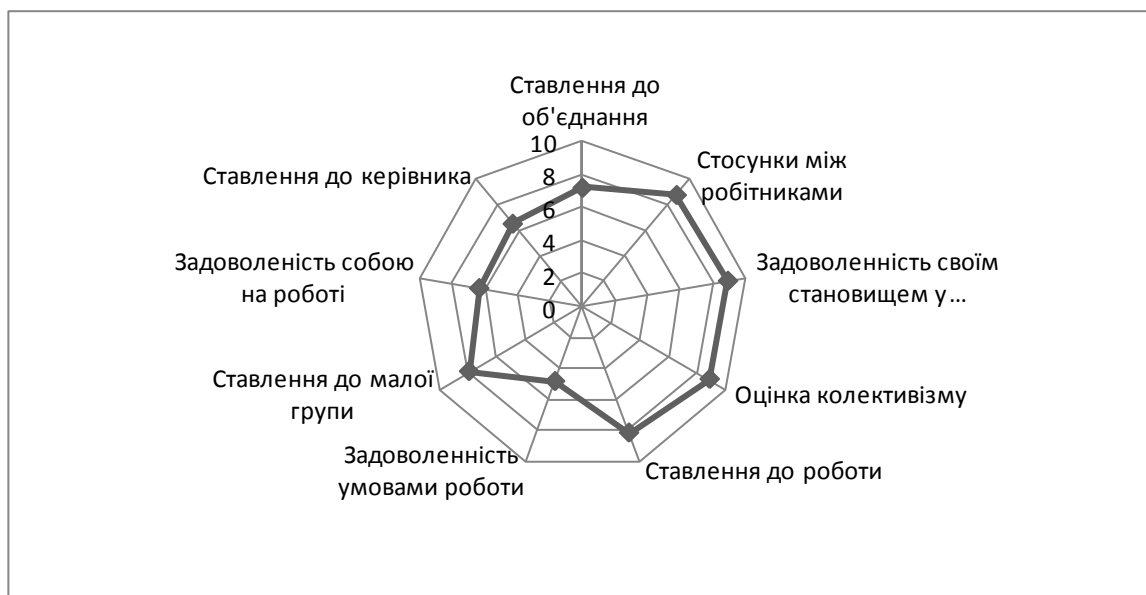


Рис. 2.2. Структура професійної адаптації менеджерів комерційних організацій

Природні особливості яскраво проявляються в професійній діяльності чоловіків і жінок: в індивідуальному режимі діяльності, в відношенні до умов і

змісту праці, в реагуванні на керівництво, в психологічному кліматі в колективі тощо. Одні і ті самі виробничі та соціально-психологічні умови та інші фактори професійної адаптації не будуть однаково трактуватися чоловіками та жінками і не призведуть до однакових результатів діяльності. Тому для нас важливо дослідити гендерний аспект професійної адаптації даної вибірки.

Серед 251 респондента, що взяли участь у констатувальному дослідженні, 145 (57%) респондентів жіночої статі та 106 (43%) респондентів чоловічої статі.

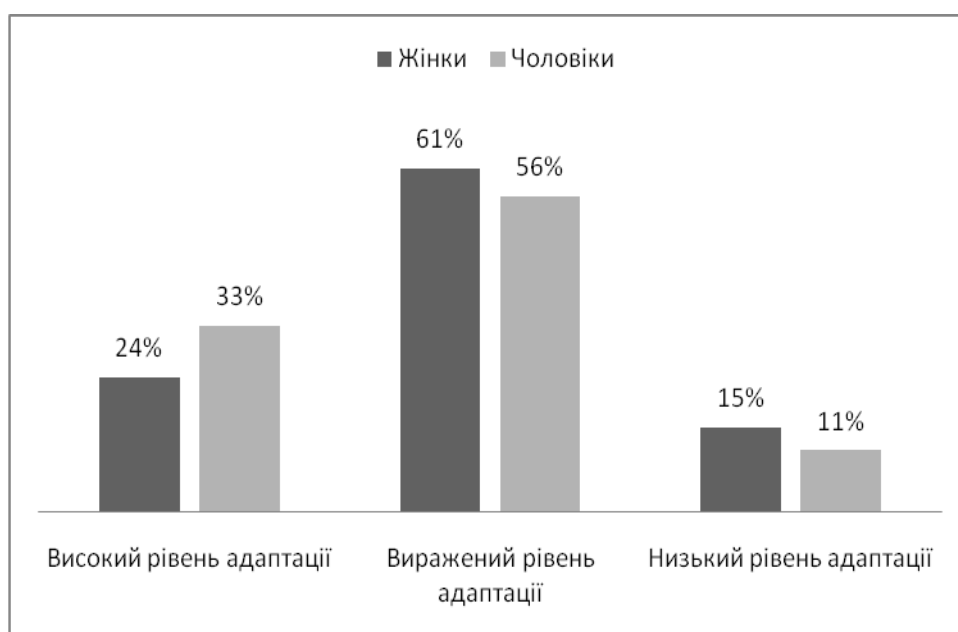


Рис. 2.3. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі (у % від загальної кількості опитаних)

Рис. 2.3. демонструє результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій. Ми бачимо, що високий рівень адаптації майже на 10% частіше констатується у чоловіків, ніж у жінок, в той час, як виражений рівень загальної адаптації на 5% частіше – у жінок. Також показник низького рівня адаптації на 4% частіше зустрічається серед жінок-менеджерів, ніж серед чоловіків. Такий розподіл результатів може пояснюватися багатьма факторами. Більш детально ми розглянемо їх при аналізі структурних

особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі.

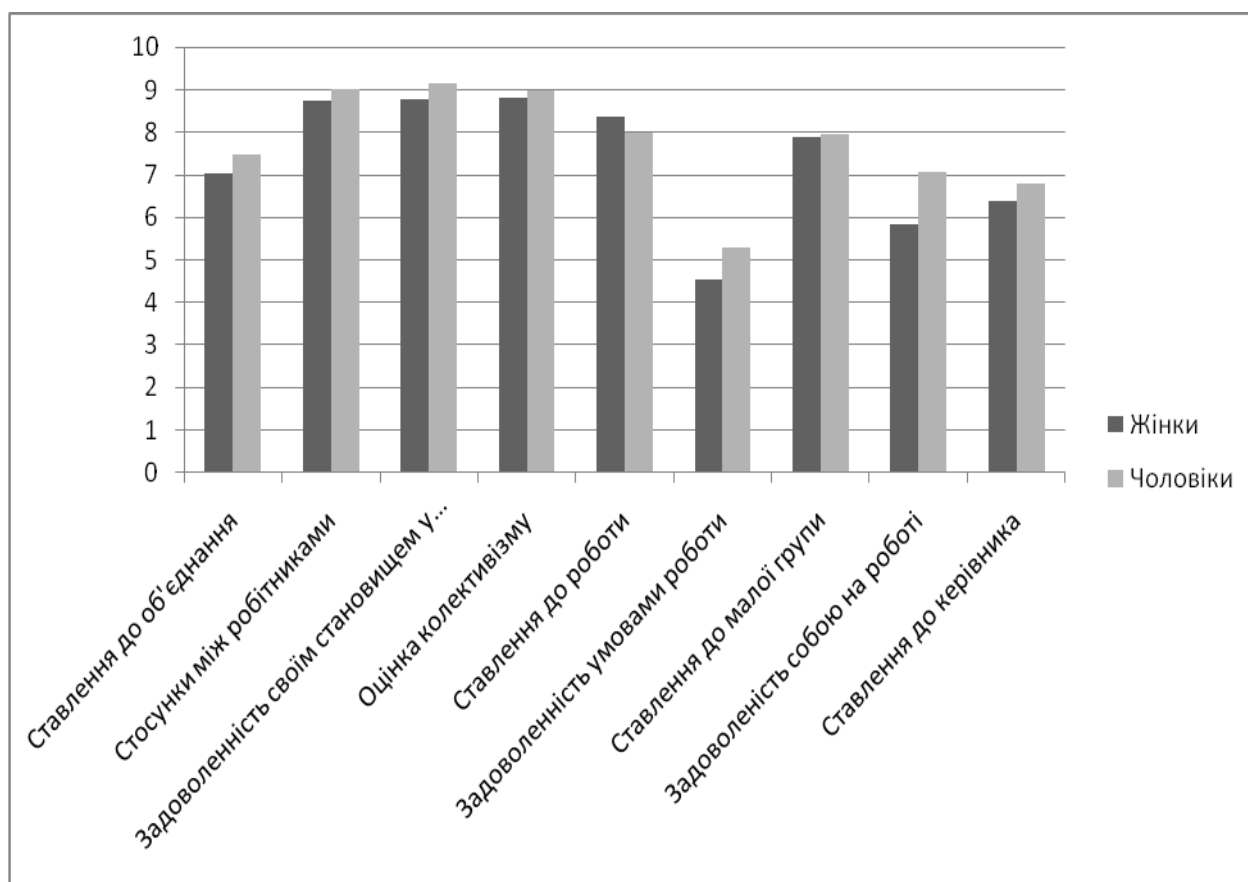


Рис. 2.4. Результати дослідження рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від статі

За результатами дослідження, схематично представленими на рис. 2.4., найвищий рівень адаптації у жінок за показником «оцінка колективізму», в той час, як у чоловіків – за показником «задоволеності своїм становищем в колективі». Як ми бачимо, рівень професійної адаптації в групі жінок вище, ніж в групі чоловіків, лише за показником «ставлення до роботи», в решті випадків рівень розвитку вищий, або майже однаковий в групі чоловіків. Найнижчі результати для обох груп за показником «задоволеності умовами роботи»

Таблиця 2.4

**Розподіл рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації
менеджерів комерційних організацій залежно від статі**

Компоненти професійної адаптації	Середні показники		Різниця ($p=0,001$)
	Жінки	Чоловіки	
Загальний рівень соціально-психологічної адаптації	70,60	73,51	0,121
Ставлення до об'єднання	7,03	7,47	0,101
Стосунки між робітниками	8,72	9,02	0,358
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,77	9,13	0,265
Оцінка колективізму	8,80	8,97	0,568
Ставлення до роботи	8,36	7,97	0,245
Задоволеність умовами роботи	4,55	5,28	0,001
Ставлення до малої групи	7,89	7,95	0,849
Задоволеність собою на роботі	5,82	7,06	0,001
Ставлення до керівника	6,39	6,78	0,247

За допомогою t-критерію Стюдента виявлено статистично значимі відмінності у групах різної статі за такими показниками: задоволеність умовами роботи (більш вираженою вона є у чоловіків при $p \leq 0,001$) та задоволеність собою на роботі (вищий показник має вибірка представників чоловічої статі при $p \leq 0,001$). Рівень задоволеності умовами праці вищий у чоловіків, ніж у жінок. Це можна пояснити тим, що жінки є більш вибагливими до даного компонента, а саме до санітарно-гігієнічних умов, географічного розташування та близькості їх місця роботи до дому. Для них розмір заробітку частіше, ніж для чоловіків, визначає задоволеність умовами роботи. Для представників чоловічої статі головним у відношенні до роботи є змістовна складова праці, тобто різноманітність завдань, суспільна значимість виробничої діяльності.

Що стосується показника задоволеності собою на роботі, він також значно більш виражений серед спеціалістів-чоловіків, ніж серед спеціалістів-жінок. Це можна пояснити великим вкладом емоційного компоненту в формування жінками самооцінки, вони довше і глибше, ніж чоловіки,

переживають свої успіхи і невдачі. Тому рівень задоволеності собою на роботі є важливішим фактором адаптації чи дезадаптації для жінок, ніж для чоловіків.

Визначені розбіжності між групами менеджерів-чоловіків і менеджерів-жінок важливо враховувати керівникам та організаційним психологам при та плануванні заходів щодо підвищення рівня професійної адаптації

Також ми розподілили вибірку за рівнем освіти на наступні групи: 1) респонденти з вищою освітою (204 особи, 81,3%); 2) респонденти з незакінченою вищою освітою та середньою спеціальною (24 особи, 9,6%); 3) повною середньою (23 особи, 9,2%).

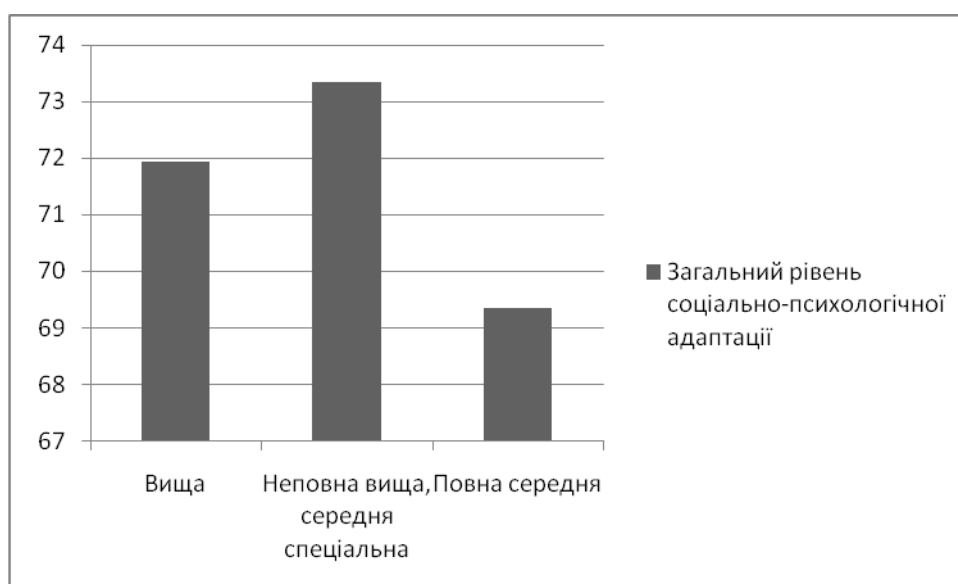


Рис. 2.5. Результати дослідження загального рівня адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від освіти

Вивчення особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від рівня освіти показало, що найбільш адаптованою групою є група менеджерів з незакінченою вищою та середньою спеціальною освітою, дещо менше адаптованими є менеджери з вищою освітою, а найнижчий рівень загальної професійної адаптації у менеджерів з повною середньою освітою.

Що стосується виявів окремих складових професійної адаптації (рис.2.6), то дослідження виявило наступні особливості, що властиві менеджерам з різним рівнем освіти. Так, група респондентів з вищою освітою найбільше адаптована за такими соціально-психологічними структурними компонентами професійної адаптації, як стосунки між робітниками, оцінка колективізму, задоволеність своїм становищем у колективі; а найменше - за компонентом задоволеності умовами праці. Серед середніх показників по всім трьом групам респонденти з вищою освітою мають найвищі показники адаптації за такими компонентами, як ставлення до об'єднання та задоволеність умовами праці.

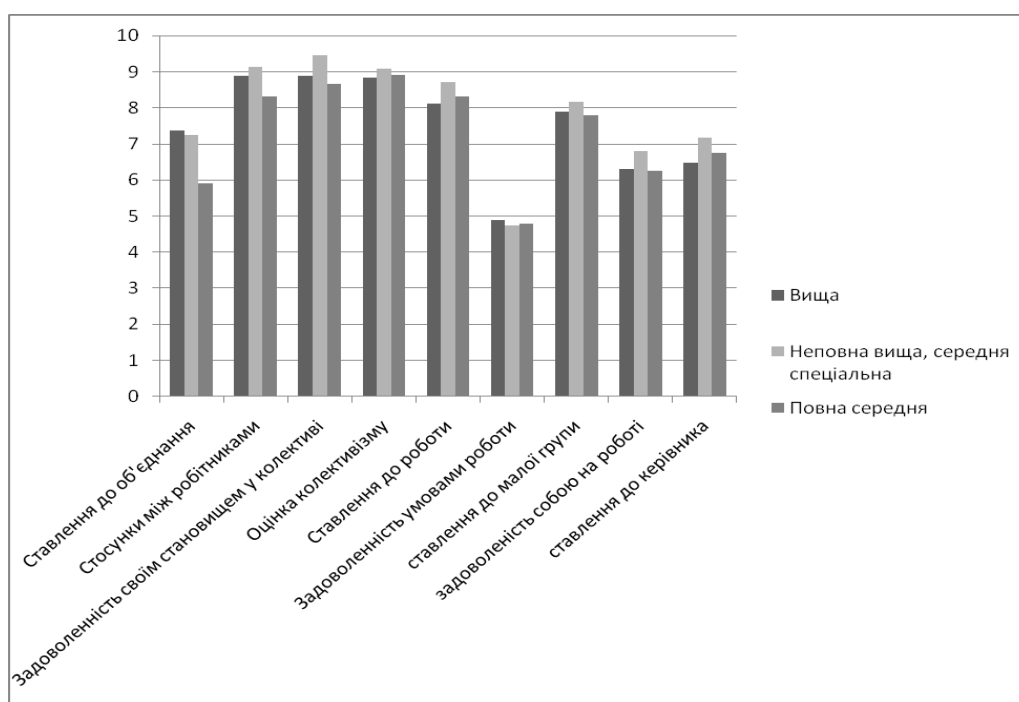


Рис. 2.6. Результати дослідження рівня розвитку структурних одиниць професійної адаптації менеджерів комерційних організацій залежно від освіти

Група менеджерів з неповною вищою та середньою освітою має найвищі середні показники поміж інших освітніх груп за такими компонентами професійної адаптації, як задоволеність своїм становищем в колективі, стосунки між робітниками, оцінка колективізму, ставлення до роботи, ставлення до малої групи, задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника. Такий високий рівень професійної адаптації в даній групі ми можемо пояснити їх вираженою орієнтацією на практичну діяльність, на відміну від

групи менеджерів з вищою освітою. Менеджери з незакінченою вищою та середньою освітою в свій час поміж оволодінням теоретичними знаннями і отриманням практичного досвіду обрали другий варіант. Таким чином, вони мають більш реальні уявлення щодо своєї діяльності і є більш психологічно підготовленими до неї.

Що стосується останньої групи менеджерів з повною середньою освітою, то вони також найбільше адаптовані за показниками оцінки колективізму, задоволеності своїм становищем у колективі, ставлення до роботи, а найменше – за показником задоволеності умовами роботи.

Серед об'єктивних факторів, які впливають на проходження адаптаційного процесу, необхідно окремо відмітити вікові особливості. Для виявлення особливостей адаптації менеджерів комерційних організацій до професійної діяльності в залежності від віку ми використали метод дисперсійного аналізу. Перш за все, ми розділили респондентів за віком на 5 груп: 1) 20 – 29 років; 2) 30 – 39 років; 3) 40 – 49 років; 4) 50 – 59 років; 5) 60 – 69 років.

За результатами дисперсійного аналізу простежується чітке зростання показника професійної адаптації зі збільшенням віку менеджерів комерційних організацій. Спостерігається чіткий взаємозв'язок між покращенням рівня соціально-психологічної адаптації та переходом у наступну вікову групу. На нашу думку, дане явище пов'язане, перш за все, з накопиченням життєвого та професійного досвіду. Незважаючи на той факт, що молоді люди адаптуються до нових умов і задач професійної діяльності, з віком накопичується досвід соціальної адаптації, що проявляється в поведінці менеджерів, в їх здатності знаходити компромісні рішення, проявляти гнучкість під час взаємодії з колективом та у вирішенні поточних завдань, уникати категоричних суджень.

Дане явище підтверджують також результати дисперсійного аналізу взаємозв'язку між окремими структурними компонентами професійної адаптації менеджерів комерційних організацій та віком.

Результати дисперсійного аналізу свідчать про те, що з віком ставлення до малої групи та до об'єднання у менеджерів комерційних організацій покращується. Найменші показники за графіками у менеджерів, віком від 20 до 39 років, а найвищі показники за даними структурними компонентами професійної адаптації у спеціалістів від 50 до 69 років. Це можна пояснити тим, що з віком особистість відмовляється від неефективних поведінкових стратегій, зростає розуміння цінності як колективу, так і окремих його суб'єктів, відбувається переорієнтація на командну взаємодію за рахунок відходження від егоцентричної позиції, що властива спеціалістам молодшого віку.

Таким чином, професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій варто сприймати як комплексну систему, що, одного боку, є процесом входження особистості в нове професійне середовище, отриманням нового професійного досвіду, а з іншого боку – процес активної реалізації накопичених професійних навичок та знань, як вибір найбільш ефективної поведінкової стратегії, що забезпечує постійний професійний розвиток. Ми вважаємо, що процес професійної адаптації передбачає собою не тільки пристосування до нових умов професійної діяльності, а також і процес двостороннього підлаштування до особливостей професії, підлаштування професійної діяльності до свої творчих особливостей, а також становлення особистості менеджера як професіонала.

Процес професійної адаптації не зупиняється з ростом часових об'єктивних характеристик (такими, як стаж професійної діяльності та вік), він супроводжує всю професійну діяльність менеджерів, яка вимагає пристосування до нових соціально-економічних умов та стандартів.

Для формування комплексної картини особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій ми застосували метод кореляційного аналізу (Табл.2.5). Нам вдалося дослідити взаємозв'язок між статистичними характеристиками (вік, загальний стаж роботи, стаж роботи в даній організації) та окремими складовими професійної адаптації.

Таблиця 2.5

**Взаємозв'язки між компонентами професійної адаптації менеджерів та
стажем роботи і віком.**

	Загальний стаж роботи	Стаж роботи в даній організації	Вік
Загальний рівень адаптації	0,136 (*)		
Ставлення до об'єднання	0,124 (*)	0,179 (**)	
Ставлення до малої групи	0,195 (**)		0,171 (**)
Задоволеність собою на роботі	0,151 (*)		

Примітка. *- відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

В ході дослідження нами було встановлено, що загальний рівень адаптації взаємопов'язаний з загальним стажем роботи: чим більший досвід роботи, тим вищий рівень адаптації ($r=0,136$ при $p \leq 0,050$). Можемо стверджувати, що досвідчені менеджери освоїли всі тонкощі власної професії, її специфіку, отримали необхідні професійні навички та прийоми, виробили специфічні для професії способи прийняття рішень. Стаж роботи впливає на зміцнення взаємозв'язків між менеджером та організацією. Зі збільшенням стажу роботи збільшується не лише рівень оволодіння професійними навичками та вміннями, а й відбувається формування деяких професійно необхідних якостей особистості, розвивається стійке позитивне ставлення працівника до своєї професії.

Також, зі збільшенням загального стажу роботи менеджерів зростає їх задоволеність собою на роботі ($r=0,151$ при $p \leq 0,05$) та показник ставлення до об'єднання ($r=0,124$ при $p \leq 0,05$). На задоволення собою, на наш погляд, впливають фактори, які з'являються за умови збільшення стажу роботи. А саме: власні професійні досягнення, визнання менеджера в колективі як досвідченого професіонала, успішне просування по кар'єрних сходах та

особистісне зростання. Зростання показника ставлення до об'єднання можна пояснити тим, що зі збільшенням стажу та досвіду роботи, менеджер «зливається» з організацією, він налагоджує контакти з підлеглими. Значний професійний досвід та авторитет дозволяє йому співпрацювати з колегами, реалізовувати спільні виробничі завдання.

Окремо варто виділити кореляційний зв'язок між збільшенням загального стажу роботи та ставленням до малої групи ($r=0,179$ при $p \leq 0,01$). Оскільки менеджер постійно контактує з людьми, часто складається ситуація, коли необхідно працювати разом, взаємодіючи в команді. Уміння встановлювати ділові, творчі контакти в умовах спільної роботи сприяють зростанню професіоналізму менеджера. З досвідом менеджер зближується з працівниками підрозділу, де працює. В даній малій групі встановлюються не лише професійні, але й неформальні відносини. Часто члени цієї групи проводять разом позаробочий час, товаришують.

Існує кореляційний зв'язок між стажем роботи в даній організації та ставленням до об'єднання ($r=0,179$ при $p \leq 0,01$), отже, чим довше менеджер працює в даній компанії, тим вище він оцінює об'єднання. Нами було встановлено, що з віком покращується ставлення до малої групи ($r=0,171$ при $p \leq 0,01$).

Нашим дослідженням було встановлено зв'язок між загальним рівнем адаптації та сімейним станом менеджерів. Вищий рівень професійної адаптації було виявлено у тих респондентів, які одружені. Можемо припустити, що сімейний стан накладає істотний відбиток на працівника, його сприйняття дійсності. Наявність чоловіка (дружини), дітей робить менеджера представником малої соціально-психологічної групи зі своїми інтересами, нормами, змушує його коригувати свою поведінку у відповідності до приналежності до цієї групи. Відсутність сім'ї неоднозначно впливає на діяльність та поведінку працівника. З одного боку він може повністю віддаватися професійній діяльності, з іншого – позбавлений необхідних компонентів життєвої рівноваги, що знижує загальну задоволеність

життєдіяльністю. Все це може негативно впливати на його професійну діяльність, в тому числі і на професійну адаптацію.

В результаті аналізу особливостей професійної адаптації менеджерів комерційних організацій ми встановили, що на її рівень та зміст впливають багато факторів, таких, як стать, освіта, стаж роботи тощо. Проте наше подальше дослідження направлене на пошук психологічного фактору, який детермінує та регулює адаптаційні процеси менеджерів в їх трудовій діяльності. На нашу думку таким фактором є життєстійкість особистості.

2.3. Розгляд психологічних особливостей життєстійкості менеджерів комерційних організацій

В даному підрозділі ми презентуємо докладний аналіз життєстійкості менеджерів комерційних організацій за трьома основними структурними компонентами, а саме: *особистісно-смисловим, соціально-психологічним та психофізіологічним*.

Отже, задля виявлення *особистісно-смислового компоненту* життєстійкості ми застосували «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О.Леонтьєва. Дана методика дає нам інформацію щодо ступеню переживань суб'єктом осмисленості власного життя як інтегрального показника життєстійкості, що включають такі компоненти, як задоволеність процесом життя і результатом самореалізації в минулому, наявності ясних цілей і готовності до активності їх реалізації.

В таблиці 2.6 представлені результати дослідження особистісно-смислового рівня життєстійкості за допомогою методики «Тест смисложиттєвих орієнтацій». Як ми бачимо, середні показники смисложиттєвих орієнтацій менеджерів комерційних організацій майже не розрізняються за статтю, що говорить нам про те, що ступінь переживань представниками даної професії осмисленості власного життя не залежить від гендерного фактору. Що стосується більш детального аналізу за шкалами,

варто зазначити, що розподіл балів в обох групах (враховуючи середні і стандартні відхилення для жінок і чоловіків) знаходяться в межах нормальних значень.

Таблиця 2.6

Розподіл середніх показників смисложиттєвих орієнтацій залежно від статі

Стать	Загальний показник СЖО	Цілі	Процес	Результати	Локус контролю – Я	Локус контролю – життя
Жінки	99,49	30,90	29,52	25,25	20,86	29,01
Чоловіки	99,78	29,97	29,78	25,21	21,08	29,36
Загальні	99,61	30,51	29,63	25,23	20,95	29,16

Такі результати характеризують наших респондентів, як тих, що проживають життя достатньо осмислено, виходячи з направленості на часову перспективу, формують цілі на майбутнє. Менеджери сприймають процес життя як цікавий та емоційно насичений і наповнений смыслом, при цьому минуле ними оцінюється як продуктивне. Середній показник локус контролю менеджерів комерційних організацій свідчить про адекватну оцінку своїх можливостей при побудові та контролюванні власного життя.

З рис. 2.7. ми бачимо, що існує незначна різниця між середніми балами менеджерів з різною освітою. За кожною субшкалою тесту респонденти з вищою освітою мають невелику перевагу над іншими групами респондентів, а отже, вони більш осмислено ставляться до свого життя, чим також можна пояснити їх вибір здобути вищий освітній рівень.

Для виявлення особливостей смисложиттєвих орієнтацій у менеджерів комерційних організацій в залежності від віку, ми використали метод дисперсійного аналізу. Як і раніше, ми розділили респондентів на 5 вікових груп: 1) 20 – 29 років; 2) 30 – 39 років; 3) 40 – 49 років; 4) 50 – 59 років; 5) 60 – 69 років.

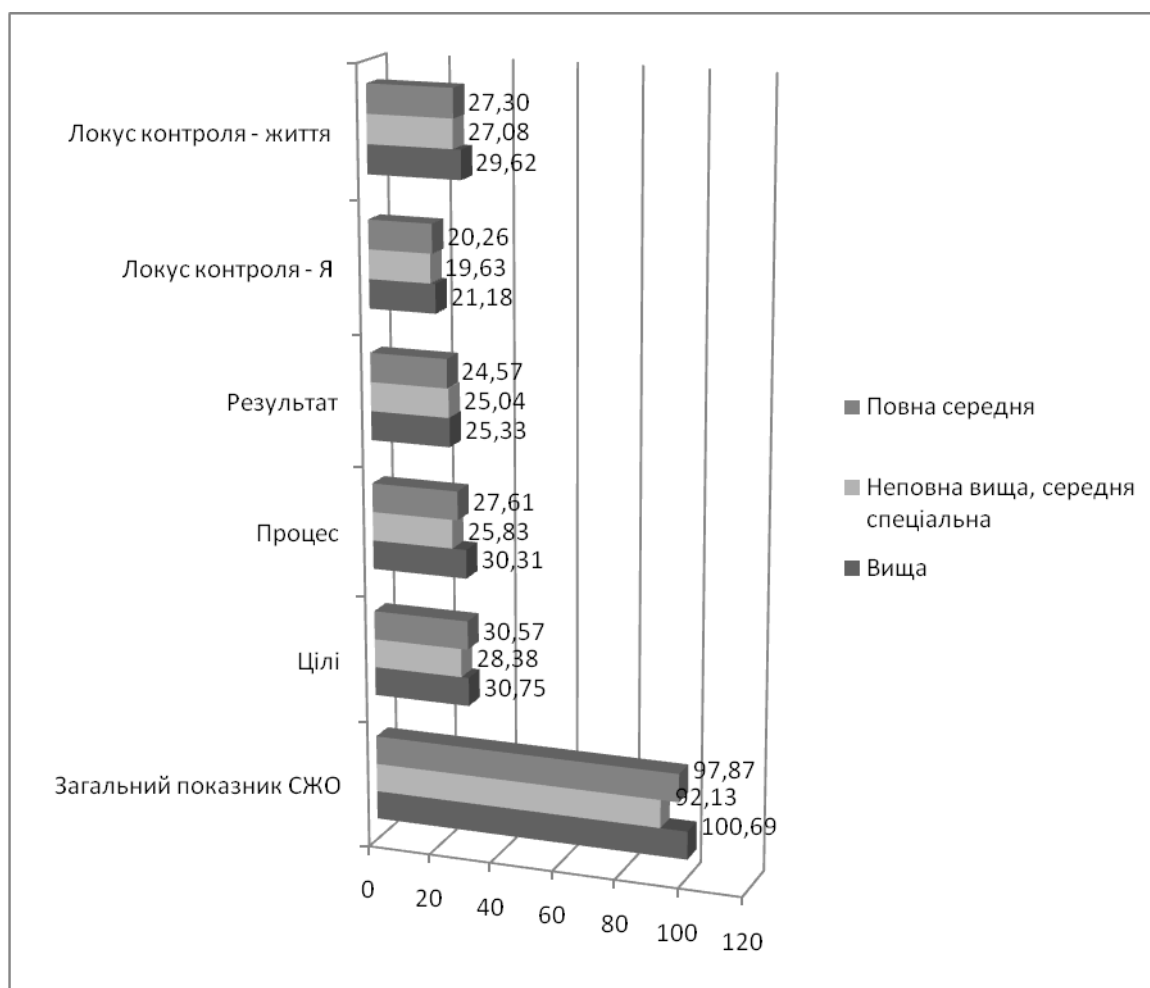


Рис. 2.7. Розподіл середніх показників смисложиттєвих орієнтацій залежно від освіти

Аналізуючи взаємозв'язок віку і показників смисложиттєвих орієнтацій, ми виявили, що найвищі показники мають менеджери 20-29 років, а найнижчі – 60-69 років. Це стосується і загального показника смисло-життєвих орієнтацій, і показників окремих шкал (цілей, процесу, результату, локусу контролю-Я, локусу контролю-Життя) (Додаток А). Можемо пояснити це тим, що молоді менеджери знаходяться на початку свого професійного життя, вони сповнені надіями і сподіваннями щодо власної діяльності, будують плани, з цікавістю та інтересом ставляться до майбутнього. Такі менеджери впевнені в тому, що зможуть контролювати своє життя, приймати рішення і втілювати їх. Вони цілеспрямовані і бажають будувати майбутнє згідно власних цілей. Менеджери найстаршої вікової групи живуть вчорашнім днем, часто згадують минуле,

деякі з них ним не задоволені. В професійній діяльності вони вже не ставлять довгострокових цілей, не бачать смислів у плануванні на майбутнє. І це зрозуміло, адже більшість з них – люди пенсійного віку, які змушені працювати з тих чи інших причин.

З метою дослідження суб'єктивної сторони особистісно-смислового компоненту життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми використали опитувальник «Самооцінка життєстійкості», щоб дослідити показники сформованості властивостей життєстійкості та актуалізації потреби в їх подальшому розвитку. Теоретичною основою методики є концепція особистих диспозицій С. Мадді. Індикаторами опитувальника виступили такі властивості, як емпатія, тепло, повага, щирість, справжність, ініціативність, рішучість, відповідальність, терпіння, мобільність, оптимістичність.

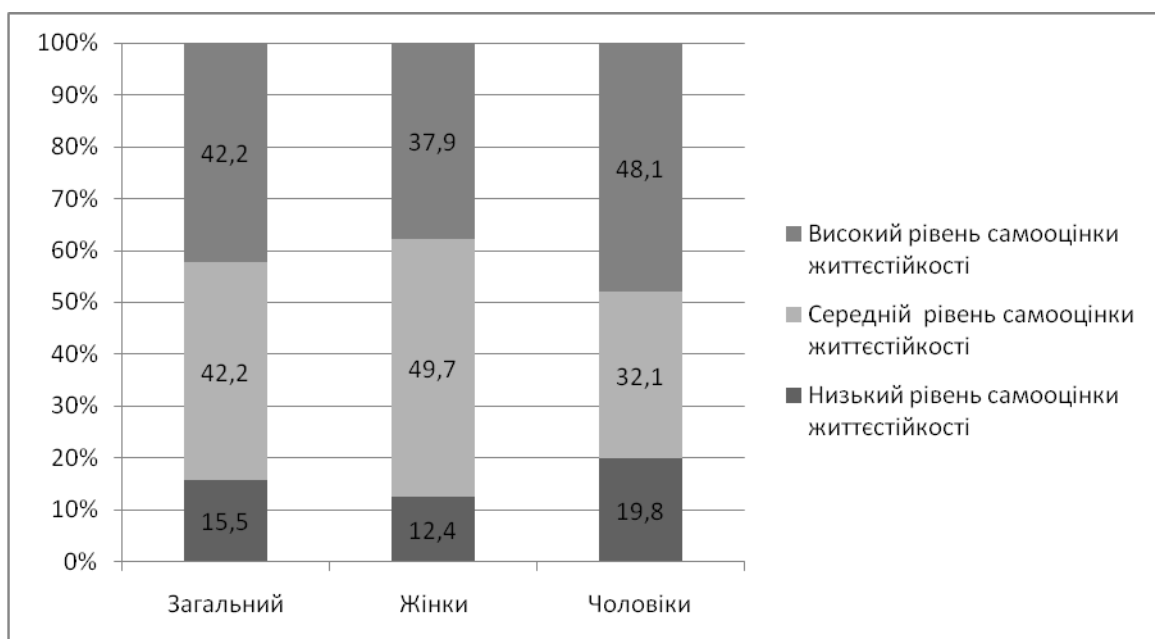


Рис. 2.8. Розподіл показників самооцінки життєстійкості менеджерів комерційних організацій за рівнями

Як ми бачимо з рис. 2.8, для більшості менеджерів характерним є високий і середній рівень життєстійкості, що свідчить про достатній рівень осмисленості та сформованості особистісних складових життєстійкості. Більшість респондентів нашої вибірки оцінюють власну життєстійкість досить успішно, що додає їм впевненості в тому, що вони роблять. Вони вірять в себе,

у власну здатність протистояти життєвим труднощам: як професійним, так і особистісним.

З рис. 2.9. видно, найвищий показник життєстійкості за методикою «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т.О.Ларіної) розподілився між менеджерами комерційних організацій з вищою і повною середньої освітою, в той час, як середній показник життєстійкості у респондентів з неповною вищою та з середньою спеціальною освітою нижчий.

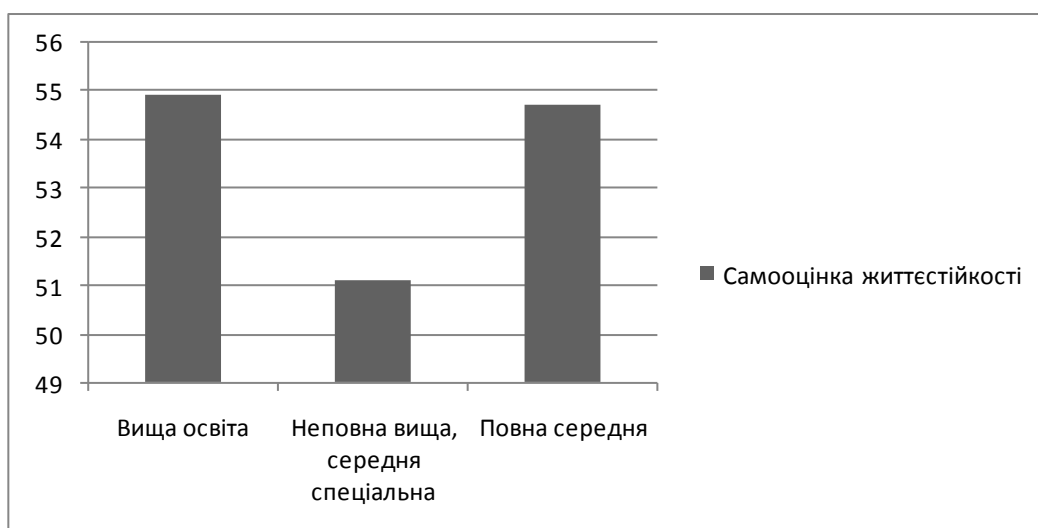


Рис. 2.9. Результати дослідження самооцінки життєстійкості менеджерів комерційних організацій залежно від статі

Соціально-психологічний компонент життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми дослідили за допомогою «Тесту життєстійкості» Д.О.Леонтьєва та О.І. Рассказової.

За даною методикою життєстійкість представляє собою систему переконань щодо себе, щодо світу, щодо стосунків зі світом. Відповідно до методики, життєстійкість включає три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Вираженість цих компонентів і загального рівня життєстійкості перешкоджають виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого подолання стресів і сприйняття їх як менш значимих. Таким чином, *низький рівень* загальної

життєстійкості характеризує особу, якій важко звикати до нових життєвих умов, яка сильно переживає непередбачувані події, учасником якої вона стає. *Середній рівень* загальної життєстійкості свідчить про достатній рівень саморегуляції для стійкого сприйняття типових ситуацій повсякденного життя. *Високий рівень* забезпечує стійкість не тільки в типових ситуаціях повсякденного життя, але і в деяких форс мажорних.

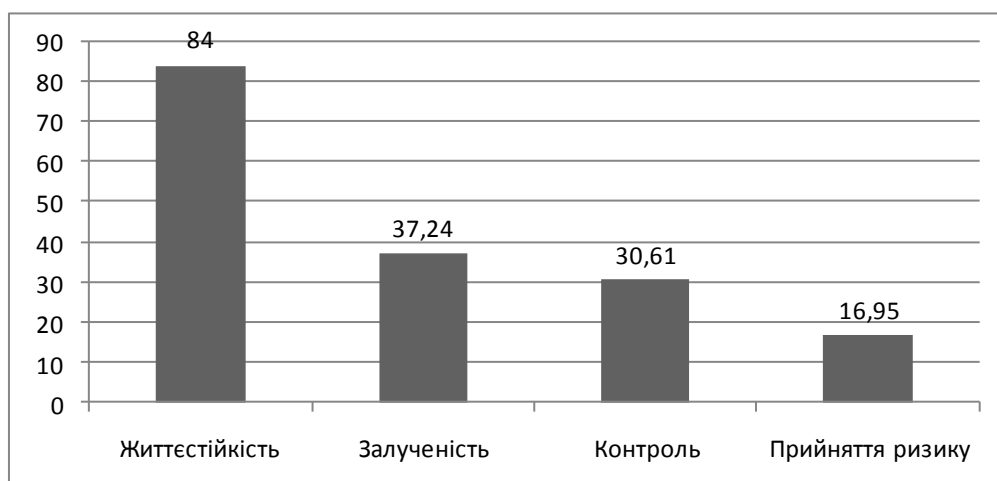


Рис. 2.10. Результати дослідження життєстійкості менеджерів комерційних організацій за «Тестом життєстійкості» Д.О.Леонтьєва та О.І.Рассказової

В основі компоненту залученості лежить твердження про те, що найбільша вірогідність отримати в житті цікавий і корисний досвід у людей, які максимально включені в життєвий процес. *Низький рівень* залученості дає відчуття себе «поза» життям. *Високий рівень* характерний тим, хто вважає, що світ та життя великодушні до них, тим, що отримує задоволення від власної діяльності.

Даний компонент розглядається як прийняття людиною на себе безумовних зобов'язань, що ведуть до ідентифікації себе з наміром виконати дію і його результатом. Іншими словами, це - тенденція повністю віддаватися своїй справі, смислова і цільова орієнтація діяльності.

Успішні менеджери проявляють виняткову рішучість, коли справа стосується того, що повинно бути зроблено для розвитку компанії. На першому місці для них стоїть ефективність їх організації. Вони відрізняються винятково високою цілеспрямованістю і готовністю зробити все необхідне для успіху своїх організацій, незважаючи ні на масштаб прийнятих рішень, ні на те, з якими труднощами ці рішення даються. «Обов'язкові» менеджери, націлені на отримання організацією показників, найменше думають про самопросування і саморекламу.

Контроль представляє собою переконання в тому, що боротьба може вплинути на результат того, що відбувається. Низький рівень контролю викликає відчуття безпорадності. Високий рівень контролю викликає відчуття контрольованості свого життя, впевненість в самостійності вибору життєвого шляху, власної діяльності.

Контроль - тенденція думати і чинити так, як ніби існує реальна можливість впливати на хід подій. Це якість, яка мотивує до пошуку шляхів впливу на результати кризових змін, на протидію впадання в стан безпорадності і пасивності. Здатність в будь-якій ситуації бачити, як відкриваються шанси і перспективи, орієнтація на реалізацію можливостей, а не на боротьбу із загрозами, узагальнена особистісна позиція, вміння «схоплювати» ситуацію цілком - все це обумовлює сприйняття будь-якої складної, кризової події не як удару долі та впливу невідконтрольних сил, а як природного явища, або як результату дії інших людей. Менеджери з розвиненим компонентом контролю впевнені, що будь-яку важку ситуацію можна перетворити таким чином, що вона буде узгоджуватися з його професійними і життєвими планами, навіть виявиться в чомусь йому корисною.

Прийняття ризику – це здатність особистості сприймати життя, як спосіб отримання досвіду. Ця здатність стимулює діяльність навіть у відсутності надійних гарантій успіху. Низький рівень прийняття ризику характеризує прагнення особистості до комфорту і безпеки. Високий рівень прийняття ризику свідчить про впевненість особистості в тому, що все, що з ним

трапляється, сприяє розвитку за рахунок отриманого досвіду, незважаючи позитивний він чи негативний. Це впевненість в тому, що життю властиво змінюватися і що зміни є двигун прогресу та особистісного розвитку. Небезпека сприймається як складне завдання, що знаменує собою черговий поворот мінливого життя, спонукає людину до безперервного росту.

Реакція на виклик проявляється в першу чергу в тому, які питання задає собі менеджер в складну, кризову ситуацію. Одні, зіткнувшись з серйозною професійною або життєвою проблемою, впадають в безрезультатну рефлексію, інші ж, опинившись в подібній ситуації, задаються якісно іншим питанням, спрямованим на конструктивне рішення проблемної ситуації.

Менеджер, який задає в кризовій ситуації «правильні» запитання собі і своїм підлеглим, отримує на них «правильні» відповіді. Ці відповіді ведуть до прийняття «правильного» управлінського рішення. Практика показує, що якість роботи управлінця визначається, насамперед, якістю питань, які він ставить перед собою і перед своїми співробітниками. Життєстійкість є важливою особистісною передумовою ефективності діяльності сучасного керівника.

В результаті дослідження ми встановили, що в більшості випадків загальний показник життєстійкості і трьох її компонентів серед менеджерів комерційних організацій знаходиться в межах середнього рівня: загальний рівень життєстійкості – 51%, рівень залученості - 49,4%, рівень контролю - 58,6%, рівень прийняття ризику - 48,2%. Такі дані свідчать про достатню працездатність менеджерів, про їх вміння знаходити шляхи розв'язання нагальних задач в організації, де вони працюють. Такі менеджери здебільшого задоволені власною професійною діяльністю, та, незважаючи на середній рівень розвитку компонентів життєстійкості, відчують власну значущість та задоволення від діяльності.

Найбільший відсоток високого рівня вираженості має показник «прийняття ризику» (41,8%). Робота менеджера пов'язана з частими ризиками, з необхідністю швидко і правильно приймати важливі та ефективні для організації рішення. Тому він повинен робити вибір і в критичних ситуаціях, і в

повсякденному житті. Можемо припустити, що менеджери з розвиненим компонентом прийняття ризику приймають події, що з ними відбуваються, як виклик або деякий іспит, і приймають це як можливість отримати певний досвід, зробити висновки. Розвиненість даного компонента життєстійкості дозволяє менеджерам розвиватися, рухатися вперед, а не стояти на місці. Іноді такі менеджери діють за відсутності надійних гарантій на успіх, на власний страх і ризик. Обираючи ризик, менеджери змушені діяти творчо, по-новому, а це є важливою основою для їх ефективної діяльності.

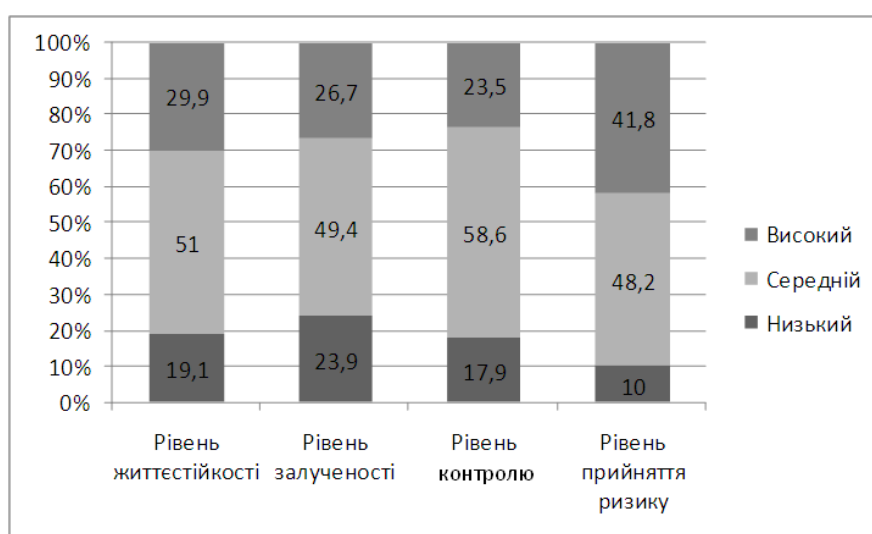


Рис. 2.11. Розподіл показників соціально-психологічного компоненту життєстійкості менеджерів комерційних організацій за рівнями

Аналіз середніх значень за t-критерієм достовірності Ст'юдента показав статистично значиму різницю між групою менеджерів-чоловіків і менеджерів-жінок (табл. 2.7) за наступними показниками: загальний рівень життєстійкості ($p=0,001$), рівень залученості ($p=0,001$), рівень контролю ($p=0,001$).

Такий результат свідчить про те, що, в цілому, менеджери комерційних організацій жіночої статі більше, ніж чоловіки, схильні до негативних реакцій, таких, як внутрішня напруга в складних життєвих умовах.

Таблиця 2.7

**Розподіл показників соціально-психологічного компонента життєстійкості
менеджерів комерційних організацій за статтю**

Компоненти соціально-психологічного рівня життєстійкості	Середні показники		Різниця ($p=0,001$)
	Жінки	Чоловіки	
Життєстійкість	81	87	0,001
Залученість	36,42	38,36	0,001
Контроль	29,67	31,91	0,001
Прийняття ризику	16,70	17,28	0,371

Для дослідження особливостей *психофізіологічного* компоненту життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми використали Індивідуально-типологічний опитувальник Л.М. Собчик.

Опитувальник складається з 8 основних шкал чи з 4 пар полярних характеристик, а саме, екстраверсія – інтроверсія, спонтанність – сенситивність, агресивність – тривожність та ригідність – лабільність. За результатами тестування менеджерів комерційних організацій ми побудували пелюсткову діаграму, що відображає узагальнений портрет менеджера комерційних організацій, що відображає основні властивості особистості (рис. 2.12.).

З рисунку ми бачимо, що менеджери комерційних організацій відносяться до переважно екстравертованого типу, що відповідає вимогам до особистих якостей представників даної професії. В наступній дихотомії спонтанність – сенситивність переважає другий показник, що свідчить про чутливість, орієнтацію на авторитет більш сильної особистості, конформність, а також на риси залежності. На нашу думку, перераховані особливості говорять про готовність менеджерів до роботи в колективі, повагу до ієрархічної структури компанії. В парі стеничність (агресивність)-тривожність обидві характеристики є достатньо вираженими, що говорить про надмірну боязливість в питаннях прийняття рішень, а також можливим панічним реакціям та нав'язливим страхам. Серед менеджерів комерційних організацій переважають особистості з

лабільного типу над особистостями ригідного типу, що говорить про гнучкість та пристосовуваність респондентів.

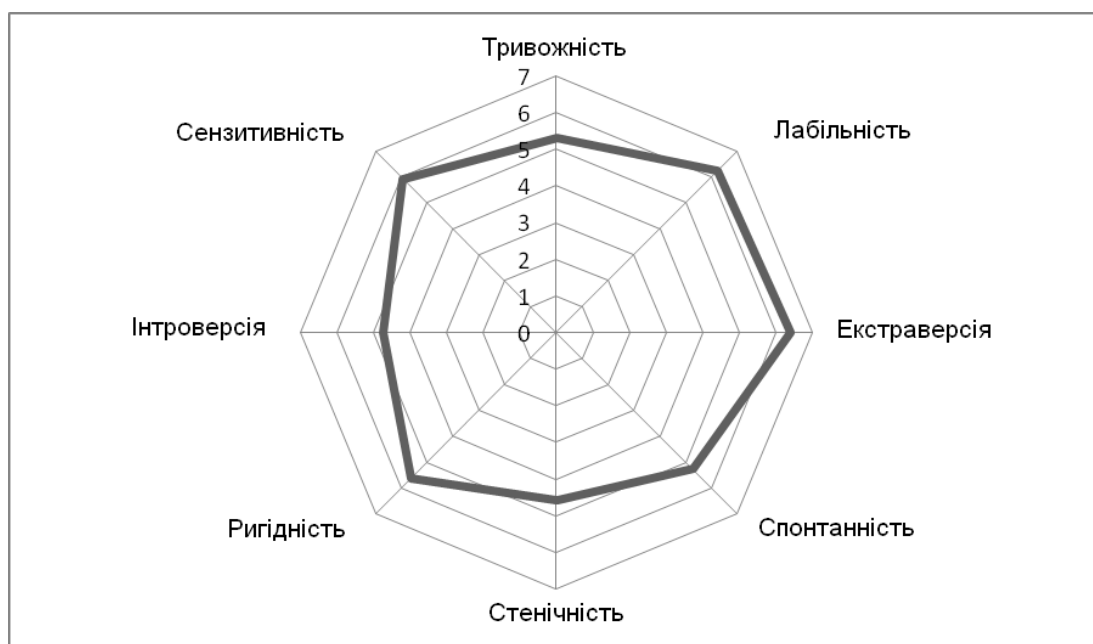


Рис.2.12. Узагальнений індивідуально-психологічний портрет менеджера комерційних організацій

Якщо умовно розділити діаграму навпіл, то верхня її частина буде більш вираженою, що представляє типологічні тенденції, які вказують на підвладність індивіда впливу середовища, тобто на гетерономність менеджерів комерційних організацій.

Характерною для менеджерів комерційних організацій є вираженість таких властивостей, як екстраверсія та лабільність (і у чоловіків, і у жінок). В деяких випадках поєднання високих балів за даними шкалами може говорити про мінливість настрою, мотиваційну нестійкість, підвищену емотивність і демонстративність. Однак, розглядаючи загальну картину, ми фіксуємо збалансованість цих якостей їх дихотомічними парами.

Аналіз розподілу середніх показників в групі жінок і чоловіків за t-критерієм Ст'юдента показав нам статистично значиму різницю за шкалою «стенічність» та «тривожність». Такий результат в поєднанні з високими балами

по обох шкалах, що говорять про акцентованість даних якостей, свідчить про те, що жінкам більш властиві деструктивні реакції в складних ситуаціях. Стенічність вказує на схильність до агресивної манери самоствердження всупереч інтересам оточуючих, аж до явних агресивних висловлювань чи дій. Тривожність – на схильність до надмірного хвилювання в різних життєвих ситуаціях.

Таблиця 2.8

Розподіл показників психофізіологічного компонента життєстійкості менеджерів комерційних організацій за статтю

Складові психофізіологічного компонента життєстійкості	Середні показники		Різниця ($p=0,001$)
	Жінки	Чоловіки	
Екстраверсія	6,38	6,32	0,841
Спонтанність	5,32	5,19	0,564
Стенічність	4,94	4,21	0,001
Ригідність	5,68	5,57	0,601
Інтроверсія	4,60	4,91	0,285
Сензитивність	5,88	5,98	0,652
Тривожність	5,60	5,01	0,001
Лабільність	6,21	6,23	0,925

Аналізуючи результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей життєстійкості залежно від освіти (рис. 2.13.), ми виявили тенденцію до наявної акцентуації у менеджерів з вищою освітою наступних властивостей: лабільність (6,41), сензитивність (5,98), екстраверсія (6,52). Можемо припустити, що вираженість цих якостей у менеджерів з вищою освітою пов'язана з розвиненими у них зацікавленістю, успішністю освоєння та залученням у власне життя навичок діяльності, пов'язаних з пізнанням оточуючого середовища, набутих під час здобуття вищої освіти.

Найбільший показник тривожності спостерігається серед респондентів з повною середньою освітою (5,78). Можливо такі менеджери відчують відсутність деяких знань, тому іноді не впевнені в правильності власних рішень, схильні до надмірного хвилювання. Тривожність несприятливо

позначається не тільки на життєдіяльності менеджерів, а й знижує рівень працездатності, викликає невпевненість в своїх силах, погіршує їх адаптацію до ряду життєвих та професійних ситуацій.

Також для даної освітньої групи характерна найбільша кількість балів за показником спонтанності. За методикою ІТО Л.М.Собчик високі показники за факторною шкалою спонтанності вказують на прояви непередуманості у висловлюваннях та вчинках, а це може бути причиною проблем у спілкуванні з колегами та неефективності дій.

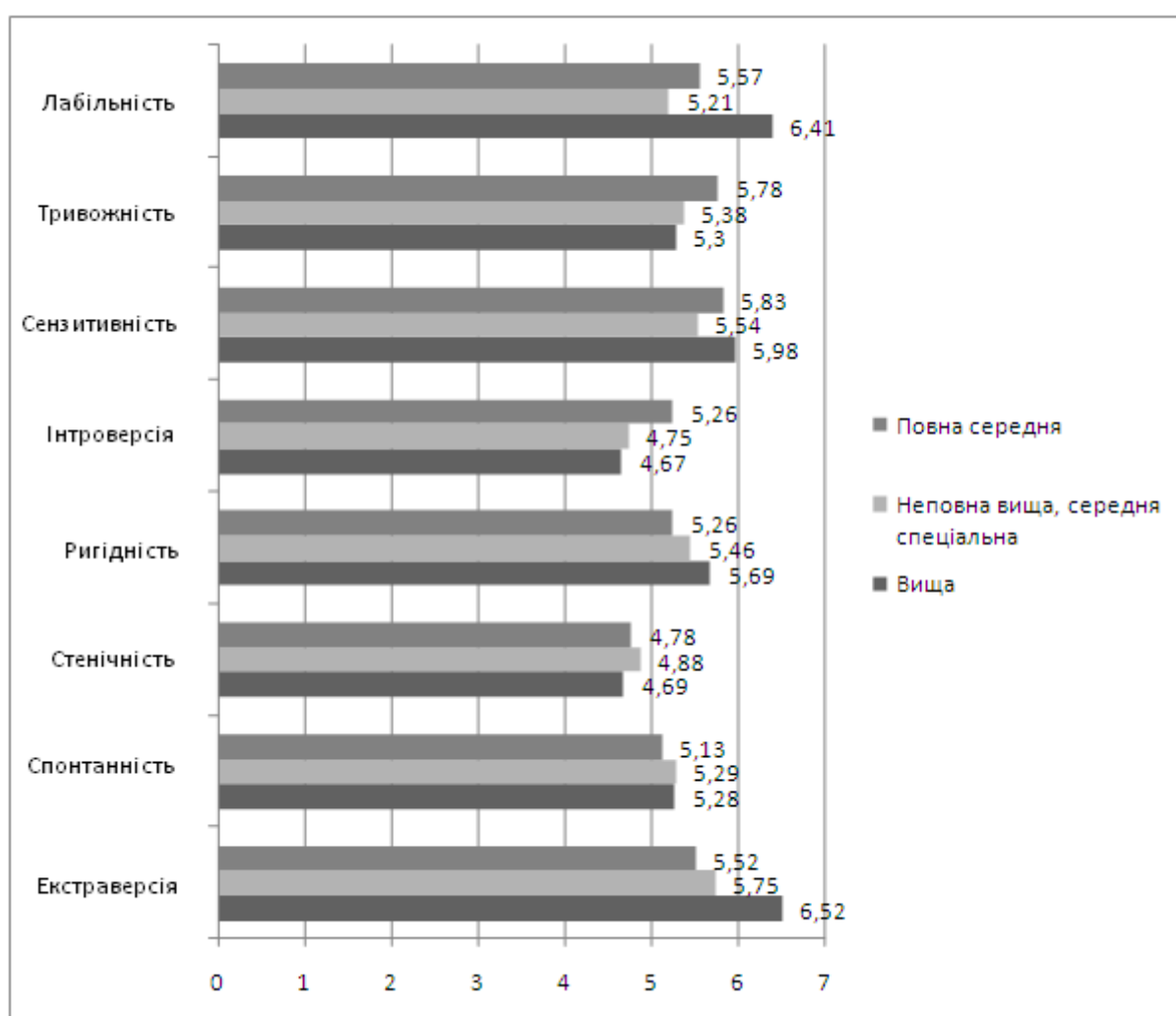


Рис. 2.13. Розподіл показників психофізіологічного компоненту життєстійкості менеджерів комерційних організацій за освітою

В ході нашого дослідження ми застосували кластерний аналіз результатів дослідження життєстійкості менеджерів комерційних організацій за всіма рівнями (метод К-середніх), що дозволило виокремити 4 основні кластери. (Додаток Б, табл.1, табл.2).

До першого кластеру (26.4% досліджуваних) увійшли менеджери з низькими показниками смисложиттєвих орієнтацій (цілі, процес, результат, локус контролю-Я, локус контролю-Життя), з високими показниками інтроверсії та з низькими показниками залученості, контролю та прийняття ризику. Менеджерів, що увійшли до даної групи, можна охарактеризувати як таких, що не будують плани на майбутнє, живуть вчорашнім днем, не задоволені власним життям, результати своєї діяльності оцінюють як незначні. Вони не здатні контролювати життя, не можуть будувати плани на майбутнє. На роботі такі менеджери не товариські, стримані, відділені від усіх. Через низьку заученість вони відчують відторгнутість від життя, вважають себе поза життям. Вони не вірять в можливість контролювати свою діяльність, передбачають безплідність власних намагань вплинути на розвиток подій, такі менеджери закриті від зовнішнього світу, не змінюють звичний для них спосіб дій. Ми припускаємо, що менеджери, які увійшли до даної групи мають *низький рівень життєстійкості*, вони не життєстійкі.

Другий кластер (29,2% досліджуваних) об'єднав тих менеджерів, які мають високі показники прийняття ризику, екстраверсії, спонтанності та низькі показники локусу контролю-Я. Такі менеджери схильні приймати ті події, які з ними відбуваються, як виклик та випробовування, що дає можливість для нового досвіду, нових вражень. Але разом з тим вони не впевнені в тому, що здатні контролювати власну діяльність, не впевнені в ефективності власних дій, часто ставлять перед собою завдання, які нескладно виконати. У професійній діяльності вони активні, товариські, але не повністю залучені у професійну діяльність, не відчують задоволення від неї. Їх дії і вчинки носять спонтанний характер. Вони не вірять в те, що можуть контролювати те, що з ними

відбувається. На наше переконання ця група менеджерів має *середній рівень життєстійкості*.

До третього кластеру (32,7% досліджуваних) потрапили менеджери комерційних організацій з високими показниками залученості, контролю, цілей та низьким показником локусу контролю-Життя. Не зважаючи на те, що вони повністю «розчинилися» у процесі роботи, намагаються контролювати виробничий процес, мають власну мету, все ж в деякій мірі є фаталістами, впевнені в тому, що людське життя не підвладне свідомому контролю, не мають значимих планів на майбутнє. Представників даної групи можна охарактеризувати як таких, що мають *середній рівень життєстійкості*.

Четвертий кластер (11,6% досліджуваних) склали ті менеджери комерційних організацій, які мають високі показники залученості, контролю, прийняття ризику, екстраверсії, смисложиттєвих орієнтацій та низький показник тривожності. Такі менеджери, на наш погляд, мають високий рівень життєстійкості. Адже вони залучені в роботу і цим задоволені, впевнені у власних силах і в тому, що можуть впливати і контролювати власне життя, свідомо йдуть на ризик, щоб отримати кращий результат. У професійній діяльності такі менеджери відкриті для співпраці, вони емоційні, приємні у спілкуванні. Такі управлінці ставлять перед собою цілі та впевнено йдуть до них, з надією дивляться у майбутнє, роблять уроки з минулого. Вони життєстійкі.

Отже, враховуючи результати кластерного аналізу, за рівнями життєстійкості досліджувані розподілились наступним чином: низький рівень – 26,4%, середній рівень – 62%, високий рівень – 11,6%.

Отримавши комплексне уявлення щодо стану життєстійкості у менеджерів комерційних організацій, перейдемо до аналізу взаємозв'язку між життєстійкістю та професійною адаптацією менеджерів комерційних організацій.

2.4. Аналіз результатів дослідження компонентів обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю

В результаті проведеного аналізу, ми виявили особливості структури та рівнів прояву професійної адаптації та психологічні особливості життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Наступним етапом нашого констатувального експерименту є визначення взаємозв'язку структурних компонентів життєстійкості зі структурними компонентами професійної адаптації.

2.4.1. Змістовна наповненість індивідуально-смыслового компоненту

Як зазначалося нами вище (п.1.3, рис.1.1), логічно припустити, що особистісно-смысловий компонент життєстійкості та індивідуально-психологічний компонент професійної адаптації у сукупності утворюють ***індивідуально-смысловий компонент обумовленості профадаптації життєстійкістю.***

За даними табл. 2.1 (див. п. 2.1) до компонентів особистісно-смыслового компоненту життєстійкості нами віднесено: загальний показник осмысленості життя, цілі, процес, результат, локус контролю-Я та локус контролю-життя (за методикою «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О.Леонт'єва). Компоненти індивідуально-смыслового рівня професійної адаптації включають: загальний рівень адаптації та задоволеність собою на роботі (за опитувальником для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства Р.Х.Ісмаїлова).

З огляду на це, осмыслимо кореляційні зв'язки між зазначеними компонентами.

Загальний рівень адаптації взаємопов'язаний з такими особистісно-смысловими властивостями менеджерів комерційних організацій, як загальний

рівень смисложиттєвих орієнтацій ($r = 0,365$ при $p \leq 0,01$); процес ($r = 0,234$ при $p \leq 0,01$); результат ($r = 0,234$ при $p \leq 0,01$); локус контролю-Я ($r = 0,214$ при $p \leq 0,01$); локус контролю життя ($r = 0,200$ при $p \leq 0,01$); цілі ($r = 0,135$ при $p \leq 0,05$).

Як ми бачимо, існують значимі прямі кореляційні зв'язки між загальним рівнем адаптації та особистісно-смысловими показниками. Можемо стверджувати, що менеджери з високим рівнем професійної адаптації є цілеспрямованими працівниками, які відповідально ставляться до реалізації власних планів. Процес власного життя вони сприймають як цікавий, емоційно насичений та наповнений смыслом, при цьому прожите життя оцінюють з точки зору її продуктивності та осмысленості. Даним менеджерам характерні уявлення про себе як сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати власне життя в узгодженості зі своїми цілями та уявленнями про його смисл. Вони впевнені в тому, що можуть контролювати власне життя, вільно приймати рішення та втілювати їх в життя.

І навпаки, низькоадаптовані менеджери не мають планів на майбутнє, вони живуть минулим та теперішнім. Їх минулі враження, події та дії стають на заваді погляду у власне майбутнє. Вони не задоволені і теперішнім своїм життям, і прожитою його частиною. Такі менеджери не вірять у власні сили контролювати події свого життя. Вони – фаталісти, які впевнені, що життя не підвладне свідомому контролю, не вважають за потрібне будувати плани на майбутнє.

Беручи до уваги вищезазначене, можемо стверджувати, що особистісно-смысловий компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю пов'язаний з критеріями особистісного смислу, самовідношенням, ставленням до оточуючих, осмысленого вибору. Спираючись на власні смисли, менеджери роблять свій вибір в певному векторі діяльності. Утворення особистісно-значимих смислів призводить до реалізації цих смислів в їхньому житті в цілому та професійній діяльності зокрема. Осмыслене ставлення до діяльності у менеджерів сприяє пошуку кращих прийомів та способів виконання цієї діяльності, а також пристосування, адаптації до неї.

Отже, можемо припустити, що особистісно-сміслові властивості життєстійкості виступають внутрішнім ресурсом, чинником, який може змінити і переосмислити те, що надає життю смисл та цінність в обставинах, які вимагають пристосування. Особистісно-сміслові утворення, які сприяють професійній адаптації, - перш за все впевненість у власних силах, відчуття контролю над тим, що відбувається, віра в себе, готовність активно діяти і переборювати труднощі. Смысл життя суттєво впливає на професійну діяльність менеджерів. Поява нових життєвих смислів сприяє гармонізації тяжкої професійної ситуації, усуненню внутрішнього конфлікту, подоланню перешкод на шляху досягнення мети, що полегшує процес професійної адаптації.

В рамках нашого констатувального дослідження ми намагалися проаналізувати зв'язок між показником задоволеності собою на роботі та показниками смисло-життєвих орієнтацій. Були виявлені наступні взаємозв'язки: задоволеність собою на роботі взаємопов'язана з загальним рівнем смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,155$ при $p \leq 0,05$), з показником процесу ($r=0,155$ при $p \leq 0,05$) та показником результату ($r=0,124$ при $p \leq 0,05$).

Можемо припустити, менеджери, які сприймають власне життя як цікаве, насичене, наповнене смыслом, які вважають, що прожита частина життя була продуктивною, результативною, насиченою, – задоволені собою на роботі. Такі менеджери, вирішуючи виробничі завдання, задоволені результатами власних дій. На роботі вони не відчують фізичного напруження, хвилювання, не втомлюються, не переживають негативних відчуттів. Задоволеність собою на роботі у менеджерів виявляється в гарному самопочутті, доброму настрої. Такі менеджери працюють, не чекаючи кінця робочого дня, не відчують монотонності праці. перебувають в постійному захопленні роботою.

В ході нашого дослідження ми встановили, що з самооцінкою життєстійкості взаємопов'язані всі компоненти професійної адаптації, серед яких значимі кореляційні зв'язки є зі ставленням до роботи ($r=0,400$ при $p \leq 0,01$), з загальним рівнем соціально-психологічної адаптації ($r=0,359$ при

$p \leq 0,01$), з задоволеністю собою на роботі ($r=0,248$ при $p \leq 0,01$), з задоволеністю своїм становищем у колективі ($r=0,239$ при $p \leq 0,01$), зі ставленням до керівника ($r=0,224$ при $p \leq 0,01$), з оцінкою колективізму ($r=0,220$ при $p \leq 0,01$), зі ставленням до об'єднання ($r=0,202$ при $p \leq 0,01$), а слабка – з задоволеністю умовами роботи ($r=0,152$ при $p \leq 0,01$) та зі стосунками між робітниками ($r=0,159$ при $p \leq 0,05$). Ці дані ще раз підтверджують, що чим вищий показник життєстійкості, тим легше проходить процес адаптації. Менеджери, які високо оцінюють власну життєстійкість, добре адаптуються до умов праці, що змінюються, швидко реагують на зовнішні зміни, задоволені своєю роботою та собою на роботі.

Таблиця 2.9

**Кореляційні зв'язки між компонентами професійної адаптації
менеджерів та самооцінкою життєстійкості**

	Заг. рівень соц.- псих. адаптації	Ставлення до об'єднання	Стосунки між робітниками	Задоволеність своїм становищем у колективі	Оцінка колективізму	Ставлення до роботи	Задоволеність умовами роботи	Задоволеність собою на роботі	Ставлення до керівника
Самооцінка життєстійкості	0,359**	0,202**	0,159*	0,239**	0,220**	0,400*	0,152*	0,248*	0,224**

Примітка. *- відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

В ході констатувального дослідження ми також вивчили взаємозв'язок між компонентами індивідуально-психологічного рівня професійної адаптації та життєстійкістю. *Індивідуально-психологічний компонент* адаптації менеджерів комерційних організації до професійної діяльності ми досліджували за допомогою шкали задоволеності собою на роботі та загального рівня адаптації. Результати дисперсійного аналізу показали наявність взаємозв'язку між даними компонентами і показником життєстійкості (Додаток В, рис. В.1). Як ми бачимо з графіків, чим вищий показник життєстійкості у менеджерів комерційних організацій, тим більша задоволеність собою на роботі і тим вищий рівень соціально-психологічної адаптації.

Отже, високий рівень життєстійкості сприяє адекватному сприйняттю змін в зовнішньому середовищі, навіть якщо такі зміни не є комфортними для особистості. Життєстійкість в умовах таких змін допомагає побудові нових дієвих поведінкових стратегій та планів дій, що сприятимуть виходу зі складних обставин з мінімальними втратами. Менеджери комерційних організацій ставляться до труднощів в професійній діяльності, як до можливостей отримання нового корисного досвіду, перегляду старих неефективних форм реалізації та взаємодії та побудові нових дієвих форм.

В ході дослідження нами були проаналізовані взаємозв'язки решти складових професійної адаптації та індивідуально-смыслового компоненту життєстійкості.

Ставлення до об'єднання взаємопов'язано з загальним рівнем смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,200$ при $p \leq 0,01$), з локус контролем життя ($r=0,156$ при $p \leq 0,05$) та з процесом життя ($r=0,130$ при $p \leq 0,05$). Тобто, чим більша осмисленість життя, екстернальний локус контроль, тим більше особистості менеджера властиве свідоме прагнення до об'єднання в групи. Чим більше смислу менеджер вкладає в своє життя, чим вираженіші в нього уявлення про себе як сильну особистість, тим більше своїх життєвих планів він пов'язує з роботою в даній організації. Позитивне ставлення менеджера до об'єднання проявляється в його намаганні сприяти розвитку організації, де він працює, в відчутті гордості за те, що він працює саме в цій організації, в небажанні переходити до іншої фірми.

Показник стосунків між робітниками залежить від загального показника смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,173$ при $p \leq 0,01$), локус-контроля ($r=0,142$ при $p \leq 0,01$) та процесу ($r=0,130$ при $p \leq 0,01$). Адаптація до стосунків з робітниками взаємопов'язана зі здатністю контролювати та вірити в себе та з мірою задоволеності процесом життя та рівнем його осмисленості. Стосунки між робітниками в комерційних організаціях відіграють важливу роль в процесі професійної діяльності менеджерів, а отже взаємопов'язані з показником задоволеності процесом. Показниками позитивних стосунків між робітниками

можна вважати: дружнє ставлення між ними; добрі, злагоджені взаємовідносини між працівниками колективу; взаємодопомога при вирішенні виробничих завдань; можливість кожного проявляти особисту ініціативу та розвивати свої здібності.

Чим вище показники загального рівня смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,232$ при $p \leq 0,01$), локус контролю життя ($r=0,189$ при $p \leq 0,01$), локус контролю – Я ($r=0,135$ при $p \leq 0,05$), процесу ($r=0,128$ при $p \leq 0,05$), тим більша задоволеність своїм становищем у колективі. Такий результат майже дублює кореляційний зв'язок з показником стосунків з робітниками. Але в даному випадку існує додатковий зв'язок з локусом контролем життя, тобто, чим більша задоволеність менеджерів своїм становищем у колективі, тим вище вони оцінюють можливість управляти своїм життям.

Існують статистично значимі кореляційні зв'язки між оцінкою колективізму і загальним показником смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,265$ при $p \leq 0,01$), локусом контролем життя ($r=0,168$ при $p \leq 0,01$), процесом та емоційною наповненістю життя ($r=0,166$ при $p \leq 0,01$) та з результативністю життя та задоволеністю самореалізацією.

Ставлення до роботи, а отже, адаптація до своєї професійної діяльності в цілому, залежить від багатьох факторів, а саме: від загального показника смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,311$ при $p \leq 0,01$), від задоволеності результатами, пов'язаними з самореалізацією в минулому ($r=0,246$ при $p \leq 0,01$), від віри в свої сили (локус контролю – Я) ($r=0,201$ при $p \leq 0,01$), від задоволеності процесом життя ($r=0,141$ при $p \leq 0,05$) та від наявності у респондентів цілей на майбутнє ($r=0,135$ при $p \leq 0,05$).

Незважаючи на те, що компонент професійної адаптації «задоволеність умовами праці» більше залежить від об'єктивних факторів, існує зв'язок з загальним показником смисложиттєвих орієнтацій ($r=0,137$ при $p \leq 0,05$). Ми можемо пояснити це тим, що при високій здатності осмислювати те, що відбувається, процес адаптації до певних умов та отримання задоволеності від них відбувається швидше.

Ставлення до малої групи, згідно з кореляційним аналізом, залежить від загального показника осмисленості життя ($r=0,213$ при $p \leq 0,01$), від рівня задоволеності і осмисленості процесу життя ($r=0,175$ при $p \leq 0,01$), а також від результату діяльності в минулому ($r=0,143$ при $p \leq 0,05$). Показник ставлення до малої групи корелює з вірою в свою здатність отримувати бажаний результат від діяльності та життя в цілому (локус контролю – Я) ($r=0,181$ при $p \leq 0,01$).

Що стосується ставлення до керівника, то воно краще у тих менеджерів, чий рівень осмисленості життя вищий ($r=0,158$ при $p \leq 0,01$), а також у тих, хто вірить в свої сили побудувати власне майбутнє у відповідності до поставлених цілей ($r=0,136$ при $p \leq 0,01$) та управляти життям на власний розсуд ($r=0,213$ при $p \leq 0,01$).

Таблиця 2.10

**Кореляційні зв'язки між компонентами професійної адаптації менеджерів
та особистісно-смысловим компонентом життєстійкості**

	Заг. СЖО	Цілі	Процес	Резуль тат	Локус контро лю-Я	Локус контрол ю життя
Заг. рівень соц.-псих. адаптації	0,365**	0,135*	0,234**	0,243**	0,214**	0,200**
Ставлення до об'єднання	0,200**		0,130*			0,156*
Стосунки між робітниками	0,173**		0,130*		0,142*	
Задоволеність своїм становищем у колективі	0,232**		0,128*		0,135*	0,189**
Оцінка колективізму	0,213**		0,166**	0,163**		0,168**
Ставлення до роботи	0,311**	0,135*	0,141**	0,246**	0,201**	
Задоволеність умовами роботи	0,137*					
Ставлення до малої групи	0,213**		0,175**	0,143*	0,181**	
Задоволеність собою на роботі	0,155*		0,135*	0,124*		
Ставлення до керівника	0,158*				0,136*	

Примітка. * - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

Враховуючи вищезазначене, можемо констатувати, що в ході нашого дослідження були виявлені числені взаємозв'язки між складовими особистісно-смислового компоненту життєстійкості та складовими професійної адаптації. Але найбільш значимі зв'язки існують саме між складовими особистісно-смислового компоненту життєстійкості та індивідуально-психологічного компоненту профадаптації. Отже, емпірично підтвердилось припущення про те, що дані компоненти у сукупності утворюють ***індивідуально-сисловий компонент обумовленості профадаптації життєстійкістю.***

2.4.2. Емпіричне обґрунтування соціально-комунікативного компоненту

За нашим теоретичним дослідженням соціально-психологічний компонент життєстійкості та соціальний компонент професійної адаптації являють собою ***соціально-комунікативний компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю.***

Нагадаємо, що *соціально-психологічний компонент життєстійкості* являють собою такі показники: загальний рівень життєстійкості, залученість, контроль, прийняття ризику (за методикою «Тест життєстійкості» С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової).

Соціальний компонент професійної адаптації містить наступні показники: ставлення до об'єднання у великі групи, ставлення до малої групи, задоволеність своїм положенням у колективі, відносини між працівниками, ставлення до керівника, оцінка колективізму (за опитувальником для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства Р.Х.Ісмаїлова).

З табл.2.11 видно, що загальний рівень соціально-психологічної адаптації, ставлення до об'єднання, стосунки між робітниками, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму, ставлення до роботи, задоволеність собою на роботі корелюють з усіма складовими соціально-психологічного компоненту життєстійкості, а саме з показниками

життєстійкості, залученості, контролю та прийняття ризику. Отже, успішність професійної адаптації пов'язана з залученістю менеджера в життєвий процес (залученість); з переконанням у здатності управляти своїм життям (контроль); зі здатністю сприймати життя як спосіб отримання досвіду (прийняття ризику). Ті менеджери, у яких розвинені компоненти життєстійкості, отримують задоволення від власної професійної діяльності, повністю віддаються їй, впевнені в правильності своїх дій, відчувають себе значимими та цінними для організації, контролюють та впливають на результати роботи, відкриті до нових справ, поглинуті у роботу. Вони краще адаптуються до умов професійної діяльності, ніж ті, компоненти життєстійкості у яких знаходяться на низькому рівні.

Таблиця 2.11

**Кореляційні зв'язки між компонентами професійної адаптації менеджерів
та соціально-психологічним компонентом життєстійкості**

	Життєстійкість	Залученість	Контроль	Прийняття ризику
Заг. рівень соц.-псих. адаптації	0,571**	0,606**	0,469**	0,310**
Ставлення до об'єднання	0,305**	0,302**	0,290**	0,202**
Стосунки між робітниками	0,365**	0,388**	0,246**	0,240**
Задоволеність своїм становищем у колективі	0,409**	0,475**	0,264**	0,258**
Оцінка колективізму	0,387**	0,397**	0,314**	0,285**
Ставлення до роботи	0,381**	0,393**	0,322**	0,243**
Задоволеність умовами роботи	0,238**	0,286**	0,190**	
Ставлення до малої групи	0,247**	0,284**	0,217**	
Задоволеність собою на роботі	0,373**	0,399**	0,307**	0,168**
Ставлення до керівника	0,307**	0,364**	0,259**	

Примітка. * - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

Такі компоненти професійної адаптації, як задоволеність умовами роботи, ставлення до малої групи та ставлення до керівника, кореляційні зв'язки лише з показниками життєстійкості, залученості та контролю. Менеджери з високою життєстійкістю залучені в процес праці і іноді не звертають уваги на недоліки в умовах роботи, їх все влаштовує. Бо увага їх більше направлена на вирішення робочих завдань. Вони добре ставляться до членів підрозділу, де працюють, бо розуміють, що разом роблять одну справу, направлену на отримання і прибутку організації та власного прибутку.

Успішність професійної адаптації взаємопов'язана зі ставленням до безпосереднього керівника менеджера. Високоадаптовані менеджери знаходять контакт та взаєморозуміння з власним керівництвом, у співпраці з яким вони орієнтуються на кінцевий результат, рухаються до намічених цілей.

В ході нашого дослідження ми виявили взаємозв'язок між складовими соціального компоненту професійної адаптації та соціально-психологічним компонентом життєстійкості. Емпірично підтвердилось, що *соціально-психологічний* компонент життєстійкості та *соціальний* компонент професійної адаптації утворюють **соціально-комунікативний** компонент проєкції життєстійкості в професійній адаптації менеджерів комерційних організацій адже були виявлені значимі взаємозв'язки між ними.

В ході подальшого дослідження ми намагалися виявити взаємозв'язки між соціальним компонентом професійної адаптації менеджерів комерційних організацій (показники: ставлення до об'єднання в великі групи, ставлення до малої групи, задоволеність своїм положенням в колективі, відносини між працівниками, ставлення до керівника, оцінка колективізму) та життєстійкістю. Результати дисперсійного аналізу показали наступне (Додаток В, рис.В.2.): чим вищий показник життєстійкості у менеджерів комерційних організацій, тим краще вони ставляться до керівника, до малих груп та до об'єднання в великі групи, тим вище вони цінують колективізм, тим більше вони задоволені своїм положенням в колективі, а також тим краще відносини між працівниками. Отримані дані свідчать про те, що життєстійкість регулює процес взаємодії з

оточуючими, впливає на вибір менеджером комерційних організацій конструктивного стилю поведінки в колективі, що передбачає спрямованість суб'єкта трудової діяльності на досягнення ефективного спілкування зі співробітниками, запобігання конфліктних ситуацій та об'єднання з метою підвищення результативності праці. При цьому, менеджери з високим показником життєстійкості мають здатність поєднувати направленість на побудову ефективної соціальної взаємодії з пошуком оптимальних шляхів для особистісного розвитку та реалізації власних цілей. Також такі менеджери мають достатній рівень життєвої стійкості для того, щоб протистояти складним і непередбаченим обставинам, з якими вони зіштовхуються в процесі трудової діяльності, не змінюючи при цьому свого позитивного сприйняття реальності. Стійка життєва позиція передбачає позитивне ставлення до життєвих подій, позитивну життєву філософію, уважне ставлення до особливостей емоційного стану та внутрішнього світу свого та інших.

2.4.3. Взаємозв'язок між складовими психофізіологічного компоненту життєстійкості та професійного компоненту професійної адаптації

Як зазначалося нами вище (п.1.3, рис.1.1 та п.2.1, таблиця 2.1), припускаємо, що психофізіологічний компонент життєстійкості та професійний компонент професійної адаптації у сукупності утворюють ***професійно-діяльнісний компонент проєкції життєстійкості у профадаптацію***.

За даними табл. 2.1 (див. п. 2.1) до складових психофізіологічного компоненту життєстійкості нами віднесено: екстраверсію, спонтанність, агресивність, сенситивність, тривожність та лабільність («Індивідуально-типологічний опитувальник» Л.М.Собчик). Складниками професійного компоненту професійної адаптації є: ставлення до роботи та задоволеність умовами праці (за опитувальником для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства Р. Х. Ісмаїлова). Спробуємо осмислити кореляційні зв'язки між складовими цих компонентів. Як видно з таблиці 2.12

існують прямі кореляційні зв'язки показників ставлення до роботи з показниками екстраверсії ($r=0,223$ при $p \leq 0,01$) та обернені – з показниками агресії ($r=-0,161$ при $p \leq 0,01$) і тривожності ($r=-0,208$ при $p \leq 0,01$). Отже, можемо стверджувати, що чим вищі показники екстраверсії у менеджерів, тим краще у них ставлення до роботи. Товариськість, відкритість у почуттях, життєрадісність менеджерів сприяють задоволеності роботою, та взаєминами в колективі. Такі менеджери впевнені у собі, товариські, мають багато друзів на роботі. Їм подобається працювати в своїй організації, у них не виникає бажання переходити до іншого трудового колективу, навпаки, вони запрошують інших перейти до їхньої організації.

Таблиця 2.12

**Кореляційні зв'язки між компонентами професійної адаптації
менеджерів та психофізіологічним компонентом життєстійкості**

	Екстраверсія	Спонтанність	Агресивність	Сензитивність	Тривожність	Лабільність
Заг. рівень соц.-псих. адаптації		0,133*	-0,234**	0,171**	-0,199**	0,172**
Ставлення до об'єднання		0,267**	-0,163**			
Стосунки між робітниками			-0,188**	0,138*	-0,189**	
Задоволеність своїм становищем у колективі			-0,207**			
Оцінка колективізму			-0,221**			
Ставлення до роботи	0,223**		-0,161*		-0,208**	
Ставлення до малої групи	0,217**	0,146*	-0,152*	0,178**		
Задоволеність собою на роботі			-0,195**		-0,171**	0,143*
Ставлення до керівника	0,129*			0,140*	-0,185**	0,171**

Примітка. *- відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

Аналізуючи обернений кореляційний зв'язок агресивності та ставлення до роботи, можемо припустити, що менеджери з низьким рівнем агресивності виявляють позитивне ставлення до роботи. Вони не проявляють ворожості, жорстокості, і тому їм подобається працювати, вони відчують задоволення від роботи. І навпаки, менеджери, які негативно взаємодіють у колективі, схильні до конфліктної поведінки, не задоволені роботою, в них часто виникає бажання її змінити, їм не подобається працювати в своєму колективі.

Показник ставлення до роботи обернено корелює з показником тривожності. Отже, чим менше менеджер відчуває тривогу, чим менше він проявляє нерішучість, чим менше хвилюється, тим краще він ставиться до роботи, тим більш виражене відчуття задоволення нею.

В ході констатувального дослідження нами було зафіксовано кореляційні зв'язки між ще одним складником професійного рівня адаптації – задоволеністю умовами праці та показниками екстраверсії ($r=0,304$ при $p \leq 0,01$), лабільності ($r=0,198$ при $p \leq 0,01$), агресивності ($r=-0,268$ при $p \leq 0,01$) та тривожності ($r=-0,200$ при $p \leq 0,01$).

В нашій роботі ми відмічали, що задоволеність умовами праці в більшості залежить від об'єктивних чинників організації праці (чистота робочого місця, рівень шуму, освітлення, стан обладнання), але результати емпірично доводять, що менеджери з вираженою екстраверсією та лабільністю більше задоволені умовами роботи, ніж ті, в кого дані індивідуально-типологічні особливості не проявляються. Отже, відкриті до спілкування, іноді імпульсивні, життєрадісні, впевнені в собі менеджери задовольняються умовами праці. Можливо їх і не завжди влаштовує об'єктивна сторона організації праці. Все ж вони задоволені змістом своєї роботи, адже вбачають в ній різноманітні можливості для творчої реалізації власної особистості, можливості для використання отриманих раніше знань.

Виявлені обернені кореляції показників агресивності та тривожності з задоволеністю умовами праці свідчать про те, що менеджери, яким не властиві прояви агресивності, ворожості, негативізму, які не схильні до надмірного

хвилювання, більше задоволені умовами праці, ніж ті, у яких виражені дані особливості.

В ході констатувального дослідження ми виявили взаємозв'язок професійного рівня адаптації та життєстійкості менеджерів

Як зазначено в програмі емпіричного дослідження, *професійний компонент* адаптації менеджерів комерційних організації до трудової діяльності ми досліджували за допомогою шкали «ставлення до роботи» та «задоволеність умовами праці». Результати дисперсійного аналізу показали наявність взаємозв'язку між даними компонентами і показником життєстійкості (Додаток В, рис.В.3.). Як ми бачимо з графіків, чим вищий показник життєстійкості у менеджерів комерційних організацій, тим краще вони ставляться до своєї роботи, а також тим більше вони задоволені умовами праці. Життєстійкість є фактором, що допомагає суб'єкту професійної діяльності справлятися з труднощами, що виникають в процесі трудової діяльності і сприяє збереженню задоволеності роботою. Високий рівень життєстійкості є запорукою досягнення успіху навіть в непередбачених ситуаціях, що можуть бути класифіковані як проблемні.

В ході констатувального дослідження ми проаналізували зв'язки решти складових професійної адаптації та психофізіологічного компоненту життєстійкості. Виявлено, що загальний рівень адаптації корелює з лабільністю ($r=0,172$ при $p \leq 0,01$), сензитивністю ($r=0,171$ при $p \leq 0,01$) та зі спонтанністю ($r=0,133$ при $p \leq 0,05$), а обернено корелює з агресивністю ($r=-0,234$ при $p \leq 0,01$) та тривожністю ($r=-0,199$ при $p \leq 0,01$). За методикою Л.М.Собчик, високий рівень лабільності свідчить про вираженість мінливості настрою, сентиментальність, мотиваційну нестійкість. Але можемо припустити, що менеджери з високою лабільністю можуть швидко реагувати на зміну ситуацій, обставин, інших людей, вільно виходять з одних станів та входять в інші, що дозволяє їм успішно пристосовуватися до обставин, що швидко змінюються.

Також нами було виявлено, що менеджери з невисоким рівнем тривожності і агресивності адаптуються до нових умов краще, ніж ті, у кого цей

рівень вищий. Агресивність – негативна особливість особистості, але її незначні прояви у менеджерів можуть мати позитивний результат. Невисока агресивність сприяє прагненню до домінування, до активної самореалізації, деякої впертості у відстоюванні власних інтересів, а це допомагає менеджерам досягати запланованих результатів. Невисока тривожність, не надмірне хвилювання може позитивно позначитися на прийнятті рішень, так як піддає правильність його деякому сумніву, сприяє виробленню обдуманого рішення.

Ставлення до об'єднання залежить від показника спонтанності ($r=0,267$ при $p \leq 0,01$) та обернено корелює з показником агресивності ($r=-0,163$ при $p \leq 0,01$). Тобто, адаптація в рамках ставлення до об'єднання протікає більш успішно у емоційно лабільних і неагресивних особистостей. В той час, як адаптація до стосунків з робітниками у менеджерів комерційних організацій залежить від сензитивності, тобто від схильності до рефлексії, від чутливості ($r=0,138$ при $p \leq 0,05$) та обернено корелює з агресивністю ($r=-0,188$ при $p \leq 0,01$) та тривожністю ($r=-0,189$ при $p \leq 0,01$).

Чим менша агресивність, тим більша задоволеність своїм становищем у колективі ($r=-0,207$ при $p \leq 0,01$), тим краща оцінка колективізму ($r=-0,221$ при $p \leq 0,01$) і тим краще ставлення до роботи ($r=-0,161$ при $p \leq 0,05$). Адже відсутність агресивності у менеджерів сприяє покращенню соціально-психологічного клімату в колективі, що автоматично робить його привабливим для працівника.

Ставлення до керівника, як і ставлення до малої групи, також багато в чому залежить від екстравертованості менеджера ($r=0,129$ при $p \leq 0,05$) та від сензитивності ($r=0,140$ при $p \leq 0,05$), окрім цього, залежить від його лабільності ($r=0,171$ при $p \leq 0,01$) та обернено корелює з тривожністю ($r=-0,185$ при $p \leq 0,01$). Менеджер-екстраверт спрямовує власну діяльність назовні, він ініціативний, гнучкий у поведінці. Сензитивні менеджери відповідальні, але не прагнуть лідерства, їм краще бути під прикриттям більш сильної особистості, вони шукають підтримки у керівника, а це зумовлює добре ставлення до нього. Поєднання таких властивостей як екстраверсія і лабільність сприяє появі комунікативних проявів у менеджерів, спрямованих і на їх керівника.

Відмічається наявність прямих кореляційних зв'язків між показниками ставлення до малої групи і екстраверсією ($r=0,217$ при $p\leq 0,01$), сенситивністю ($r=0,178$ при $p\leq 0,01$), кореляційних зв'язків між ставленням до малої групи та спонтанністю ($r=0,146$ при $p\leq 0,05$), а також обернений кореляційний зв'язок з агресивністю ($r=-0,152$ при $p\leq 0,05$). Отже, професійна адаптація в рамках ставлення до малої групи у менеджерів комерційних організацій протікає успішніше у неагресивних екстравертованих особистостей з прагненням до лідерства, схильних до рефлексії.

Чим більше менеджери комерційних організацій задоволені собою на роботі, тим вони більш лабільні, менш агресивні ($r=-0,195$ при $p\leq 0,01$) і менш тривожні ($r=-0,171$ при $p\leq 0,01$). Збільшення задоволеності менеджерів комерційних організацій собою на роботі залежить від того, наскільки у них виражений показник емоційної лабільності ($r=0,143$ при $p\leq 0,05$). Також встановлено, що, чим нижчий показник тривожності ($r=-0,171$ при $p\leq 0,01$) і агресивності ($r=-0,195$ при $p\leq 0,01$), тим вища задоволеність собою на роботі.

Отже можемо стверджувати, що наявність значимих зв'язків між складовими доводить емпірично, що психофізіологічний компонент життєстійкості та професійний компонент професійної адаптації у сукупності утворюють ***професійно-діяльнісний компонент обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.***

Для з'ясування впливу життєстійкості на професійну адаптацію був здійснений регресійний аналіз, де залежною змінною виступила професійна адаптація загалом та її складові зокрема, а незалежною – життєстійкість. В процесі покрокової множинної регресії залученість виявилась найбільш важливою незалежною змінною в рівнянні та пояснює 41,3% дисперсії професійної адаптації ($\beta=0,449$ при $p\leq 0,01$, β – стандартизований коефіцієнт регресії). Ці відсотки дисперсії професійної адаптації обумовлені впливом сенситивності ($\beta=0,187$ при $p\leq 0,01$), локусу контролю-Я ($\beta=0,129$ при $p\leq 0,05$), загальним показником смисложиттєвих орієнтацій ($\beta=0,178$ при $p\leq 0,05$).

В ході дослідження ми проаналізували вплив життєстійкості на окремі складники професійної адаптації. Так у менеджерів 27,9% дисперсії задоволення своїм становищем у колективі обумовлено залученістю ($\beta=0,495$ при $p \leq 0,01$) та сензитивністю ($\beta=0,169$ при $p \leq 0,01$). Залученість ($\beta=0,436$ при $p \leq 0,01$), прийняття ризику ($\beta=0,250$ при $p \leq 0,05$), сензитивність ($\beta=0,135$ при $p \leq 0,01$) та локус контролю-Я ($\beta=0,180$ при $p \leq 0,05$) впливають на оцінку колективізму менеджерів і пояснюють 21,8% її дисперсії. Залученість виявилась важливою незалежною змінною в рівнянні та пояснила 23% дисперсії ставлення до роботи ($\beta=0,376$ при $p \leq 0,01$).

Отже, результати регресійного аналізу доводять, що залученість (складник соціально-психологічного компоненту життєстійкості) найбільше впливає на професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій. Отже, високо адаптовані менеджери – це впевнені в собі працівники, які отримують задоволення від власної роботи і повністю їй віддаються

В результаті аналізу життєстійкості та професійної адаптації менеджерів комерційних організацій, було виявлено значні зв'язки між більшістю компонентів життєстійкості і професійної адаптації. Твердження про залежність професійної адаптації від життєстійкості доводить і результат дисперсійного аналізу (рис.2.14).

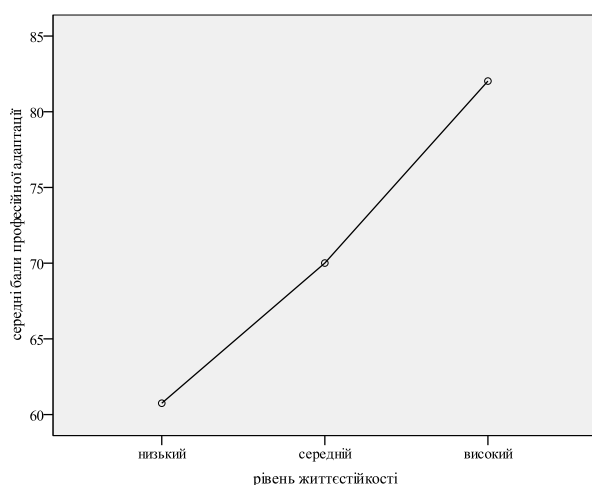


Рис.2.14. Зв'язок між життєстійкістю та професійною адаптацією менеджерів комерційних організацій.

Отже, констатувальний експеримент дає нам можливість окреслити перспективи подальшого дослідження, визначає ті особливості компонентів життєстійкості менеджерів, які потребують розвитку. Враховуючи наявність зв'язку між життєстійкістю і професійною адаптацією менеджерів комерційних організацій, ми припускаємо, що практично-психологічна робота, направлена на розвиток окремих компонентів життєстійкості та загального рівня життєстійкості, сприятиме покращенню стану професійної адаптації у респондентів.

Висновки до другого розділу

1. Дослідження професійної адаптації менеджерів комерційних організацій показало її достатній рівень, який виявився у тому, що у респондентів переважає виражений рівень адаптації, що становить 59,2%; високий рівень притаманний 27,6% респондентів, а низький рівень адаптації лише 13,2%. Існують проблеми у структурі професійної адаптації, зафіксовано низькі показники за наступними шкалами: задоволеність умовами праці, задоволеність собою на роботі, ставлення до керівника. Менеджери-чоловіки більш адаптовані, ніж менеджери жіночої статі. Встановлено, що на рівень професійної адаптації менеджерів впливають їх вік, стаж роботи, рівень освіти та сімейний стан.

2. Встановлено рівень сформованості життєстійкості у менеджерів: загальний рівень життєстійкості становить 51,0%; рівень залученості – 49,4%; рівень контролю – 58,6%; рівень прийняття ризику – 48,2%. Менеджери чоловічої статі мають вищий рівень залученості ($p \leq 0,001$), контролю ($p \leq 0,001$) та загальної життєстійкості ($p \leq 0,001$.) Оцінюючи власну життєстійкість, менеджери вважають її високо вираженою (42,2%) чи сформованою на середньому рівні (42,2%). Лише 15,5% досліджуваних ототожнюють себе із людьми, які є нежиттєстійкими. До категорії життєстійких віднесли себе менеджери комерційних організацій з вищою і повною середньою освітою.

3. На підставі кластерного аналізу було виділено чотири типи менеджерів комерційних організацій.

До першого кластеру увійшли досліджувані з низькими показниками смисложиттєвих орієнтацій (цілі, процес, результат, локус контролю-Я, локус контролю-Життя), та з високими показниками інтроверсії і низькими показниками залученості, контролю та прийняття ризику і були умовно названі *«Нежиттєстійкі»*. Такі менеджери мають низький рівень життєстійкості.

Другий кластер об'єднав тих менеджерів, які мають високі показники прийняття ризику, екстраверсії, спонтанності та мають низькі показники локусу контролю-Я. Життєстійкість у менеджерів цього типу проявляється на середньому рівні, умовно дану групу названо *«Ризиковані»*.

До третього кластеру потрапили менеджери комерційних організацій з високими показниками залученості, контролю, цілей та низьким показником локусу контролю-Життя. Представників даної групи можна охарактеризувати як таких, що мають середній рівень життєстійкості. За нашими уявленнями вони складають тип *«Залучені та контролюючі»*.

Четвертий кластер склали ті менеджери комерційних організацій, які мають високі показники залученості, контролю, прийняття ризику, екстраверсії, смисложиттєвих орієнтацій та проявляють низький показник тривожності. Такі менеджери мають високий рівень життєстійкості, і отримали умовну назву *«Життєстійкі»*.

4. Встановлено зв'язки між компонентами професійної адаптації та життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Визначено, що такі складові індивідуально-психологічного рівня професійної адаптації, як загальний рівень профадаптації, задоволеність собою на роботі мають зв'язки з такими складовими особистісно-смислового рівня життєстійкості: загальний показник осмисленості життя, цілі, процес, результат, локус контролю-Я, локус контролю-Життя. Виявилися прямі зв'язки на рівні статистичної значимості $p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$. Даний факт підтверджує логічність теоретично виокремленого нами *індивідуально-смислового компоненту проєкції* життєстійкості у професійній адаптації менеджерів.

Емпірично підтверджено змістовну наповнюваність *соціально-комунікативного компоненту проєкції* життєстійкості у професійній адаптації менеджерів комерційних організацій. Констатовано, що показники соціально-психологічного компоненту професійної адаптації (загальний рівень соціально-психологічної адаптації, ставлення до об'єднання, стосунки між робітниками, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму, ставлення до роботи, задоволеність собою на роботі) прямо корелюють з усіма складниками соціально-психологічного компоненту життєстійкості (загальна життєстійкість, залученість, контроль, прийняття ризику) ($p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$).

З'ясовано залежності між показниками професійного компоненту професійної адаптації та психофізіологічного компоненту життєстійкості, які за нашими уявленнями у сукупності утворюють *професійно-діяльнісний компонент* обумовленості професійній адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю. Численні прямі зв'язки наявні між загальним рівнем адаптації, стосунками між робітниками, ставленням до роботи, ставленням до малої групи та ставленням до керівника (професійний компонент профадаптації) та екстраверсією, спонтанністю, сенситивністю і тривожністю (психофізіологічний компонент життєстійкості). Обернені зв'язки зафіксовано між агресивністю, тривожністю та усіма складниками професійного компоненту професійної адаптації ($p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$).

Доведено, що професійна адаптація найбільше залежить від залученості менеджерів у власну професійну діяльність, від активної участі управлінців у тому, що відбувається з ними на роботі.

Результати дисперсійного аналізу доводять вплив життєстійкості на професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій.

Основні наукові результати розділу опубліковані в працях автора [141].

РОЗДІЛ 3

ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ФОРМУВАЛЬНОГО ВПЛИВУ

У третьому розділі обґрунтовано доречність здійснення соціально-психологічного впливу, спрямованого на підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій як фактору їхньої успішної професійної адаптації. Представлено концепцію моделі формувального експерименту, розкрито змістовну сутність та функціональні зв'язки її структурних блоків. Визначено психологічні умови та принципи формувального етапу дослідження, описано програми онлайн-семінарів та соціально-психологічного тренінгу з використанням акме-психологічних технологій. У розділі відображено результати впровадження моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів, доведено її ефективність.

3.1. Концептуальні положення та організація формувального експерименту

Матеріали проведеного нами теоретичного етапу дослідження дають змогу стверджувати, що першим кроком до професійного становлення особистості менеджера є ефективна професійна адаптація в аспектах професійно-рольової соціалізації та професіоналізації. У відповідності до результатів емпіричного дослідження можна констатувати обумовленість професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкою, яка, зазвичай, проектується у площину особистісно-професійного потенціалу.

Виходячи з вище окресленого, стає очевидним пріоритетність питання розробки технологій підвищення рівня життєстійкості менеджерів за рахунок актуалізації життєстійкісних ресурсів менеджерів. На нашу думку, високий рівень життєстійкості сприятиме подоланню внутрішніх професійно-значимих

протиріч, виникненню конфліктних ситуацій на виробництві та інших факторів, які провокують дезадаптаційні стани.

Даний факт слугував вагомим чинником на користь проведення формувального експерименту, *метою* якого є проектування та апробація моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій за умов цілеспрямованого соціально-психологічного впливу. Зазначимо, що під соціально-психологічним впливом ми розуміємо дію, яка здійснюється по відношенню до об'єкта (індивідуального чи групового) і викликає причинно-наслідкові зміни в його психіці й опосередковано в його поведінці [159]. Так як технології впливу (у нашому випадку це вебінари та соціально-психологічний тренінг (СПТ)) мають зовнішню по відношенню до адресата дію, то відтворюючись у свідомості учасників вебінарів та СПТ, внутрішньо активізують особистісно-професійний потенціал менеджера. Тому передбачалося, що створена нами модель підвищення рівня життєстійкості з використанням технологій соціально-психологічного впливу викличе позитивні зміни у сфері професійно-детермінованих життєвих активностей особистості.

Враховуючи викладені міркування та мету, нами були визначені такі *завдання* формувального етапу дослідження:

1. Спроекувати поетапну модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій.
2. Розробити програму онлайн-семінарів для менеджерів.
3. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу підвищення життєстійкості менеджерів «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера».
4. Здійснити апробацію програм та перевірити їх ефективність.

Варто вточнити, що поняттєвий конструкт «підвищення рівня» розглядається нами у континуумі поняття «формування», тобто процесу, під час якого відбувається духовне збагачення, удосконалення стилю роботи, розвиток індивідуальності, внутрішньої та зовнішньої загальної і професійної культури [58, с.463]. З огляду на це, *підвищення рівня життєстійкості*

менеджерів комерційних організацій ми розуміємо **як процес** мобілізації життєстійкісних ресурсів в умовах цілеспрямованого соціально-психологічного впливу. Даний процес **включає**:

- оволодіння менеджерами аутопсихологічними технологіями, спрямованими на пізнання й перетворення самих себе, своїх смисложиттєвих орієнтацій, життєвого шляху через мотиваційні (самовмотивованість), аутодіагностичні (самодіагностика), пізнавальні (саморефлексія, саморозвиток), корекційно-розвивальні (саморегуляція, самокорекція) прийоми та засоби;
- оволодіння системою управлінських знань, умінь, навичок, дій та професійно значимих якостей, які забезпечать успішність адаптації менеджерів як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності.

Наукові дослідження останніх років свідчать, що у контексті процесу формування певних особистісних структур чи якостей досить ефективним на сьогодні є модельний підхід. Переваги модельного підходу науковці вбачають у можливості конструювати спеціально для експерименту систему, яка відображає основні властивості об'єкта, що вивчається. Даний підхід має значні дидактичні можливості, які:

- дозволяють виокремити суттєві ознаки та якості об'єктів і явищ та, одночасно, відкинути другорядні, що тільки ускладнюють загальну картину;
- виявляють приховані внутрішні зв'язки й відношення компонентів моделі, що стають засобами формування узагальненого аналізу та синтезу;
- є інструментом організації пізнавальних процесів;
- виступають як мнемотехнічні засоби [235, с.50].

Тим пояснювальним конструктом, що з достатньою повнотою і точністю може відобразити поняття «модель» (від лат. *modulus* – міра, мірило, зразок), є визначення Г.М. Коджаспирової [76], яка вважає, що модель являється штучно створеним об'єктом у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який відображає й відтворює у найпростішому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язки та відношення між елементами цього об'єкта. У свою чергу, В.О. Штофф [237], під моделлю розуміє подумки подану або

матеріально реалізовану систему, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна заміщати його так, що її вивчення дає нам нову інформацію про об'єкт. В.В. Краєвський [83] трактує поняття «модель» як певну структуру, що відображає внутрішні відношення та зв'язки між її компонентами. Іншими словами, модель – це система взаємопов'язаних елементів, яка впорядковуючи їх, дозволяє визначити пріоритетні завдання, методи і форми діяльності, зорієнтовані на досягнення максимального ефекту в кінцевому результаті.

Моделюючи певний процес, на думку В.С. Ільїна [66], необхідно: відображати ступінь його цілісності; чітко структурувати; описувати умови й засоби протікання; виділяти компоненти процесу, їх підпорядкованість та взаємозв'язки. Можна погодитися з думкою тих науковців, які наголошують на важливості наявності у моделі мети моделювання; об'єкту; ознак, що мають бути представлені залежно від природи об'єкту моделювання; функціональних зв'язків між її компонентами.

Враховуючи вище викладені положення, використання методу моделювання у контексті проведення формувального експерименту дало змогу визначити пріоритетні напрямки системи формувальних впливів, забезпечити системність і цілісність процесу підвищення рівня життєстійкості менеджерів у різних сферах життєдіяльності, спрогнозувати кінцевий результат – усунення проявів професійної дезадаптації за рахунок підвищення рівня життєстійкості.

Розроблена нами модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій являє собою цілісну систему, яка зорієнтована на розвиток професійно значимих компонентів життєстійкості особистості (рис. 3.1).

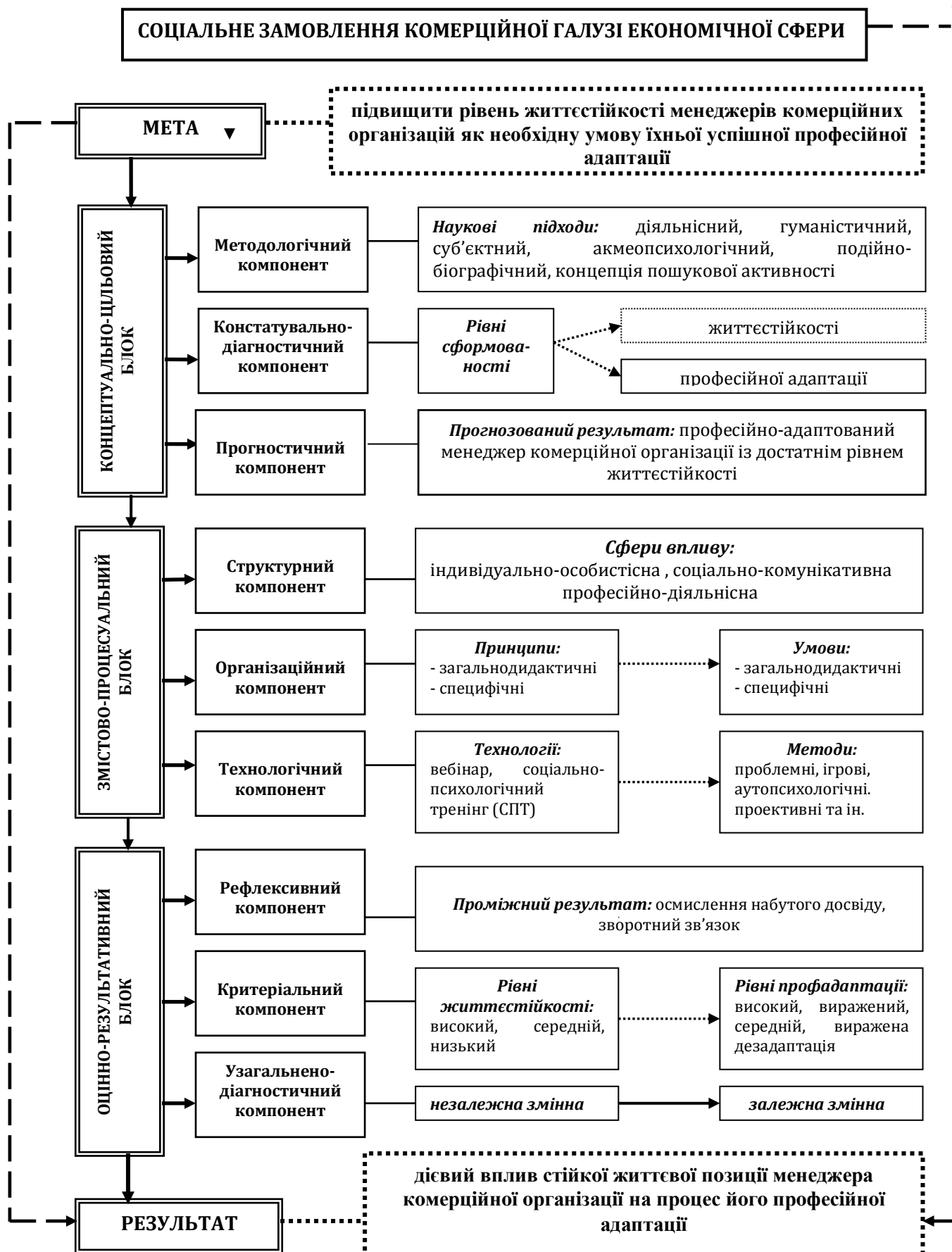


Рис 3.1. Модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв'язку з їх професійною адаптацією

Змістовний аналіз психолого-педагогічної літератури та прикладних досліджень у контексті проблем життєстійкості та професійної адаптації дав змогу виокремити структурні складові моделі, які ми умовно назвали блоками: **концептуально-цільовий**, **змістово-процесуальний** та **оцінно-результативний**.

Кожен з них містить три компоненти: концептуально-цільовий блок орієнтований на реалізацію методологічного, констатувально-діагностичного та прогностичного компонентів; до складу змістово-процесуального блоку входять структурний, організаційний і технологічний компоненти; завдання оцінно-результативного блоку закладені у рефлексивному, критеріальному, узагальнено-діагностичному компонентах.

Розкриємо змістовне наповнення та функціональні зв'язки кожного із названих блоків.

Базовим по відношенню до інших блоків представленої моделі є **концептуально-цільовий блок**, у якому визначено соціальне замовлення, мету та прогнозований результат, методологічні підходи й принципи, що покладені в основу процесу підвищення рівня життєвої стійкості менеджерів у аспекті забезпечення розвитку їхньої професійної сфери.

Обґрунтовуючи положення *методологічного компоненту* концептуально-цільового блоку моделі підвищення рівня життєстійкості, ми виходили з теоретичних і методологічних положень наукового знання щодо природи життєстійкості. Зауважимо, що не існує єдиної точки зору з питання природи життєстійкості: вчені пояснюють походження цього феномену – від розуміння життєстійкості як якості, яка закладається генетично (вроджене протистояння труднощам), до думки, що це набута навичка [122].

Ми поділяємо думку авторів, які переконані, що життєстійкість – це такий внутрішній ресурс особистості, який вона може змінити й переосмислити, та завдяки якому у людини формується життєстверджуюча ціннісно-смилова установка, що надає життю сенсів за будь-яких, навіть несприятливих обставин

[9; 226; 70]. Саме тому, підвищення рівня життєвої стійкості особистості є можливим та необхідним процесом.

Сформульовані науковцями положення щодо життєстійкості як інтегральної характеристики людини можуть слугувати підґрунтям для побудови уявлення про систему компонентів життєстійкості, які можуть бути скореговані у разі соціально-психологічних впливів. До них відносять: смислову регуляцію, самоставлення, волюві якості, соціальну компетентність, комунікативні навички, адаптивний потенціал, стресостійкість, смисложиттєві орієнтації, внутрішню збалансованість, поведінкові диспозиції (зокрема здатність до активно-перетворювальної поведінки), мобілізаційний потенціал, самоефективність, життєздатність та ін.

За С. Мадді [104] *життєстійкість* – це не просто індивідуальні риси, а активно вибрані людиною засоби ставлення до себе та світу, які можна розвивати, тренувати, формувати.

Викладене вище вказує на доцільність проведення формувального експерименту, в основу якого нами покладені такі методологічні підходи: діяльнісний, гуманістичний, суб'єктний, акме-психологічний та подійно-біографічний. Окрім цього, визначальними для нас були положення концепції пошукової активності особистості В.С. Ротенберга, В.В. Аршавського [48].

У контексті *діяльнісного підходу* (Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн та ін.), як одного з основних методологічних напрямків до організації освітніх процесів метою підвищення рівня життєстійкості являється не стільки оволодіння менеджерами певними знаннями щодо стратегій подолання складних життєвих ситуацій, скільки розвиток умінь і навичок використовувати ці знання як засіб формування способу дій, які сприятимуть їхній самореалізації у різних сферах життєдіяльності загалом, та професійній зокрема. Даний підхід уможливорює використання широкого арсеналу інтерактивних технологій, дозволяє виявляти і розкривати власні потенційні можливості, конструювати своє життєтворче «Я» у професії. Прогнозованим результатом формувального впливу в аспекті діяльнісного підходу являється сформованість у менеджерів бажання до самостійного навчання в

галузі управлінської діяльності, прагнення до цілеспрямованих, ефективних дій, здатності до розвитку навичок активно-перетворювальної поведінки.

Проблема підвищення життєстійкості особистості досить чітко викристалізовується з основних ідей методології *гуманістичного підходу* (А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс, В. Франкл та ін.), де у центрі досліджень постає людина з усіма її особливостями. За цього підходу значна увага приділяється можливостям і потенціалу особи, її життєвим планам та перспективам, майбутньому. Людина розглядається як така, що перебуває у стані розвитку, в процесі самоактуалізації, їй притаманна свобода волі, вона має життєві плани і перспективи.

Парадигмальність *суб'єктного підходу* полягає у тому, що особистість є суб'єктом власного вдосконалення, причому, як безпосереднього самовдосконалення, так і опосередкованого своєю діяльністю (К.О. Абульханова-Славська, Г.О. Балл, А.В. Брушлинський, С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн, В.О. Татенко та ін.). У якості основного принципу суб'єктності виділяють: здатність до вдосконалення, тобто здатність людини досягати найвищого оптимального рівня свого розвитку, ідеалу (С.Л. Рубінштейн).

Запобігання до ключових положень даного підходу дає можливість менеджерам виокремлювати своє «Я-професійне», рефлексувати свої дії та думки, ініціювати нестандартні думки, знаходити оптимальні виходи з критичних ситуацій. Ми передбачали, що формування суб'єктивного смислу професійної діяльності на підґрунті підвищення життєстійкості сприятиме активізації учасників формувального експерименту, розвитку у них здатності регулювати свою поведінку і дії у відповідності до поставлених задач. У свою чергу, саморегуляція забезпечить розвиток таких професійно важливих якостей, як ініціативність, самостійність та відповідальність.

З позицій *акме-психологічного підходу* до уваги нами бралися ідеї акмеологічної концепції професійного розвитку особистості (Б.Г. Ананьєв, О.О. Бодальов, О.О. Деркач, В.Г. Зазикін, Н.В. Кузьміна, Л.Е. Орбан-Лембрик та ін.). Основною проблемою акмеопсихології у такому векторному спрямуванні є вивчення не певного відрізка життєвого шляху особистості, який є найбільш статистично

сприятливим для творчості у тій чи іншій галузі з метою досягнення вершини (акме), а формування внутрішньої узгодженості людини, яка б допомогла перетворити будь-який період життя у «період творчості».

У відповідності з даним підходом ми розглядаємо процес підвищення життєстійкості менеджерів через їхнє самовизначення (здатність усвідомлювати необхідність власних змін та перетворень), самоефективність (здатність впоратись зі специфічними та складними ситуаціями), а також самореалізацію (формування життєвої філософії по відношенню до себе, як професіонала). Використання акмеопсихологічного підходу уможливорює актуалізацію потреби особистості у досягненні високих професійних результатів, підвищує рівень саморегуляції, розвиває уміння ухвалювати життєво та професійно важливі рішення.

Згідно з концепцією *подійно-біографічного підходу* (Є.І. Головаха, О.О. Кронік, Л.В. Сохань та ін.) людина не може бути байдужою у спостереженні за своїм життям, вона є автором своєї біографії. За однакових умов людина може відігравати у житті творчу роль, набуваючи при цьому більше самостійності, вона здатна протистояти негативним впливам життєвого середовища. Поряд із цим, інша – витрачає масу зусиль на те, щоб пристосуватися до традиційних обставин, загальноприйнятих норм, враховуючи зовнішні впливи, більше ніж внутрішні, тематику життя такої людини можна назвати «регламентуючою» [138].

Такий підхід дозволяє простежити учасникам формувального експерименту свій життєвий шлях, а також виокремити приховані чинники, що обумовили контекст минулого, і причини, що впливають на формування життєвої перспективи людини. У сукупності це сприяє розвитку «ефективної самостійності» – симптомокомплексу таких особистісних якостей, як зібраність, упевненість в собі й результатах своєї діяльності, відповідальність, розвинутий самоконтроль, здатність адекватно оцінювати зовнішні й внутрішні умови діяльності [109].

Серед досліджень формування життєстійкого потенціалу особистості привертає увагу *концепція пошукової активності* В.С. Ротенберга, В.В. Аршавського [176].

Сутність концепції полягає у поясненні феномену «вивченої безпорадності» (нездатності долати труднощі) через категорію відмови від пошукової активності. Автори концепції віддають перевагу високій потребі у пошуку, тобто творчому ставленню до себе та оточуючого середовища, саме таке ставлення дозволяє подолати руйнівний вплив несприятливих факторів середовища. Творче ставлення до оточуючої дійсності – це сприйняття людиною світу та себе у цьому світі. У сукупності дані чинники утворюють *модель світу*, яка являється одночасно й універсальним, і персональним інструментом орієнтації в житті та вирішенні життєво важливих задач.

Р.В. Грановська [48] виокремлює такі компоненти моделі світу: мотиви, цілі, установки, ідеали, життєві смисли й оцінки, образ «Я». Мотиви виступають психічною напругою, яка пробуджує активність і спрямовує увагу. Увага вибирає «корисний сигнал», що підлягає осмисленню й оцінці, все інше залишається поза увагою. Смисли та оцінки детермінують суб'єктивну картину світу особистості, формуючи закони, за якими вона сприймає світ. Домінуючі мотиви обумовлюють життєву стратегію, причому вони можуть бути усвідомлювані (цілі) та неусвідомлювані (установки). Неусвідомлювані установки, зазвичай, заважають адаптаційним процесам у різних сферах життєдіяльності (у тому числі – професійній), якщо дії людини ґрунтуються на підґрунті неусвідомлюваних установок – вона не може управляти ситуацією.

Цілі, за Р.В. Грановською, визначають поведінку в теперішньому, усвідомлення своїх цілей являється тим механізмом, що стимулює пошукову активність. Серед цілей важливе значення відводиться ідеалам, вони включають в себе уявлення про бажане майбутнє та особистісні перспективи у соціальному й моральному аспектах розвитку особистості. Окреме місце у загальній структурі моделі світу відводиться смисложиттєвим орієнтаціям. Тут до уваги береться

екзистенційний підхід – усвідомлення власного сенсу життя допомагає долати життєві труднощі.

Базовою складовою моделі світу являється образ «Я», у ньому утворюються власні мотиви, цілі, установки, ідеали, сенси, а також механізми саморегуляції та самоуправління, які є визначальними у процесі підвищення рівня життєстійкості. Водночас, адекватний образ «Я» формує творче ставлення до дійсності.

На думку Н.В. Калініної, яка поклала дану модель в основу тренінгу життєстійкості для підлітків, компоненти моделі світу визначають поведінку людини у різних життєвих ситуаціях, «...її мобільність, доступність реконструкції, можливість усвідомленої перебудови суб'єктивної ієрархії цінностей та критеріїв, що складають сутність творчих можливостей людини, дозволяють проявляти соціальну компетентність і підвищити адаптивність особистості в нестандартних складних життєвих ситуаціях» – переконана авторка [70, с. 49]. Тому для формування життєстійкості особистості важливо працювати над кожною із складових моделі світу, зокрема над їх усвідомленням та самоуправлінням. Дана ідея приймалася нами до уваги при конструюванні комплексної моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, причому, кожний компонент моделі світу наповнювався професійно-орієнтованим змістом.

Констатувально-діагностичний компонент має на меті підбір інструментарію та проведення висхідного діагностичного зрізу формувального експерименту (1 зріз). З метою виявлення загального рівня профадаптації, а також її компонентів був застосований «Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» Р.Х. Ісмаїлова [127]. Особлива увага зверталася на показники, за якими у результаті констатувального дослідження виявлено недостатній рівень їх сформованості, а саме: «задоволеність умовами праці», «задоволеність собою на роботі», «ставлення до керівника», «ставлення до об'єднання у великі групи» та «ставлення до малої групи».

Для діагностики загального рівня самооцінки життєстійкості було використано «Тест самооцінки життєстійкості» (модифікація опитувальника

Форверга на контактність Т.О.Ларіна [213]), а також використовувався тест життєстійкості С.Мадді в адаптації Д.О.Леонтьєва та О.І.Рассказової [96].

Вибір цих методик із загального арсеналу діагностичного блоку, який використовувався при констатувальному дослідженні, обумовлений наступними чинниками: по-перше, обрані психодіагностичні методики мають діапазон психометричних можливостей, що дозволяє фіксувати значення загального рівня як професійної адаптації, так і життєстійкості; по-друге, між обраними показниками професійної адаптації та життєстійкості існують більш значимі статистично виражені кореляційні зв'язки, ніж між іншими шкалами методик, це вказує на їхні прямі залежності. Тобто, діагностичними можливостями обраних методик окреслюється вплив диспозицій життєстійкості на професійно значиму адаптацію особистості, що дозволяє під час проведення формувального експерименту обмежитись саме цими методиками.

Також даний блок передбачає прогнозований результат – обумовленість професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю. Дані положення презентують ідею *прогностичного компоненту*.

Змістово-процесуальний блок моделі представлений трьома компонентами: *структурним* (визначає сфери соціально-психологічного впливу на складові життєстійкості менеджерів), організаційним (окреслює принципи й умови підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій) та *технологічним* (розкриває технології спроектованої моделі).

На теоретичному етапі дослідження нами розроблено модель обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю (див. п.1.3), яка композиційно являє собою єдність трьох компонентів: індивідуально-сміслового, соціально-комунікативного та професійно-діяльнісного. З огляду на це, сферами соціально-психологічного впливу, які забезпечать підвищення рівня життєстійкості менеджерів, на наше переконання, являються ці складники, які у розробленій моделі наповнюють *структурний компонент*.

Враховуючи вихідний рівень сформованості кожного із компонентів, було виокремлено такі орієнтири для розробки технологій формувального експерименту. Вплив на рівні індивідуально-сміслової сфери передбачає пізнання менеджерами свого «Я» (через осмисленість поглядів про себе, світ, відношення зі світом); усвідомлення ними особистісного потенціалу, смислів власного життя; розвиток навичок самопізнання, емоційної витривалості, зниження тривожності, агресивності, конфліктності, підвищення рівня самооцінки; проектування пошукової активності у русло пізнання навколишнього світу та ін.

Актуалізація соціально-комунікативної сфери формувального впливу дає можливість менеджерам розвивати навички ефективної комунікації, які дозволяють взаємодіяти з оточуючими людьми, досягати поставлених цілей; прогнозувати та забезпечувати сприятливий психологічний клімат у трудовому колективі тощо.

Формувальні технології у контексті професійно-діяльнісної сфери забезпечують спрямованість особистості на розуміння значимості професійної складової життєдіяльності; сприяють розвитку особистісно-ділових і професійно важливих якостей, розвивають навички професійної комунікації; орієнтують менеджерів на досягнення високого рівня професійної майстерності через стійку життєву позицію.

Організаційний компонент змістово-процесуального блоку моделі визначає *принципи* та *соціально-психологічні умови*, завдяки яким стає можливим підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій з урахуванням орієнтованості на їхню професійну адаптацію.

Розглянуті вище методологічні підходи стали підґрунтям до формулювання *принципів формувального експерименту*, серед яких ми виділили методологічні принципи моделювання, загальнодидактичні принципи, принципи інтерактивного навчання та специфічні для нашого дослідження принципи, які ми наповнили феноменологією категорій життєстійкості та професійної адаптації.

Основними методологічними принципами моделювання дослідники вважають: принцип цілеспрямованості та підпорядкованості меті; ієрархічної взаємообумовленості й узгодженості; реальності виконання; конкретності; передбачуваності; зворотного зв'язку щодо стану досягнутого результату; функціонально-логічної структуризації, системності; суперечливості (єдність інтуїтивно-змістового та формального методів вивчення об'єкта); наочності; визначеності; об'єктивності; концептуальної єдності аксіоматичного і змістовно-екзистенційного аспектів; інформаційної достатності [71; 75; 77; 102].

Систему загальнодидактичних принципів склали принципи науковості, системності й послідовності, доступності та адресності, самостійності, наочності, емоційного навчання, зв'язку з життям [39; 91].

Доповненням до цього стали основні принципи інтерактивного навчання, серед них ми беремо до уваги принципи добровільності й активності, відкритого зворотного зв'язку, експериментування, довіри у спілкуванні, рівності позицій [116; 118].

Окрім перерахованих вище, нами виокремлено *специфічні принципи*, які є важливими для нашого експерименту:

- *Принцип самовдосконалення*. Реалізується через досягнення людиною розуміння того, що самовдосконалення і самовираження людини є процесом постійного руху вгору, а досягнутий ним результат лише відкриває новий спектр її об'єктивних можливостей, примножуючи потенціал.

- *Принцип життєвої цінності*. Має на увазі набуття не абстрактних знань за межами життя людини, а цінностей її власної особистості, здоров'я, працездатності, життя загалом.

- *Принцип гармонійності*. Передбачає максимально повне розкриття потенціалів внутрішньої узгодженості менеджерів: професійного, суспільного, креативного і духовного, що у єдності формує життєстійку позицію протидії негативним впливам середовища.

- *Принцип професійності.* Вказує на спрямованість менеджера використовувати власні ресурси не лише для забезпечення відповідності обійманих посад, але і в якості підґрунтя для особистісно-професійного розвитку та самовдосконалення.

- *Принцип потенційного та актуального.* Дає можливість усвідомити людині свій особистісний потенціал, активізувати наявні резервні можливості для вироблення прогнозованої лінії розвитку у різних сферах життєдіяльності.

У відповідності до принципів сформульовано *умови формувального експерименту*. Пріоритетними серед них ми вважаємо: створення *інтерактивного акме-психологічного середовища*, яке забезпечує ціннісно-смісловий обмін між учасниками, що перебувають у ньому, та приводить до їхнього особистісного і особистісно-професійного розвитку, стійкої життєвої позиції.

Таке освітнє середовище, на нашу думку, спонукає до творчості, успіху, досягнення високих результатів у діяльності. За цих умов поняття «акме» розглядається не як кінцевий пункт життєвого руху й професійного розвитку, а як вершина, з якої відкриваються нові можливості для подальшого руху. Інтерактивність акме-психологічного середовища передбачає рівноправну взаємодію суб'єктів навчання (тренера та учасників). Підвищення рівня життєстійкості здійснюється за допомогою інтерактивних методів, які викликають інтерес до пізнавального процесу, розвивають творчий потенціал особистості. Окрім цього, до важливих умов формувального впливу ми віднесли:

- усвідомлення власної моделі світу, своєї життєвої філософії та сенсу життя;
- активізацію особистісного та особистісно-професійного потенціалу;
- вироблення стратегій подолання складних життєвих ситуацій;
- переорієнтацію мотиваційно-ціннісної спрямованості на професійну діяльність завдяки набуттю, аналізу й переоцінці власного життєвого досвіду.

Поетапна реалізація окреслених умов являє собою технологію конструктивного підвищення рівня життєстійкості, яка позитивно впливатиме на процес професійної адаптації менеджерів.

Процесуально впровадження визначених умов здійснювалося через впровадження системи вебінарів та соціально-психологічного тренінгу «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера» (*технологічний компонент*).

Формат вебінарів – сучасного мультимедійного інструменту для організації онлайн-навчання та ділового спілкування через інтернет, нами обрано, враховуючи специфіку управлінської діяльності, яка передбачає оптимальну зайнятість менеджерів на підприємстві. Вебінари ж, як метод дистанційної освіти, дають можливість, перебуваючи на робочому місці, відвідувати онлайн-курси, причому не лише отримувати нову інформацію, а й мати пряме спілкування з тренером та колегами. У якості форм вебінарів проводилися онлайн-семінари та онлайн-консультування, тематика яких буде прописана у наступному параграфі.

Вивчаючи роботи психологів щодо ефективних методів роботи з управлінським персоналом, ми з'ясували, що значна результативність та реалізація поставлених задач досягається у процесі проведення соціально-психологічного тренінгу. Л.І. Бондарєва [32] у своєму дисертаційному дослідженні розглядає навчальний тренінг як технологію навчання, яка ґрунтується на професійних характеристиках менеджерів організацій та моделі викладача-тренера і має широкий спектр застосування через впровадження активних методів навчання.

М.Г. Ткалич [218] вважає, що при роботі з менеджерами важливо враховувати методологію психолого-управлінського тренінгу, визначаючи при цьому управлінський тренінг як метод групової психологічної роботи з менеджерами організацій, який передбачає моделювання професійно-управлінських ситуацій, адекватних тим, що виникають у процесі реальної професійної діяльності менеджерів і не можуть бути вирішені на основі

стандартних технологій роботи, а також активне включення учасників тренінгу в аналіз та розв'язання цих ситуацій.

Ми погоджуємося з думкою М.Г.Ткалич, яка вважає доречним при побудові тренінгової програми орієнтуватись на загальновідомі принципи групової роботи, а саме:

- поглиблення в комплексний досвід, яке передбачає всебічність та змістовність аналізу проблеми;
- актуалізація внутрішньої мотивації: визначення актуальних індивідуальних мотивів діяльності учасників;
- особистісна орієнтованість: спрямованість тренінгової роботи на індивідуальні потреби та інтереси учасників;
- систематична рефлексивна спрямованість: надання набутому досвіду статусу «власного»;
- проблемність: робота з актуальними, важливими питаннями, які не мають єдиного вірного рішення;
- активна творча взаємодія учасників тренінгового процесу: креативність постановки та командність вирішення завдань.

Дані принципи були вихідними при розробці програми соціально-психологічного тренінгу підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій та зумовили вибір арсеналу методичних прийомів і технік: проблемного характеру (обговорення проблемних ситуацій, мозкові штурми, групові дискусії, вирішення конфліктних ситуацій); проективного спрямування (метод проектів, моделювання); інформаційного змісту (інформаційні повідомлення, презентації), також застосовувались ігрові технології (ділові ігри, метафоричні рольові ігри, кейс-метод), сталкінг-технології (відстежування власних реакцій на впливи зовнішнього середовища), тем-білдінгові технології (від англ. team-building – формування команди), техніки на відпрацювання навичок інтрапсихічних впливів (самоаналізу, самооцінювання, саморефлексії та ін.).

З огляду на те, що життєстійкість розглядається вченими ще і як здатність до саморегуляції, яка у свою чергу відіграє провідну роль в успішності протікання професійної адаптації, значна роль відводилася технікам на розвиток регулятивної функції менеджерів. Вправи на відпрацювання навичок саморегуляції поведінки й діяльності, умінь самоорганізовуватись, управляти своїми станами й поведінкою, організовувати свій побут і відпочинок проводилися на кожному тренінговому занятті. Розгорнуто програму соціально-психологічного тренінгу буде презентовано у п. 3.2. даного розділу роботи.

Послідовна реалізація компонентів виокремлених блоків моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій забезпечує результативність моделі, критеріальна основа якої закладена в ***оцінно-результативному блоці***.

Змістовна сутність *рефлексивного компоненту* полягає в осмисленні учасниками набутого досвіду, отриманні зворотного зв'язку, визначенні активності рефлексії менеджерів через написання есе.

Критеріальний компонент визначає критерії, за якими оцінюється ефективність моделі. До них ми віднесли рівні сформованості показників індивідуально-смислового, соціально-комунікативного та професійно-діяльнісного компонентів теоретичної моделі обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю.

Узагальнено-діагностичний компонент формувального експерименту передбачає проведення другого діагностичного зрізу (контрольного) за допомогою того ж діагностичного інструментарію, що застосовувався для здійснення першого діагностичного зрізу (вихідного) у контексті виконання завдань концептуально-цільового блоку.

Результатом впровадження моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій визначено дієвий вплив стійкої життєвої позиції менеджера комерційної організації на процес його професійної адаптації. Такий менеджер відповідає сучасним уявленням щодо управлінця

комерційної організації, спроможного успішно вести бізнес, забезпечувати розвиток організації, її інтенсивне зростання, конкурентоспроможність.

Варто зауважити, що між усіма блоками моделі існує зворотний зв'язок, який дозволяє, ґрунтуючись на отриманих результатах, вносити зміни до змісту навчальних технологій.

Апробація моделі формувального експерименту була здійснена у місті Чернігові на базі Чернігівської регіональної торгово-промислової палати упродовж вересня 2014 року - січня 2015 року. Процедура включала три етапи: підготовчий, основний та аналітичний.

Проблемне поле підготовчого етапу визначалося проектуванням моделі формування підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій теоретико-методологічним та практико-діагностичним наповненням компонентів моделі. Упродовж даного етапу увага зосереджувалася на виконанні завдань концептуально-цільового та змістово-технологічного блоків, зокрема на розробці технологій формувального впливу: вебінарів та соціально-психологічного тренінгу для менеджерів.

Основний етап передбачав системне впровадження 3-х онлайн-семінарів та 9-ти занять (три тренінгові модулі), реалізація яких відбувалася у жовтні-грудні 2014 року. У жовтні був проведений онлайн-семінар «Професійна адаптація менеджера – шлях до успішної діяльності організації» для менеджерів комерційних організацій Чернігівської області. Із числа учасників було сформовано дві групи: експериментальна, до складу якої увійшло 30 менеджерів, які виявили бажання прийняти участь у подальшому навчанні через систему тренінгів та онлайн-семінарів, та контрольна – 30 спеціалістів, які вирішили продовжити навчання шляхом самоосвіти (у якості психологічної підтримки у жовтні-грудні 2014 року для них проводилися онлайн-консультації за запитом).

Логіку побудови вибірок та схему проведення занять представлено на рисунку 3.2.

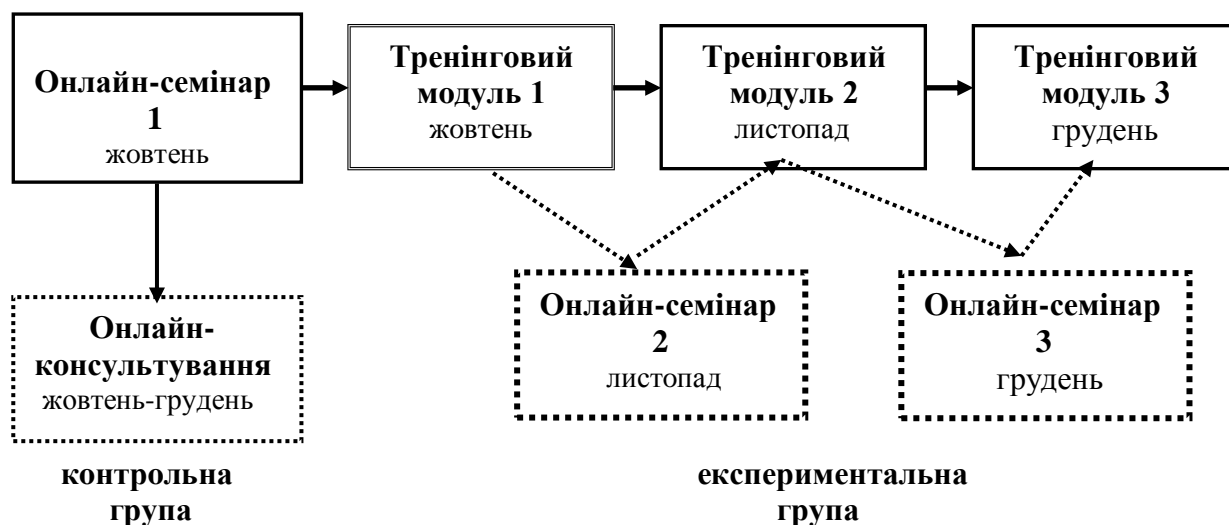


Рис. 3.2. Схема впровадження технологій формувального впливу

Учасники обох груп мали приблизно однаковий стаж роботи (1-2 роки), переважаючи більшість менеджерів закінчили вищий навчальний заклад (79,8%). За статеву ознаку був наступний розподіл: в експериментальній групі 60,2% - особи жіночої статі, 39,8% - чоловіки; до складу контрольної групи увійшло 58,4% жінок та 41,6% чоловіків. Територіально організації, де працюють респонденти, знаходяться у м. Чернігові або районних центрах області. Як бачимо, вибірки були фактично однорідними.

Узагальненням формувального експерименту став аналітичний етап, що проводився у лютому 2015 року. На даному етапі, відповідно до завдань оцінно-результативного блоку моделі, було проведене постекспериментальне дослідження, яке дало змогу встановити вплив незалежної змінної (у нашому випадку – це процес підвищення рівня життєстійкості менеджерів через впровадження тренінгових та онлайн-технологій) на залежну змінну (сформованість більш стійкої життєвої позиції менеджерів, зміна особистісно-професійних показників, пов'язаних із диспозиціями життєстійкості, та як наслідок – успішна професійна адаптація й професійний розвиток).

Як зазначалося вище, постекспериментальне дослідження (контрольний зріз) здійснювався за допомогою тих же методик, що і вихідний зріз формувального експерименту. Отримані результати підлягали кількісному (математико-статистичному) та якісному порівняльному аналізу.

На наступному етапі представимо розроблені нами технології формувального впливу.

3.2. Зміст програми підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій

Попередньо зазначалося, що програма підвищення рівня життєстійкості менеджерів включає в себе дві взаємодоповнюючі технології: вебінари (онлайн-семінари, онлайн-консультування) та соціально-психологічний тренінг під загальною назвою «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера». Підготовка і проведення вебінарів та тренінгу являли собою узгоджений циклічний процес, що передбачав чередування онлайн- та очного спілкування з учасниками.

3.2.1. Зміст програми онлайн-семінарів

Вихідними для розробки програм онлайн-семінарів та тренінгу стали положення науковців щодо психологічних змінних, з якими пов'язана життєстійкість. До ключових змінних віднесено: внутрішній опір; оптимізм; осмисленість діяльності; особиста надійність; осмисленість життя та толерантність до невизначеності; особистісний адаптивний потенціал; саморегуляція; самоорганізація; самоефективність; стресостійкість; резилентність; резистентність людини до втрати смислу в діяльності та пошук нового сенсу.

Виходячи з цього та враховуючи феноменологію категорії «професійна адаптація», було розроблено наступну тематику онлайн-семінарів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Структура програми онлайн-семінарів для менеджерів
«Життєстійкість менеджера – ресурс успішної професійної адаптації»**

Теми семінарських занять	К-ть годин
Тема 1. Професійна адаптація менеджера – шлях до успішної діяльності організації	2 год.
Тема 2. Аутопсихологічні технології розвитку особистісно-професійного потенціалу менеджера	2 год.
Тема 3. Життєстійкість менеджера: соціальна необхідність та безпека	2 год.
Усього:	6 год.

Метою онлайн-семінарів є: актуалізація та вдосконалення теоретичної підготовки менеджерів у галузі психології, сприяння усвідомлення ними важливості підвищення рівня власної життєстійкості, як необхідної умови їхньої адаптації у професії, стимулювання до саморозвитку, професійного росту, навчання способам релаксації.

З огляду на те, що онлайн-семінари чередувалися із тренінговими заняттями (див. рис. 3.2), тематика семінарів логічно узгоджувалась із темами тренінгу. Складовою кожного семінару був психологічний практикум, спрямований на самопізнання та розвиток навичок саморегуляції.

Зміст програми онлайн-семінарів

Тема 1. Професійна адаптація менеджера – шлях до успішної діяльності організації

Професійна адаптація як складова становлення особистості управлінця. Сутність понять «професійно-рольова соціалізація» та «професіоналізація». Компоненти професійної адаптації. Зовнішні та внутрішні фактори впливу на процес профадаптації. Особливості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. Предметні галузі адаптації менеджера (організаційно-

нормативна, професійно-діяльнісна сфери, галузі соціальних і психологічних рольових взаємовідносин).

Практикум: так, як даний семінар є першим із загального циклу технологій формувального впливу, важливим моментом, з нашого погляду, є усвідомлення учасниками власних наявних якостей і здібностей, а також потенційних можливостей, які необхідні сучасному менеджеру. Для цього учасникам семінару пропонується зробити самодіагностику, співставивши уявлення про себе з психологічним портретом сучасного менеджера, складеного науковцями на підставі проведених досліджень.

Інструкція. 1-й етап. Вам пропонується таблиця (Додаток Г), у яку внесено перелік одинадцяти найважливіших якостей менеджера, що впливають на управлінську діяльність (демонструється слайд). Оцініть, будь ласка, за 10-ти бальною шкалою вираженість у вас цих якостей. Будьте щирими у ставленні до себе.

2-й етап. Проставивши бали, зверніть увагу на ті позиції, за якими бал не досягає половини з можливо набраних. Подумайте чому? Від кого, чи від чого це залежить? Віднайдіть у собі внутрішні ресурси та у третій колонці таблиці напишіть, що конкретно ви можете зробити для розвитку цієї якості. Це стане вашим першим кроком до саморозвитку.

Далі тренер вказує, що переважна більшість наведених якостей, важливих для управлінця, є показниками життєво стійкої позиції особистості. Тому, попереду передбачається цикл тренінгових занять з даної проблематики, на які запрошуються усі бажаючі.

Варто зауважити, що із числа учасників першого онлайн-семінару, 30 менеджерів виявили бажання продовжити навчання далі, саме вони і склали вибірку експериментальної групи.

Тема 2. Аутопсихологічні технології розвитку особистісно-професійного потенціалу менеджера

Особистісно-професійний потенціал менеджера. Аутопсихологічна компетентність. Канали отримання інформації про себе: рефлексивний, інтуїтивно-емоційний, зворотний зв'язок від інших, тестові дані. Аутопсихологічні здібності. Самодіагностика. Самоаналіз. Саморегуляція. Самокорекція. Самореалізація. Саморозвиток. Аутопсихологічні технології. Аутокомунікації, аутокогніції. Активне навчання, аутотренінг, самонавіювання.

Практикум: попередньо ми вказували, що значна роль у системі формувального впливу відводилася технікам, спрямованим на розвиток регулятивної функції менеджерів. Практикум після даного онлайн-семінару передбачає вправу на опанування навичками саморегуляції.

Вправа «Послухай тишу» (5 хв) [99]

Мета: розвивати в учасників навички саморегуляції.

Хід вправи. Учасникам дається *інструкція*: «Будь ласка, сядьте так, щоб вам було зручно, розслабтеся, заплющіть очі й просто слухайте, що відбувається навколо. Звертайте увагу на будь-які, навіть найтихіші звуки. Починаємо слухати...» (1-2 хв.). Після цього учасники діляться відчуттями, щодо звуків, які були почутими.

Наприкінці тренер проговорює: «Тепер ви знаєте, як багато звуків можна почути в тиші, варто лише зосередити на них свою увагу, можна просто заплющити очі й уважно слухати, що відбувається довкола... і ви почувете, який різноманітний і цікавий світ навколо нас».

Тема 3. Життестійкість менеджера: соціальна необхідність та безпека

Життестійкість як психологічний феномен. Структура, механізми життестійкості. Умови та ресурси формування життєво стійкості особистісної позиції. Життєвий шлях, життєва історія людини. Адаптаційний потенціал, стратегії подолання складних життєвих ситуацій. Здоров'я та життестійкість. Психічне здоров'я особистості.

Практикум: віддаючи пріоритетність саморегулятивним технікам у загальному циклі аутопсихологічного практикуму, на даному занятті проводиться вправа на розвиток навичок саморегуляції.

Вправа «Я і моє професійне майбутнє» (10 хв) [модифікація, 99]

Мета: розвивати у менеджерів навички саморегуляції.

Хід вправи. Психолог пропонує учасникам сісти зручно, заплющити очі й прислухатися до його слів:

«Прийміть зручну для вас позу, дихайте рівно... спробуйте відчутти приємну важкість у руках і ногах... Вам легко й затишно... Ваші повіки стають важкими. Ваше дихання є рівним і глибоким. Ви відчуваєте приємне тепло у вашому тілі. Ви відчуваєте важкість у руках і ногах. Дихайте рівно й глибоко... Вдих...Видих...Вдих...Видих...

Ви вже не відчуваєте ані своїх рук, ані ніг – з'являється неймовірна легкість. Ось-ось і ви полетите... Зараз перед вами пропливають картини із вашого майбутнього життя...Якими ви будете через 5 років, як будете виглядати, чого досягнете у професійній сфері...Зараз ви бачите перед собою людину, яка впевнена у власних силах, щаслива у сімейному житті, реалізована у своїй професії... Якими ви є на сьогодні? Наскільки вас розуміє ваш колектив? Чого ви досягли у кар'єрному рості? Чи поважають вас підлеглі? Як ставиться до вашої професії родина?

Ви бачите приємні обличчя... заряджаєтесь від них силою та впевненістю, енергією і бадьорістю.. відчуйте впевненість у собі! Відчуйте свою силу!!! Насолоджуйтесь цим відчуттям... Зараз ви стоїте на високій-високій скелі, увесь світ належить вам! (пауза 20-30 секунд). Відчуйте, ці дуже приємні відчуття...

Зараз ви сповнені бадьорістю і енергією, ви знаєте, як досягнути успіху у житті і на професійних сходах...А тепер я буду рахувати до трьох, і тільки-но скажу «три», ви розплющите очі й відчуєте себе свіжими та бадьорими, здатними впоратися з будь-якими труднощами та життєвими негараздами...

Раз, два, три...». Програма кожного онлайн-семінару розрахована на 2 академічні години, що у сукупності становить 6 академічних годин.

3.2.2. Структура та програма соціально-психологічного тренінгу

Засадними при структуруванні програми тренінгу стали ідеї С. Мадді [104], який описував життєстійкість як узгодженість трьох компонентів: залученості, контролю та прийняття ризику. Перша складова життєстійкості – *«залученість»* – важлива характеристика ставлення людини до себе, оточуючого світу та характеру взаємодії з ним. Саме залученість, за автором, мотивує людину до самореалізації, лідерства, здорового способу думок та поведінки; дає можливість відчувати себе значущою і достатньо цінною, такою, яка спроможна повністю включитися у розв'язання життєвих завдань, не звертаючи уваги на наявність стресогенних факторів та змін.

Виходячи з цього, логічно припустити, що для підвищення рівня життєстійкості важливо відрефлексувати можливості власного адаптивного потенціалу в кожному з аспектів «залученості», визначити рівень своєї особистісної зрілості та активізувати потенційні ресурси психіки, які б забезпечували стійку життєву позицію особистості.

З нашого погляду, до цього процесу через інтерактивні технології важливо залучити у якості інструментів формувального впливу два інші компоненти життєстійкості за С. Мадді: «контроль» (за певних обставин організує пошук шляхів впливу на результати стресогенних змін, у протидію впадінню в стан безпорадності та пасивності, тобто контролює обставини) та «прийняття ризику» (допомагає людині бути відкритою до оточуючого світу, інших людей, суспільства, натомість орієнтує людину на сприйняття життєвих подій та проблем як виклик і випробування особисто для себе).

На підґрунті даних положень сформульовано мету і завдання тренінгової програми.

Мета тренінгу: підвищити рівень життєстійкості менеджерів комерційних організацій шляхом усвідомлення ними власної життєвої позиції у ставленнях до себе, інших та навколишнього світу; активізувати внутрішній адаптивний потенціал та особистісні ресурси, які забезпечують стійку життєву позицію управлінця.

Основними завданнями тренінгу є:

- поглиблення знань менеджерів про життєстійкість як важливу складову професійної адаптації спеціаліста;
- формування реалістичності у поглядах на себе, свій життєвий шлях, власну модель світу; актуалізація умінь знаходити сенс життя;
- усвідомлення свого особистісного потенціалу та психологічних ресурсів;
- набуття досвіду емоційно-витривалої поведінки при вирішенні складних життєвих та професійно значимих ситуацій;
- вироблення учасниками власного професійного стилю на засадах розвитку стійкої життєвої позиції.

Розроблена нами програма являє собою три модулі у відповідності до змістовного наповнення компоненту життєстійкості «залученості» за С. Мадді: ставлення до себе, ставлення до світу, характер взаємодії зі світом.

Кожен із модулів включає три заняття, перше з них спрямоване на формування компонентів індивідуально-смислової складової обумовленості професійної адаптації менеджерів їх життєстійкістю, друге – соціально-комунікативної та третє заняття – професійно-діяльнісної складової. Один модуль проводився упродовж одного дня.

Загалом тренінг передбачає 9 занять по 2 академічні години кожне, що в цілому складає 18 академічних годин (Додаток Д).

З урахуванням онлайн-семінарів (6 академічних годин) технологічний компонент змістово-процесуального блоку моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій забезпечується інтерактивними формами навчання у обсязі 24 академічних годин.

Структура кожного циклу трьох тренінгових занять мала вступну, основну та заключну частини.

Вступна частина включала такі етапи: привітання (створення позитивної атмосфери, налаштування на роботу, озвучення теми й мети заняття); знайомство (встановлення емоційного контакту між учасниками), прийняття чи повторення правил роботи групи (встановлення та дотримання групових норм), очікування від тренінгу (формування внутрішніх настанов на продуктивну роботу). Цій частині відводилося 15-20% робочого часу.

Основна частина передбачала: оцінку рівня інформованості учасників з проблеми, яка обговорюється, актуалізацію проблеми, інформаційний блок, набуття учасниками практичних навичок. Тривалість – орієнтовно 80% від усього часу заняття.

Заключна частина мала на меті підведення підсумків роботи, рефлексію. Ця частина займала близько 5% робочого часу.

Вправи, які слугували інструментом тренінгової програми, відбиралися в процесі аналізу відповідної методичної літератури з огляду на визначені цілі формувального експерименту. До уваги бралися вправи, розроблені та описані Н.В. Калініною, Л.М. Карамушкою, С. Мадді, О.В. Сидоренко, Г.В. Солдатовою, А.М. Прихожан, К. Фопелем, О.С. Штепою. Проте, враховуючи результати констатувального дослідження, значна частина використаних вправ (близько 70,0%) є авторськими модифікаціями відомих способів організації інтерактивної роботи або ж власними розробками, створеними саме для цієї програми.

Далі наводимо програму тренінгу та розгорнуті тематичні плани до кожного змістового модулю.

**Програма соціально-психологічного тренінгу
«Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера»**

Модуль 1. «Життєва філософія особистості»

Заняття 1. Відчиняючи до себе двері... (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Привітання. Вступ до тренінгу. Вправа на знайомство «Візитна картка». Визначення очікувань. Вправа «Лист до себе» [55(модифікація)]. Прийняття правил роботи групи.

2. *Основна частина.* Вправа «Хто Я?» [69]. Вправа «Характеристика». Вправа «Життєстійкість – це ...». Вправа «Це – Я!!!».

3. *Заключна частина.* Вправа «Я вперше задумався, що Я...».

Заняття 2. Мій життєвий шлях (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми. Очікування.

2. *Основна частина.* Вправа «Інтерв'ю». Вправа «Загадка семи мудреців» [80]. Вправа «Цінності» [118 (модифікація)]. Вправа «Мій життєвий шлях».

3. *Заключна частина.* Вправа на підведення підсумків.

Заняття 3. Моє професійне «Я» (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми. Очікування.

2. *Основна частина.* Вправа-розминка «Як би я був...» [194]. Вправа «Сфери життєдіяльності» [118 (модифікація)]. Вправа «Соціоген» [100 (модифікація)].

Вправа «4 сторони професійного «Я».

3. *Заключна частина.* Вправа на саморегуляцію «У прозорій кулі» [99]. Вправа «Дякую тобі». Підведення підсумків за модулем.

Модуль 2. «Світосприйняття як основа життєвої стійкості»

Заняття 4. Світ навколо мене (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Привітання. Вступ до теми. Вправа на знайомство «Самореклама». Визначення очікувань. Повторення правил роботи групи.

2. *Основна частина.* Вправа «Модель мого світу». Вправа «Очима підлеглих». Вправа «Що працює на мене» [37].

3. *Заключна частина.* Вправа «Я вчусь у тебе». Підведення підсумків за темою заняття.

Заняття 5. Складні життєві ситуації (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми. Очікування. Вправа «Вхідний квиток».

2. *Основна частина.* Вправа «Життєві ситуації». Вправа «Віддзеркалення». Вправа «Усвідомлення установок» [70]. Вправа «Викиньте свої проблеми» [159].

3. *Заключна частина.* Вправа «Мій портрет у променях сонця». Підведення підсумків.

Заняття 6. Професійна кар'єра (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми. Очікування «Думаю. Прагну. Буду робити».

2. *Основна частина.* Вправа «Професійна кар'єра і кар'єризм». Вправа «Паспорт проблеми» [159 (модифікація)] Вправа «Сильні та слабкі сторони».

3. *Заключна частина.* Вправа на саморегуляцію «Золота нитка» [99]. Підведення підсумків за модулем. Вправа «Я бажаю усім».

Модуль 3. «Конструктивна взаємодія з довкіллям»

Заняття 7. У гармонії із собою і світом (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Привітання. Рефлексія минулих занять. Вправа на знайомство «Я подарунок для своєї організації, тому що...» Вступ до теми. Визначення очікувань. Повторення правил роботи групи.

2. *Основна частина.* Вправа «Гармонія життя». Вправа «Потенціали менеджера».

3. *Заключна частина.* Вправа на підведення підсумків.

Заняття 8. Управляю стресом (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми. Очікування. Гра-розминка «Звук групи».

2. *Основна частина.* Вправа «Мої головні стресори» [37]. Вправа «Стрес на роботі» [37]. Вправа «Управляю стресом».

3. *Заключна частина.* Вправа «Проте...». Підведення підсумків.

Заняття 9. Шлях до професіоналізму (2 академічні години)

1. *Вступна частина.* Рефлексія попереднього заняття. Вступ до теми. Очікування.

2. *Основна частина.* Вправа «Плануємо – досягаємо» [118]. Вправа «Рецепти життєстійкості».

3. *Заключна частина.* Вправа «Зміни». Вправа «Лист до себе-2» [236 (модифікація)]. Вправа на саморегуляцію «Дерево». Підведення підсумків. Вправа «Мій шлях на тренінгу».

Тематичні плани занять тренінгу

Модуль 1. «Життєва філософія особистості»

Мета: сприяти усвідомленню учасниками особистісно значущих уявлень про сутність власного «Я», розвивати уміння виокремлювати та творчо конструювати «Я-професійне», стимулювати до виявлення і розкриття менеджерами своїх потенційних можливостей, які сприяють формуванню життєстверджуючої ціннісно-сміслової установки особистості.

Заняття 1. Відчиняючи до себе двері...

Мета: розвивати пізнавальний інтерес учасників до унікальності власного «Я», формувати уміння адекватно оцінювати себе та свої потенційні можливості, сприяти набуттю навичок саморегуляції.

I. Вступна частина. 1. Привітання. Вступ до тренінгу (5 хв.)

Мета: актуалізувати значимість проблеми підвищення життєстійкості особистості для життя загалом та професійної сфери зокрема.

Ведучий робить вступ до тренінгу, у якому актуалізує проблему професійної адаптації (про яку йшла мова на онлайн-семінарі), її важливість для професійного росту менеджера комерційної організації. Зазначається, що у цьому відношенні важливого значення набуває проблема життєстійкості особистості, тобто уміння протистояти складним життєвим ситуаціям, стресам,

конфліктам тощо. Життєстійкість передбачає оптимізм, задоволеність особистості собою, професією, якістю свого життя загалом. Життєстійка людина емоційно витривала, гнучка до змін, самореалізована, урівноважена, психічно здорова, оптимістично налаштована, що сприяє гармонізації її внутрішнього та зовнішнього світів. Все це є вкрай необхідним для роботи менеджера. Підвищенню життєстійкості й присвячений цикл наших зустрічей.

2. Вправа на знайомство «Візитна картка» (10 хв.)

Мета: познайомити учасників, зняти емоційну напругу у групі, створити доброзичливу атмосферу.

Хід вправи. Тренер говорить учасникам, що для ефективного керівника дуже важливим є вміння лаконічно і при цьому досить повно себе презентувати. У діловій сфері одним із засобів самопрезентації є візитка картка. Тому зараз кожному пропонується створити власну візитівку, розмістивши на ній все, що учасники вважатимуть за необхідне. Обов'язково потрібно прописати своє ім'я.

Кожен учасник отримує аркуш паперу форматом А4, маркери, кольоровий папір, вирізки із журналів із зображеннями різних предметів, героїв, природи тощо. На виконання відводиться 5 хвилин.

Далі учасники демонструють свої візитні картки, коментуючи їх. Тренер уточнює у кожного з учасників, чи співпадає ім'я, яке написано на візитці, з іменем, яким би хотів учасник, щоб його називали у цьому колі.

Запитання для обговорення: Які думки у вас виникли при виконанні цієї вправи? Чи складно було її виконувати? Чому?

3. Визначення очікувань «Лист до себе» (15 хв.) [55 (модифікація)]

Мета: відпрацювати навички самоусвідомлення очікувань від тренінгу, змодельовати власний Я-образ після тренінгу.

Тренер повідомляє тематику тренінгових модулів, коротко знайомить із завданнями кожного з них. Після цього пропонує учасникам написати собі листа на тему, якими вони бачать себе у кінці тренінгу. Важливо описати свої очікування, цілі, особистісні зміни, чому вони відбудуться і т.д. Також варто

записати теперішні думки та спрогнозувати за рахунок чого життєва стійкість учасника тренінгу підвищиться.

Тренер наголошує, що цей лист – це лист у майбутнє, він буде відкритий на останньому занятті. На листі потрібно зробити позначку, за якою б автор його впізнав. Після чого тренер забирає їх на зберігання.

4. Прийняття правил роботи групи (10 хв.)

Мета: визначити правила роботи групи, показати необхідність прийняття правил для продуктивної взаємодії групи.

Хід вправи. Тренер проводить з учасниками обговорення поняття «правила». Надалі наголошує, що саме правила, як норми поведінки, допомагають ефективно співпрацювати, сприяють створенню комфортних умов для роботи та спілкування. На наступному етапі учасникам пропонується записати в блокнотах по одному правилу, яке на їхню думку є необхідним для роботи всієї групи.

Кожен учасник по черзі зачитує своє правило, усі варіанти записуються, потім подібні варіанти об'єднуються, обговорюються та записуються на окремому плакаті.

Запитання для обговорення: Для чого ми прийняли правила? Які з цих правил є важливими для роботи організації? Чому? Яких правил повинен дотримуватись менеджер у своїй професійній діяльності?

II. Основна частина. 5. Вправа «Хто Я?» (20 хв.) [70, с.50]

Мета: сприяти усвідомленню учасниками характеру самосприйняття власного «Я-образу», розвивати навички самоаналізу.

Хід вправи. Менеджерам пропонується упродовж 15 хвилин дати відповідь на запитання «Хто Я?». Це потрібно зробити 20 разів, використовуючи як окремі слова, так і словосполучення чи речення.

Після цього ведучий пропонує проаналізувати свої відповіді за такою схемою:

А) Рівень самопрезентації. Якщо названо менше 8 позицій – ви не можете або не хочете представити себе собі самому. Чи вмієте ви роздумувати над

своїми діями, думками, життям? Чи вмієте бачити ті якості, які допомагають вам або заважають досягати успіхів? Задумайтесь над цими питаннями, адже вони є важливими для роздумів у контексті самопрезентації.

9-17 позицій вказують на середній рівень самопрезентації, помірну цікавість до себе, іноді ви проводите самоаналіз.

18-22 позиції відображають різносторонню увагу до себе, вміння осмислювати свої дії, поведінку, можливості.

Більше 22 – можливо ви ведете гру «Хто більше?». Це один із способів захисту від самоаналізу. Навряд чи допоможе він у житті.

Б) Виділення рольових та формально біографічних характеристик. Позиції по типу: чоловік, жінка, працівник, людина і т.д. відображають формальні характеристики. Їх більшість вказує на складності при здійсненні самоаналізу.

В) Повтори. У позиціях, що описують одну і ту ж тему, зазвичай відображається актуальна для людини проблема.

Г) Час. Зверніть увагу, у якому часі ви говорите про себе: теперішньому, майбутньому чи минулому. Пам'ятайте, для того, щоб протистояти проблемам потрібно уміти осмислювати теперішнє.

Д) Ставлення до себе. Учасникам пропонується підрахувати позитивні та негативні вислови про себе. Яких більше? Це говорить про Вашу самооцінку. Невпевненість та занижена самооцінка не допоможуть подоланню труднощів. Протистояти проблемам можливо лише за умови пошуку внутрішніх ресурсів.

6. Вправа «Характеристика» (10 хв.)

Мета: розвивати навички самоаналізу, сприяти розкриттю учасників, усвідомленню ними власних ресурсних можливостей.

Хід вправи. Менеджерам пропонується написати характеристику на себе, яка б містила 15 слів: 5 іменників («Хто Я»), 5 прикметників («Який Я») та 5 дієслів («Що Я роблю, умію робити»). Для цього можна скористатися описами себе, які були зроблені у попередній вправі, проте можна писати й нові.

На виконання дається 5 хвилин. Після чого характеристики зачитуються.

Запитання для обговорення: Чи важко вам було характеризувати себе? Чи є описи, що характеризують вас як спеціаліста-менеджера? Як ви думаєте, чому вони наявні (відсутні)? Виходячи з вашої характеристики, можна сказати, що ви людина із стійкою життєвою позицією? Чому?

7. Вправа «Життєстійкість – це...» (5 хв.)

Мета: сформувати уявлення про категорію життєстійкості, спонукати до аналізу власної життєвої стійкої позиції.

Хід вправи. Учасникам ставиться запитання: «Як ви розумієте, що таке життєстійкість?».

Усі ідеї записуються на фліп-чарті. Учасники співставляють свої якості та уміння, внесені до характеристик у попередній вправі з чинниками життєстійкості. Після короткого обговорення тренер дає визначення цього поняття.

Інформаційне повідомлення. Умови сучасного життя по праву називають екстремальними, усе частіше люди потрапляють до складних життєвих ситуацій, які спричиняють розвиток стресу. Це пов'язано з багатьма факторами і загрозами, у тому числі суспільно-політичними, інформаційними, соціально-економічними, екологічними, природними та ін. Досить важливою у цих випадках є сформованість у особистості такої інтегративної властивості, як життєстійкість.

Про феномен життєстійкості (hardiness) і його значення для людини вперше заговорив американський психолог С. Мадді, з точки зору якого поняття «життєстійкість» відображає психологічну живучість і розширену ефективність людини, пов'язану з її мотивацією до подолання стресогенних життєвих ситуацій. Часто поряд із терміном «життєстійкість» вживається поняття «життєздатність» (resilience), що буквально перекладається як гнучкість, пружність, еластичність, стійкість (до зовнішніх впливів) та як вміння швидко відновлювати здоровий фізичний і душевний стан. Вчені вважають, що життєстійкість – це здатність до розвитку, виживання й самостійного існування. Дана властивість особистості характеризує

спроможність особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість, не знижуючи успішність діяльності.

Життестійкість являє собою систему переконань про себе, світ, відносини зі світом. Вона пов'язана з оптимізмом, самоефективністю, суб'єктивною задоволеністю власним життям, здатністю до неперервного особистісного саморозвитку.

Запитання для обговорення: Над чим вам потрібно працювати, щоб підвищити власну життестійкість? Як життестійкість може вплинути на професійну сферу діяльності?

8. Вправа «Це – Я !!!» (5 хв.)

Мета: формувати усвідомлення значимості особистісного існування, відпрацювати навички вербального та невербального компонентів вираження самооцінної позиції.

Хід вправи. Кожному учаснику пропонується сказати вголос слово «Я», проте важливо, щоб інтонація, з якою воно промовляється, міміка та жести були характерними лише для того, хто його промовляє. Це важливо зробити так, щоб одним словом якомога повніше виразити самосприйняття власного «Я», свою індивідуальність та своє місце у цьому світі. По закінченню представлень учасники діляться своїми відчуттями.

III. Заключна частина. 9. Вправа на підведення підсумків «Я вперше задумався, що Я...» (5 хв.)

Менеджерам пропонується закінчити речення «Я вперше задумався, що Я...».

Заняття 2. Мій життєвий шлях

Мета: формувати адекватну оціночну діяльність, спрямовану на аналіз власного життєвого та професійного шляху, своїх цінностей, установок, смислів, поведінки, диспозицій життестійкості.

I. Вступна частина. 1. Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми (2 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу, актуалізувати важливість самоаналізу для формування життестійкості.

Запитання до групи: Що для Вас було важливим із того, про що ми говорили на попередньому занятті?

2. Очікування (3 хв.). Тренер роздає кожному стірек та пропонує учасникам написати свої очікування стосовно заняття, стосовно себе та групи.

II. Основна частина. 3. Вправа «Інтерв'ю» (20 хв.)

Мета: підвищити самооцінку учасників, розвинути уміння слухати партнера, скоротити комунікативну дистанцію між учасниками.

Хід вправи. Менеджерам пропонується знайти собі пару поглядом. Об'єднавшись у пари учасники повинні поспілкуватись один з одним протягом 10 хвилин та дізнатись про свого партнера якомога більше інформації. Після цього кожен готує коротку презентацію про свого співрозмовника, яка підкреслювала б його індивідуальність та унікальність.

Після чого менеджери по черзі представляють один одного.

Запитання для обговорення: Що ви відчували, коли представляли вас? Коли ви представляли колегу? Які у вас виникли емоції? Як дана вправа може бути пов'язана із професією менеджера на початку його професійної кар'єри?

4. Вправа «Загадка семи мудреців» (15 хв.) [236]

Мета: формувати власний погляд на життєвий шлях особистості, сприяти усвідомленню важливих загальнолюдських цінностей та власного сенсу життя.

Хід вправи. Учасники об'єднуються у малі групи по 4-5 осіб. Кожна отримує сім розрізнених аркушів з написаними на них висловами філософів (Додаток Е).

Інструкція. Перед вами сім завершених думок великих мудреців світу. Ці вислови є їхнім життєвим кредо, у якому кожен із них намагався викласти своє бачення сенсу життя. Ці сім мудреців жили приблизно у один і той же

час – 6 ст. до н.е. Уявіть, що це фрагменти старовинного рукопису, які знайдені у розрізненому стані. Можливо, вдале поєднання цих висловів містить розгадку сенсу життя, його гармонійності. Спробуйте розгадати! Ви повинні поєднати всі ці вислови в один, логічно узгоджений текст. При цьому дозволяється використовувати для поєднання інші слова, але мінімально. До того ж допускається граматична зміна форм.

На виконання вправи відводиться 10 хвилин. Далі групи презентують свої ідеї.

5. Вправа «Цінності» (20 хв.) [118 (модифікація)]

Мета: сформувати бачення та усвідомлення учасниками власних пріоритетних цінностей, необхідних для продуктивності життя та підвищення життєстійкої позиції.

Хід вправи. Тренер роздає учасникам бланки з переліком цінностей (Додаток Ж) та пропонує вибрати спочатку 10 важливих для кожного цінностей, потім із цих 10 залишити 5 та пронумерувати їх за ступенем значимості. На це відводиться 10 хвилин. На наступному етапі ведучий роздає кожному по 3 аркуші, на яких пропонує вибрати із 5 ті 3, які є найважливішими та записати окремо на кожному аркуші по одній.

Після цього кожному учаснику необхідно відкласти аркуш з найменш вагомою серед трьох цінністю, потім обрати найменш вагому серед двох і в результаті залишити собі найбільш значиму цінність.

Після виконання вправи учасники називають цінність, яка залишилася, пояснюючи чому?

Далі учасникам пропонується мозковим штурмом із загального переліку цінностей вибрати ті, які є важливими для життєво стійкої позиції особистості. Усі ідеї фіксуються на плакаті.

Запитання для обговорення: Чи були у Ваших переліках цінності, що є важливими для життєво стійкої позиції особистості? Які з пріоритетних цінностей допомагають вам у роботі менеджера?

6. Вправа «Мій життєвий шлях» (20 хв.)

Мета: сприяти усвідомленню учасниками відповідальності за власне життя, формувати уміння знаходити власні потенційні ресурси.

Хід вправи. Перед виконанням вправи ведучий робить коротке інформаційне повідомлення.

Життєвим шляхом людини вважають траєкторію її життя, що окреслює індивідуальну історію, долю, творчий внесок в історію суспільства, держави, свого покоління, сім'ї, соціальних спільностей, членом яких вона є. Життєвий шлях особистості цілісний, розчленовування його на періоди недоцільне, однак життєвий шлях поділяють на певні фази, стадії, етапи, що мають домінуючі тенденції, мотивації. На думку психологів, ці етапи відносно незалежні від вікових періодів, адже людина може розвиватися як за біологічним (вітальним), так і за психологічним типами. Психологічний тип розвитку припускає досягнення апогею і тривалу стабілізацію без зниження продуктивності навіть тоді, коли біологічний оптимум залишається далеко позаду.

Особистість не тільки розвивається, а й творить власну історію; зростають її соціальна активність, відповідальність, рівень суб'єктності; етапи біографії вона переживає як трагедію, драму, комедію або фарс.

Інструкція. 1-й етап. Візьміть кольори олівці і зобразіть свій життєвий шлях (це може бути лінія, коло, зигзаг тощо). Виділіть етапи, які з вашого погляду, є важливими у вашому житті. Позначте ті періоди, які викликали труднощі. При цьому не зупиняйтесь на теперішньому – рухайтесь далі, прогножуючи своє майбутнє. Різні етапи можна виділяти різними кольорами. На виконання завдання відводиться 10 хвилин.

2-й етап. Далі тренер пропонує звернути увагу на ті етапи, які були складними у житті, та проаналізувати власні ресурси (якості, досягнення, уміння, навички тощо), що допомогли їх подолати.

Кожен складає свій перелік особистісних ресурсів (5 хв). Після чого ведучий пропонує прикріпити свої листочки на загальний плакат «Ресурси

життєстійкості» та пропонує учасникам ознайомитися із напрацюваннями інших.

Запитання для обговорення: Чи завжди людина використовує свій адаптивний потенціал? Чому? Які думки у вас виникали при проектуванні свого майбутнього? Яка роль у ньому відводилася професійній сфері?

III. Заключна частина. 7. Вправа «Для мене цей час...» (5 хв.)

Учасникам пропонується подумати, чи здійснилися їхні очікування стосовно заняття. Озвучити, продовживши фразу «Для мене цей час...».

Заняття 3. Моє професійне «Я»

Мета: показати важливість життєстійкості для професійної сфери особистості, сприяти саморозкриттю учасників, формувати у них навички особистісно-професійного самоаналізу, розвивати саморегуляційну функцію.

I. Вступна частина

1. Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми (2 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу, показати зв'язок між усіма трьома заняттями з даного модуля.

1. Очікування (3 хв.)

Мета: націлити учасників на результативність роботи.

Тренер пропонує кожному з учасників висловити свої очікування стосовно даної теми.

II. Основна частина

3. Вправа-розминка «Якби я був...» (15 хв.) [194]

Мета: зменшити комунікативну дистанцію учасників, формувати навички самоаналізу, саморефлексії.

Хід вправи. Учасникам пропонують індивідуально письмово закінчити такі речення: Якби я був явищем природи, я був би ... Якби я був книгою, то вона була б ... Якби я був піснею, то вона була б ... Якби я був їжею, то це було б ... Якби я був зрілою людиною, то був би

Далі кожен зачитує свої продовження, учасники діляться враженнями після виконання вправи.

4. Вправа «Сфери життєдіяльності» (25хв.) [118 (модифікація)]

Мета: спрямувати учасників на визначення пріоритетності власних сфер життєдіяльності, розвивати особистісний потенціал.

Хід вправи. Ведучий пропонує учасникам взяти фломастер такого кольору, яким вони самі бачать своє життя. Після цього дається інструкція.

Інструкція. 1-й етап. Зобразіть на чистому аркуші паперу велике Коло – це ваше життя. Розділіть коло на вісім рівномірних частин – це сфери вашого життя. Серед них можуть бути: професійна, сімейна, матеріальна, духовна, фізична, комунікативна, кар’єрна, особистісна, екологічна, соціальна та ін. Ваше життя – це сфери, які є важливими саме для вас. Для того, щоб визначитись із сферами задайте собі запитання «З чого складається моє життя?».

У кожній із сфер визначте рівень задоволеності цією сферою життя та зафарбуйте якимось кольором (на власний розсуд). Центр кола – 0 рівень, найвищий рівень задоволеності – 10, якщо відчуваєте, що вас усе повністю влаштовує у даній сфері життєдіяльності можете вийти за межі кола.

2-й етап. Зверніть увагу, чи присутня у вашому колі професійна (кар’єрна) сфера. Яким кольором ви її позначили? Наскільки ви задоволені цією сферою життя?

Сформулюйте конкретні стратегічні цілі для розвитку цієї сфери та визначте власні ресурси і перепони на шляху до їх досягнення.

Професійні цілі	Фактори, які перешкоджають їх досягненню	Власні ресурси

5. Вправа «Соціоген» (15 хв.) [100 (модифікація)]

Мета: розвивати навички самодіагностики, сприяти усвідомленню менеджерами власних цінностей, які є визначальними у процесі професійного становлення.

Хід вправи. На початку дається інформаційне повідомлення наступного змісту.

Важливе значення для досягнення високого рівня професіоналізму та для самореалізації себе як фахівця відіграє ціннісна спрямованість особистості, тобто її система цінностей, що визначає орієнтації і ставлення до себе, співробітників, керівника, обраної професії, своїх службових обов'язків. Існує чотири сфери таких ставлень особистості: «Я», «Ви», «Вони», «Праця» зі знаком «+» чи «-».

1. «Я» – ставлення до себе, яке може бути як позитивним, так і негативним (+, -).

2. «Ви» – ставлення до безпосереднього соціального оточення: інших членів свого колективу, керівників, друзів, родичів (+, -).

3. «Вони» – ставлення до людей загалом, до нових контактів, зв'язків, взаємовідносини з новими людьми (+, -).

4. «Праця» – ставлення до предметної професійної діяльності, до оволодіння спеціальністю і вдосконалення у ній (+, -).

Сукупність і своєрідність цих ставлень у конкретної особи складають її базову психологічну мозаїку, її соціоген, психологічний тип, що визначає поведінку і діяльність молодого фахівця. Виділяють вісім типів особистості у зв'язку з професійною адаптацією.

1-й етап. Далі менеджерам пропонується самостійно визначити свій соціоген, створивши власну формулу ставлень у кожній із чотирьох сфер (наприклад: «Я+», «Ви+», «Вони+», «Праця+»). Така формула соціогену обумовлює індивідуальний стиль відносин і поведінки людини, роблячи вплив на своєрідність і успішність адаптивної поведінки.

2-й етап. Користуючись Додатком 3, учасники складають опис власного соціогену, після чого робиться самоаналіз та проводиться обговорення.

Запитання для обговорення: Чи задовольнив вас ваш особистісний соціоген? Чому? Що потрібно робити особисто вам для розвитку професійного потенціалу?

6. Вправа 4 «Сторони професійного «Я» (15 хв.)

Мета: актуалізувати уявлення учасників про свій Я-образ, сприяти створенню власного образу життєстійкої людини.

Хід вправи. 1-й етап. Тренер пропонує менеджерам метафоричними образами зобразити різні уявлення про себе як спеціаліста: «Я-реальне» (який Я є спеціаліст у теперішньому часі); «Я-ідеальне» (яким Я прагну бути, орієнтуючись на моральні норми); «Я-динамічне» (яким Я маю намір стати у майбутньому за умови саморозвитку); «Я-фантастичне» (яким би Я бажав стати, якби це було можливо). На виконання вправи дається 5 хв. Учасники презентують напрацювання, коментують метафори.

Запитання для обговорення: Яка сторона вашого «Я» Вам найбільше подобається? Чому? Які риси, якості, здібності різних сторін вашого «Я» можуть характеризувати життєстійку особистість?

2-й етап. Далі учасники об'єднуються у підгрупи по 4-5 осіб та створюють портрет життєстійкого менеджера комерційної організації. Після презентацій груп проводиться обговорення.

Запитання для обговорення: Які думки у вас виникали при створенні різних образів? Чи являються створені вами образи життєздатними? Чи відчуваєте ви себе успішним менеджером?

III. Заключний етап. 7. Вправа «У прозорій кулі» (5 хв.) [99]

Мета: розвивати навички саморегуляції.

Хід вправи. На початку робиться невелике повідомлення про важливість саморегуляції для формування життєстійкості особистості.

Далі ведучий пропонує учасникам стати на відстань не менше одного метра один від одного, розслабитись і заплющити очі.

Інструкція. Уявіть собі, що вас оточує прозора куля такого розміру, що ви з легкістю поміщаєтесь у середині неї. Вона вас захищає від усіляких негараздів... Сильно витягніть руки в сторони і уявіть, як кінчики ваших пальців торкаються внутрішніх стінок цієї кулі... А тепер підніміть праву ногу й торкніться ступнею передньої стінки кулі... Тепер міцно станьте на обидві

ноги й трохи побудьте у прозорій кулі. Вам комфортно і спокійно... Збережіть ці відчуття, коли розплющите очі.

8. Вправа «Дякую тобі» (5 хв.)

Мета: формувати єдність групи, емоційний комфорт, сприяти підвищенню самооцінки учасників.

Хід вправи. Учасники утворюють два кола, зовнішнє і внутрішнє. Ті, хто знаходиться у зовнішньому колі рухаються за часовою стрілкою, внутрішнє коло не рухається. Учасники беручись за руки, говорять один одному компліменти, розпочинаючи словами «Мені приємно було з тобою спілкуватись, тому що ти...».

9. Підведення підсумків за модулем. Учасники висловлюються на рахунок здійснення очікувань. Проговорюють, що їм запам'яталося, що корисного взяли для себе, для професії.

Модуль 2. «Світосприйняття як основа життєвої стійкості»

Мета: актуалізувати значимість позитивного сприйняття навколишнього середовища, як важливого ресурсу життєстійкості; розширити досвід співставлення уявлень про власний професійний «Я-образ» з уявленнями навколишніх та соціальними вимогами, формувати навички відповідальної поведінки, розвивати саморегуляційний потенціал.

Заняття 4. Світ навколо мене

Мета: розвивати навички самоаналізу, розширити діапазон способів усвідомленого управління складовими власної життєдіяльності, формувати диспозиції професійної життєстійкості.

I. Вступна частина. 1. Привітання. Вступ до тренінгу (5 хв.)

Мета: активізувати учасників, налаштувати на роботу, створити позитивну психологічну атмосферу.

Ведучий запитує учасників про що йшла мова на попередніх заняттях, коротко повідомляє тематику сьогоднішніх занять.

2. Знайомство. Вправа «Самореклама» (10 хв.)

Мета: продовжити знайомство учасників, формувати впевненість у собі.

Хід вправи. Тренер роздає кожному учаснику аркуш А3, маркери, фломастери і пропонує створити плакат, який би відображав сильні (позитивні) якості його особистості. Уміння малювати в даному випадку немає великого значення. Головне відобразити, «прорекламувати» свої сильні якості. Плакат потрібно підписати власною формулою (наприклад: Олена=наполегливість + мудрість+ щирість ×здоровий глузд). На виконання завдання - 10 хв.

Після цього ведучий збирає всі плакати, розвішує їх в аудиторії в будь-якому порядку і пропонує учасникам вгадати, де чий плакат.

Запитання для обговорення: Що нового ви дізналися про себе, про інших учасників? Чим ви керувалися, коли створювали власну формулу? Як ця формула вам допомагає у професійній сфері?

3. Очікування (5 хв.)

Мета: визначити внутрішні установки учасників щодо проблематики занять.

Хід вправи. Ведучий пропонує визначити та записати очікування, прикріпивши їх на загальний плакат. При цьому важливо сформулювати очікування від себе як менеджера.

4. Повторення правил (5 хв.)

Учасникам пропонується пригадати правила групи, подумати які з них було складно виконувати і чому?

II. Основна частина. 5. Вправа «Модель мого світу» (15 хв.)

Мета: сприяти усвідомленню власної моделі світу, продуктивності свого життя, формувати позитивне самоставлення.

Хід вправи. Учасникам пропонується створити свій образ світу, тобто яким вони бачать свій світ, себе у цьому світі. Для цього у центрі листка потрібно написати «Я», а навколо зобразити різні кола зв'язків із довкіллям.

Після виконання вправи кожен по-черзі показує свій малюнок, коментуючи його.

Запитання для обговорення: Ваш світ у вас викликає переважно позитивні чи негативні емоції? Чого не вистачає у вашому світі? Від кого це

залежить? Як ви розумієте поняття «зовнішній світ», «внутрішній світ»? Чи можуть ці світи існувати один без одного? Що у ваших світах вам не подобається?

Далі тренер пропонує скласти групову картину світу. Проходить обговорення щодо схожості та відмінності малюнків, створених учасниками.

Запитання для обговорення: Навіщо нам потрібний «свій світ»? Як він допомагає у формуванні життєстійкості? Яку роль у ньому відіграє професійний світ?

6. Вправа «Очима підлеглих» (25 хв.)

Мета: розвивати критичне ставлення до себе, сприяти усвідомленню своїх сильних та слабких сторін.

Хід вправи. Кожному учаснику на спину прикріплюється стікер та дається наступна інструкція.

Інструкція: У нашому зовнішньому світі щоденно ми виконуємо різні соціальні ролі. Зараз ви будете виконувати професійні ролі менеджера і підлеглого. Рухаючись хаотично по аудиторії, підходьте один до одного. До кого ви підійшли – у даний момент ваш менеджер. Виділіть якусь одну рису, яка вражає Вас у цій людині та напишіть її на стікері, який знаходиться на спині у колеги. Особливу увагу звернути на ділові якості. Важливо підійти до кожного (10 хв.).

Після цього учасникам пропонується зняти стікери та зробити «аудит» своїх якостей. Для цього кожний отримує таблицю, яку необхідно заповнити (Додаток И).

На виконання завдання – 10 хв. Після закінчення учасники об'єднуються в п'ять – шість підгруп і обговорюють свої напрацювання. Кожному пропонується навести приклад життєвої ситуації, в якій так звані позитивні якості принесли поразку, і навпаки – якості, що вважаються негативними, допомогли досягти мети або досягнути успіху.

Запитання для обговорення: Чи являється поділ на «позитивні» й «негативні» риси досить чітким? Які з «негативних» рис є важливими для розвитку життєстійкості?

7. Вправа «Що працює на мене» (10 хв.) [37]

Мета: розвивати навички самоаналізу, актуалізувати мобілізаційний потенціал учасників, стимулювати до пошуку внутрішніх ресурсів.

Хід вправи. Кожен учасник отримує два бланки з незакінченими реченнями, які потрібно завершити (Додаток К).

III. Заключний етап. 8. Вправа «Я вчусь у тебе» (5 хв.)

Мета: підвищити рівень самооцінки учасників, розвивати навички професійної комунікації.

Хід вправи. У довільному порядку учасники кидають один одному м'ячик зі словами «Я вчусь у тебе...» (називаючи при цьому життєвостійку якість даної людини, якої не вистачає тому, хто говорить). Задача учасника, який приймає м'яч, підтвердити цю думку, промовляючи: «Так, у мене можна навчитись», або «Так, я можу навчити...».

9. Підведення підсумків за темою (5 хв.)

Учасники формулюють свої враження від заняття за допомогою трьох слів.

Заняття 5. Складні життєві ситуації

Мета: створити умови усвідомлення важливості адекватного оцінювання учасниками життєвих негараздів, розвивати уміння знаходити шляхи виходу із складних життєвих ситуацій, формувати життєстійко доцільні поведінкові диспозиції, важливі для адаптації у професійній сфері.

I. Вступна частина. 1. Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми (5 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу, створити позитивну атмосферу ділового спілкування.

2. Очікування. Вправа «Вхідний квиток» (5 хв.)

Мета: з'ясувати очікування учасників щодо проблематики заняття.

Ведучий просить визначитись учасників з власними очікуваннями, озвучити їх, записати на стікерах, які будуть вхідним квитком на тренінг.

II. Основна частина. 3. Вправа «Життєві ситуації» (15 хв.)

Мета: мобілізувати адаптивний потенціал учасників, розвивати навички конструктивного вирішення складних ситуацій.

Хід вправи. Ведучий об'єднує учасників у групи по 4-5 чоловік і пропонує скласти перелік складних життєвих ситуацій. На виконання завдання дається 5 хвилин. Після презентації тренер ставить запитання «Як ви розумієте поняття «складна життєва ситуація» ?

Інформаційне повідомлення. Життєві ситуації - це сукупність значущих для людини подій і пов'язаних з ними потреб, цінностей і уявлень, що впливають на її поведінку і світогляд в конкретний період життєвого циклу.

Серед життєвих ситуацій виділяють усталені (або нормальні) і складні (або проблемні). Проблемні ситуації виникають тоді, коли порушується впорядкованість плину життя людини, і вона не може вирішити ту чи іншу проблему за допомогою звичних схем поведінки.

Під складними життєвими ситуаціями розуміють будь-яку ситуацію, яка призводить до порушення працездатності, сформованих відносин, породжує негативні емоції, переживання, спричинює дискомфорт. Розрізняють чотири основних види таких ситуацій: стрес, фрустрація, конфлікт і криза. У відповідності з цим, складні ситуації називають кризовими, стресогенними, екстремальними, невизначеними, критичними.

Фахівці вказують на ряд ознак, що свідчать про складну життєву ситуацію: неадекватність алгоритмів звичної соціальної поведінки; порушення поточної соціальної діяльності; невизначеність перспектив розвитку подій; виникнення стресових станів людини.

Відповідно, людина в такій ситуації не може повноцінно функціонувати і їй доводиться змінювати свою поведінку. Це вимагає від індивіда підвищеної соціальної активності при виборі стратегії, засобів і способів діяльності, спрямованої на досягнення бажаного результату.

У складній життєвій ситуації одночасно взаємодіють кілька факторів:

- поведінковий, який вказує на відсутність сформованих моделей поведінки в даній ситуації;
- когнітивний, що показує дефіцит знань, умінь і навичок для нормальної життєдіяльності в ній;
- вітальний, що полягає в суб'єктивному відчутті неможливості існувати в цій ситуації;
- екзистенціальний, який вказує на «замкнутість простору для існування», ревізію системи ціннісних орієнтацій і дискретність образу «Я».

2-й етап. Далі учасникам пропонується серед написаних групами ситуацій, назвати ті, які пов'язані з професійною діяльністю. У процесі групового обговорення з'ясовуються можливі причини їх виникнення.

Запитання для обговорення: Які проблемні ситуації є специфічними для роботи менеджера на початку професійного шляху? Що допоможе їх уникати?

4. Вправа «Віддзеркалення» (10 хв.)

Мета: формувати критичне мислення, позитивне світосприйняття.

Хід вправи. Учасники працюють у парах. Один з учасників описує якусь виробничу ситуацію на перших етапах роботи з негативного боку, інший знаходить позитивні сторони цієї ситуації. Потім учасники міняються ролями.

5. Вправа «Усвідомлення установок» (15 хв.) [70]

Мета: сприяти усвідомленню внутрішніх установок учасників та зовнішніх факторів, які перешкоджають подоланню життєвих труднощів.

Хід вправи. Тренер на початку робить вступне слово, у якому говорить, що подолання певних проблем, які виникають на життєвому шляху, в одних людей не викликає ніяких труднощів, в інших – досягається завдяки докладанню великих зусиль, а для декого ці проблеми стають нездоланими. Невміння долати свої проблеми пов'язані як із зовнішніми факторами (поглядами людини на зовнішній світ), так із з внутрішніми перешкодами – власними установками, які не завжди усвідомлюються людиною.

Далі учасникам пропонується скласти перелік своїх недоліків, які можуть заважати долати труднощі в управлінській діяльності. Потім необхідно визначити – цей недолік є результатом дії зовнішнього чи внутрішнього світу. Після чого пропонується вибрати три найбільш значимі недоліки та попрацювати з ними, заповнюючи таблицю (Додаток Л).

Запитання для обговорення: Причинами ваших недоліків є зовнішні чи внутрішні фактори? З якими труднощами ви зустрілися при виконанні завдань? Як ваші недоліки заважають (допомагають) вашому професійному становленню.

6. Вправа «Викиньте свої проблеми» (20 хв.) [159]

Мета: розвивати навички конструктивного вирішення складних виробничих ситуацій, збагатити учасників досвідом подолання проблемних ситуацій.

Хід вправи. Ведучий пропонує кожному написати на аркуші паперу проблему виробничого характеру, з якою учасники стикнулися при призначенні на посаду менеджера. Згодом усі листки згортаються клубками та поміщаються у корзину. Далі робота відбувається у парах. Кожна пара витягує «проблему» з корзини, обговорює і записує можливі варіанти її вирішення.

На наступному етапі кожна пара учасників озвучує проблему, шляхи її вирішення. Інші учасники роблять свої доповнення та пропозиції.

ІІІ. Заклучна частина. 7. Вправа «Мій портрет у променях сонця» (5 хв.)

Мета: формувати впевненість у собі, розвивати навички продуктивної невербальної комунікації.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам намалювати сонце, у його центрі написати «Я», на промінцях вказати свої риси, якості, здібності, уміння (особистісні та ділові), які допомагають долати складні життєві ситуації та за які людину можна поважати.

Після виконання учасники тримають свій портрет у руках і ходять по кімнаті у хаотичному порядку. При цьому дається установка: «Ходіть так, наче

кращої за Вас людини не існує, Ви впевнена, самодостатня, перспективна, успішна Людина!!!»

8. Підведення підсумків (5 хв.)

Учасники на своїх «вхідних квитках» прописують на скільки відсотків здійснилися їхні очікування.

Заняття 6. Професійна кар'єра

Мета: зорієнтувати учасників на осмислення власного ставлення до професійної складової життєдіяльності, сприяти корекції їхніх уявлень щодо своїх професійних досягнень і перспектив, формувати емоційну витривалість, урівноваженість.

I. Вступна частина. 1. Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми (5 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу, активізувати їх, створити емоційно позитивну атмосферу.

2. Очікування «Думаю. Прагну. Буду робити» (5 хв.)

Мета: спонукати учасників до визначення завдань для себе у контексті даного заняття.

Хід проведення. Учасники висловлюють власні очікування, розпочинаючи їх словами: Думаю...Прагну...Буду робити...

II. Основна частина. 3. Вправа «Професійна кар'єра і кар'єризм» (20 хв.)

Мета: сформувати розуміння, що таке професійна кар'єра, її роль у життєдіяльності людини, підвести до усвідомлення відповідальності за професійний вибір.

Хід вправи. 1-й етап. У режимі мозкового штурму (5хв.) учасникам пропонується відповісти на запитанням: Які асоціації з поняттям «професійна кар'єра» у вас виникають?

Після цього тренер ставить запитання: Чи відрізняються поняття «професія» і «кар'єра»? Після відповідей учасників він звертає їх увагу на плакат (Додаток М).

2-й етап. Ведучий об'єднує учасників у чотири підгрупи та пропонує учасникам визначити показники кар'єрного росту. Після презентацій груп до учасників ставиться запитання: Чи є серед перелічених факторів показники кар'єризму? Які саме? Після обговорення до уваги учасників пропонується наступна інформація.

Інформаційне повідомлення. Доволі часто можна почути слова «професійна кар'єра» та «кар'єризм». Чи мають вони протилежні значення? За визначенням тлумачного словника поняття «кар'єра» – це успішне просування в професійній діяльності, можливе за умови, коли людина прагне до цього.

Але прагнення досягнути вершин своєї діяльності, отримати задоволення від цього визначається розвитком мислення, поєднанням з практичним знанням життя, що в свою чергу породжується придатністю людини до суспільного життя.

Поняття «професійна кар'єра» необхідно відрізнити від поняття «кар'єризм». Кар'єризм – це намагання зробити кар'єру, не враховуючи інтересів суспільства: «гонка» за особистими успіхами.

Можна виділити такі складові професійної кар'єри: вибір професії, навчання, отримання кваліфікації, робота, вища ступінь майстерності.

У вашому випадку важливого значення для професійної кар'єри є момент успішної адаптації на робочому місці, яка потребує уміння боротися із певними перешкодами та труднощами.

Запитання для обговорення: Як успішна професійна адаптація сприяє професійній кар'єрі? Чи можуть прояви дезадаптації бути причинами кар'єризму?

4. Вправа «Паспорт проблеми» (20 хв.) [159 (модифікація)]

Мета: відпрацювати уміння продуктивно діяти і приймати ефективні рішення у кризових ситуаціях, розвивати навички віднаходження індивідуальної та сумісної стратегії і тактики успіху.

Хід вправи. Ведучий просить учасників визначити одну найбільш актуальну для кожного виробничу проблему, яка на даний час потребує

вирішення або може привести до конфліктної ситуації. Після цього менеджери отримують бланки – паспорт проблеми, на заповнення якого відводиться 20 хвилин (Додаток Н).

Запитання для обговорення: Навіщо необхідно скласти паспорт проблеми? Що це дало вам? Які риси життєстійкості ви проявили при вирішенні проблеми?

5. Вправа «Сильні та слабкі сторони» (10 хв.)

Мета: визначити потенційні ресурси організації, розвивати прогностичне мислення.

Хід вправи. Ведучий говорить, що ця вправа є однією з останніх за даним модулем, теми якого нам розкривали те, як ми сприймаємо навколишній світ. У професійному світі важливе значення відіграє місце, де ми працюємо, тобто організація. Тому, окрім власних ресурсів життєстійкості, важливо усвідомлювати ресурси організації, які сприятимуть Вашому професійному росту. Кожному учаснику пропонується заповнити таблицю (Додаток П).

Запитання для обговорення: Як організація може вплинути на вашу життєстійкість? Як ваша життєстійкість впливає на розвиток організації?

III. Заключний етап. 6. Вправа «Золота нитка» (5 хв.) [99]

Мета: розвивати в учасників навички саморегуляції.

Хід вправи. Ведучий пропонує сісти зручно, розслабитися, заплющити очі та дає наступну інструкцію:

Уявіть собі, що Ви з'єднані із Всесвітом золотою ниткою, яка тягнеться від маківки голови вгору, у безкінечність. Вона постійно вас підтримує і наповнює енергією, ви відчуваєте, як ця енергія заповнює все ваше тіло, наповнює теплом...будь-яке «вилітання з колії» призводить до втрати цього зв'язку. Пам'ятайте, що ви завжди можете його відновити, звільнити золоту ниточку від усіх перешкод на її шляху. Коли ви втрачаєте душевну рівновагу, згадуйте про те, що у вас є підтримка, і уявляйте свій зв'язок зі Всесвітом через цю золоту нитку».

7. Підведення підсумків. Вправа «Я бажаю усім...» (10 хв.)

Мета: відрефлексувати особисте ставлення до зовнішнього світу, у тому числі професійного, формувати відчуття команди, емоційно згуртувати групу.

Хід вправи. Учасники висловлюють наскільки справдилися їхні очікування від блоку занять та висловлюють побажання групі, закінчуючи фразу: «Я бажаю усім бути...» (називаючи при цьому якусь ознаку життєстійкості).

Модуль 3. Конструктивна взаємодія з довкіллям

Мета: сприяти формуванню в учасників суб'єктивного відчуття гармонійності їхнього життя та задоволеності ним, виявляти і розкривати потенційні життєтворчі можливості, підвищити стресостійкість, формувати прагнення до самостійного вдосконалення та розвитку на засадах життєстійкої позиції.

Заняття 7. У гармонії із собою і світом

Мета: розвивати в учасників навички свідомого ставлення до власного життя, сприяти формуванню у них відчуття внутрішнього балансу, забезпечити формування умінь професійного самопрогнозування.

І. Вступна частина. 1. Привітання. Рефлексія минулих занять (5 хв.)

Мета: активізувати увагу учасників, актуалізувати здобуті раніше знання, створити зону психологічного комфорту.

2. Знайомство «Я подарунок для своєї організації, тому що...» (10 хв.)

Мета: формувати причетність учасників до організації, у якій вони працюють, підвищити рівень самозначимості.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам представитись та закінчити фразу: «Я подарунок для своєї організації, тому що...».

3. Вступ до теми (5 хв.)

4. Визначення очікувань (5 хв.)

Мета: відпрацювати навички самоусвідомлення власних очікувань, як проєкції результативності роботи на тренінгу.

Учасники визначають очікування від тренінгу, від себе та групи.

5. Повторення правил роботи групи (5 хв.)

II. Основна частина. 6. Вправа «Гармонія життя» (15 хв.)

Мета: розкрити сутність впливу життєстійкості на відчуття людиною гармонійності свого існування.

Хід вправи. Повертаючись до минулих занять, тренер нагадує учасникам, що життєво стійка позиція людини сприяє тому, що вона відчуває себе впевненою, самореалізованою, з чіткою життєвою позицією, чітко визначеними цілями, оптимістично налаштованою, задоволеною власним життям. З погляду психологів, у сукупності це утворює суб'єктивне відчуття гармонійності.

Інструкція. Гармонію людини символічно представляють у вигляді квітки, пелюсти якої формують узор взаємопов'язаних потенціалів, що відображають різні аспекти душевного, тілесного, соціального життя людини. Завдання кожної людини – максимально розкрити кожний з потенціалів. Розкриття потенціалів вбачається через самопізнання, самовиховання, саморозвиток.

Учасники об'єднуються у сім малих груп та отримують завдання розкрити суть одного з потенціалів. Тренер роздає групам картки з назвою потенціалу (аспекту гармонійності): *потенціал розуму* (інтелектуальний аспект), *потенціал волі* (особистісний аспект), *потенціал почуттів* (емоційний аспект), *потенціал тіла* (фізичний аспект), *суспільний потенціал* (соціальний аспект), *креативний потенціал* (творчий аспект), *духовний потенціал* (духовний аспект).

Після презентації груп відбувається загальне обговорення.

Запитання для обговорення: Як життєстійкість можна пов'язати із розкриттям потенціалів особистості? Які з потенціалів є необхідними для професійної самореалізації?

7. Вправа «Потенціали менеджера» (25 хв.)

Мета: підвищити професійну самооцінку учасників за рахунок усвідомлення свого особистого потенціалу та психологічних ресурсів.

Хід вправи. Кожному учаснику пропонується створити власну квітку потенціалів. Для цього на семи окремих пелюстках (тренер дає учасникам

заготовлені з кольорового паперу пелюстки) потрібно прописати: «Які якості та вміння є на сьогодні в мене, щоб розкрити даний потенціал». Тобто необхідно визначитись: «Що я конкретно вмію робити, що я знаю, які якості мені притаманні». Завдання виконується упродовж 10 хвилин.

Далі група об'єднується у три команди. Кожною командою створюється загальна квітка потенціалів, які необхідні менеджеру (на окремому плакаті), при цьому враховується специфіка роботи менеджера саме комерційної організації. Для цього перед початком групової роботи ведучий ставить запитання: «У чому особливості діяльності комерційної організації?», «Які спеціальні якості мають бути у менеджера?». Також групам роздаються матеріали, викладені у Додатку Р. Час на виконання 10 хвилин.

Після презентації проводиться загальне обговорення.

Запитання для обговорення: Чи важко вам було визначати власні потенційні можливості? Які особистісні ресурси життєстійкості важливі для менеджера?

ІІІ. Заключна частина. 8. Підведення підсумків (5 хв.). Учасники висловлюються стосовно здійснення очікувань, акцентуючи увагу на тому, що для них було важливим на сьогоднішньому занятті.

Заняття 8. Управляю стресом

Мета: формувати психологічну компетентність у питанні управління стресом, розвивати навички аналізу причин стресу на робочому місці, сприяти розвитку стресостійкості.

І. Вступна частина. 1. Рефлексія попереднього заняття. Оголошення теми (5 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу, створити позитивну атмосферу ділового спілкування.

2. Очікування (5 хв.)

Мета: відпрацювати навички самоусвідомлення власних очікувань від теми заняття.

Учасники визначаються з очікуваннями від теми, озвучують їх.

3. Гра-розминка “Звук групи” (5 хв.)

Мета: сприяти відчуттю єдності групи, усвідомленню свого психоемоційного стану.

Хід гри. Тренер пропонує кожному подумати, який звук відображає в даний час його внутрішній стан. Далі учасники заплющують очі, ведучий ходить по колу та торкається когось із учасників. Хто відчув дотик – видає свій звук. В кінці тренер дає команду «звук групи», завдання учасників – прозвучати разом.

II. Основна частина. 4. Вправа «Мої головні стресори» (20 хв.) [37]

Мета: усвідомити стресори, які є найбільш актуальними для учасників, підвищити рівень обізнаності щодо проблеми стресу.

Хід вправи. 1-й етап. Ведучий робить вступне слово, у якому повідомляє, що однією із причин, а також одним із наслідків дисгармонійності життя людини, його незадоволеністю життям є стрес. Англійське слово «стрес» походить від латинського «stringere», що дослівно значить «затягувати зашморг». Першим, хто почав вивчати стрес, був австрійський патолог Ганс Сельє, який визначив стрес, як неспецифічну відповідь організму на зовнішні чи внутрішні дії підвищеної сили, причому стресом являється все, що порушує нормальну взаємодію організму та середовища. Виділяють три стадії стресу: тривога, адаптація, виснаження.

На характер стресу у різних людей впливає: генетична схильність; ранній дитячий досвід; характер людини; суспільний статус; близьке соціальне оточення; спрямованість особистості.

Після цього тренер пропонує учасникам по колу описати свої відчуття у випадку стресової ситуації та поведінкові зміни, якими супроводжується стресова ситуація.

2-й етап. На цьому етапі вправи учасникам пропонується заповнити бланк «Мої головні стресори» (Додаток С).

Запитання для обговорення. Що вас турбує більше – значимі події чи не значимі? Ви хвилюєтесь з приводу минулого чи майбутнього? Вас гнітить те, на що

ви не можете вплинути, чи поки що ви просто не навчилися справлятися із ситуацією?

5. Вправа «Стрес на роботі» (15 хв.) [37]

Мета: визначити причини, які сприяють виникненню стресу на робочому місці, розвивати навички самоконтролю.

Хід вправи. Тренер дає коротку інформацію про причини стресових ситуацій на виробництві, серед яких виділяє найбільш поширені серед управлінців: ненормований робочий день, відрядження, робочі перевантаження, невизначеність, рольові конфлікти. Професійний стрес являється результатом взаємодії людини із професійним середовищем, при цьому кожному важливо знати усі фактори, що провокують професійний стрес, так як усі люди реагують на них по-різному, залежно від особистісних особливостей.

Після цього пропонується заповнити опитувальник «Аналіз причин стресу на робочому місці» (Додаток Т).

Запитання для обговорення. Які причини об'єднують між собою учасників? Які причини пов'язані безпосередньо із діяльністю менеджера? Чи спроможні ви запобігти певним причинам, яким саме?

6. Вправа «Управляю стресом» (25 хв.)

Мета: підвищити адаптаційний потенціал до стресу на робочому місці, розвинути навички роботи зі стресовою ситуацією.

Хід вправи. Ведучий пропонує кожному учаснику вибрати один із стресорів середнього ступеня інтенсивності, які були визначені у двох попередніх вправах. Далі просить об'єднатися у пари (за принципом «З ким я найменше спілкувався») та відпрацювати алгоритм роботи зі стресовою ситуацією. Один учасник відпрацьовує алгоритм, інший його супроводжує, задаючи уточнюючі запитання (Додаток У).

Запитання для обговорення: Які труднощі у вас викликало виконання цієї вправи? З чим це пов'язано? Чи вдалося пройти усі етапи алгоритму? Наскільки у вас змінилося ставлення до стресової ситуації?

III. Заключна частина. 7. Вправа «Проте...» (5 хв.)

Мета: підвищити самооцінку учасників, формувати позитивні емоції, розвивати внутрішній потенціал протистояння стресовим ситуаціям.

Хід вправи. Учасникам пропонується згадати якийсь епізод за останній тиждень, який засмутив або розчарував. На аркуші паперу необхідно в одному реченні викласти його суть, після чого написати слово «Проте...» та знайти три позитивні наслідки цієї події.

8. Підведення підсумків (5 хв.)

Заняття 9. Шлях до професіоналізму

Мета: актуалізувати потребу учасників у досягненні високих професійних результатів за рахунок внутрішніх потенційних ресурсів життєстійкості, зорієнтувати їх на рефлексію набутого досвіду під час тренінгового навчання, розвивати навички саморегуляції.

I. Вступна частина. 1. Рефлексія попередніх занять. Вступ до теми (5 хв.)

Мета: підвести учасників до усвідомлення важливості набутих умінь та навичок для повноцінної життєдіяльності.

2. Очікування (5 хв.)

Мета: сприяти осмисленню учасниками значимості теми заняття.

Хід вправи. Ведучий пропонує учасникам визначитись зі своїми очікуваннями від заняття та записати їх на кольорових аркушах. Після цього очікування озвучуються на розміщуються на загальному плакаті «Наші очікування».

II. Основна частина. 3. Вправа «Плануємо - досягаємо» (20 хв.) [118]

Мета: надати інформацію щодо методів планування та ознайомити з моделлю планування за системою Франкліна.

Хід вправи. 1-й етап. Інформаційне повідомлення. Важливим моментом досягнення успіху у професійній діяльності є вміння планувати, яке психологи вважають ознакою життєво стійкої позиції особистості. Планування важлива складова діяльності менеджера. Залежно від цілей, які ви ставите перед собою, плани можуть бути коротко - середньо - та довгострокові. Плани потрібні кожній людині, яка збирається стати успішною, досягти поставленої мети. Одна з найважливіших складових планування – це врахування часу при втіленні

наших цілей. Успішною та ефективною системою планування у світі вважається система Франкліна. Дана система скерована на перспективу – вона працює з тим, що повинно бути зроблено. Глобальна мета дробиться на складові, ті, у свою чергу, на ще більш дрібні частини. Візуально цю систему можна відобразити у вигляді східчастої піраміди, а процес її освоєння – як процес будівництва цієї піраміди.

2-й етап. Учасники отримують від тренера аркуші паперу А-4, на яких накреслена «піраміда» з шести складових, а також інструкції по роботі з системою Франкліна. Він пропонує кожному учаснику, ознайомившись з інструкцією (Додаток Ф), побудувати власну піраміду створення майбутнього. Термін виконання - 10 хв.

Запитання для обговорення: Які труднощі у вас виникали при складанні власної піраміди? Чого вам не вистачає для досягнення поставлених цілей? Як життєстійкість може впливати на реалізацію «глобальної мети»?

4. Вправа «Рецепти життєстійкості» (10 хв.)

Мета: сприяти усвідомленню власних потенційних можливостей.

Хід вправи. Менеджерам пропонується написати психологічні рецепти життєстійкості, після чого вони зачитують їх.

Запитання для обговорення: Що важливого ви дізналися з рецептів інших учасників?

III. Заключний етап. 5. Вправа «Зміни» (15 хв.)

Мета: продіагностувати компоненти рефлексивності учасників.

Хід вправи. Учасникам пропонується заповнити анкету по вивченню способу рефлексування (Додаток Х).

Запитання для обговорення: Яким є ваш стиль самозміни, роботи над собою? Які якості життєстійкості вам вдалося підвищити? Над чим ще необхідно працювати?

6. Вправа «Лист до себе-2» (15 хв.) [236 (модифікація)]

Мета: гармонізувати ціль і результат участі у тренінгу.

Хід вправи. Учасники отримують «листи самим собі», написані на першому занятті, і пишуть на них відповідь.

Після написання листів проводиться обговорення, під час якого учасники по черзі висловлюються щодо власної участі у тренінгу, як реалізувались їхні цілі, що вони зрозуміли на тренінгу, чому навчилися, для чого, на їхню думку, людині необхідна життєстійкість, як життєстійкість впливає на професійну сферу особистості, на професійну адаптацію менеджера.

7. Вправа на саморегуляцію «Дерево» (5 хв.)

Мета: розвивати навички саморегуляції.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам стати на відстані один від одного, заплющити очі, сильно натиснути на підлогу, стиснути кулаки.

Інструкція. «Уявіть себе деревом, відчуйте, який у вас стовбур, відчуйте, яка кора. Ваші гілочки направлені до сонця, ваше листя тихенько колише вітерець. Сонячні промені приємно гріють все дерево. А зараз відчуйте рух живильних соків усередині дерева, відчуйте своє могутнє коріння, воно витягає із землі, необхідні вам речовини. У вас могутнє коріння, стрункий стовбур, відкрита крона. Ви – міцне дерево з сильним корінням. У складних життєвих ситуаціях згадайте, що ви – сильне і могутнє дерево, скажіть собі, що буря мине, а потім обов'язково вигляне сонечко, зігріє вас теплом, і все буде добре. Умовно намалюйте свою життєстійкість. Можливо, згадавши цей малюнок, ви відчуєте у собі нові сили. У вас могутнє коріння, стрункий стовбур, відкрита крона. Земля – це символ життя, коріння – це символ стабільності, ваші зв'язки з реальністю. Ваше коріння сильне і міцне. Ви все зможете, здолаєте усі життєві негаразди завдяки своєму корінню. Ви успішна й самодостатня людина, яка черпає енергію від свого дерева...».

8. Підведення підсумків. Вправа «Мій шлях на тренінгу» (10 хв.)

Мета: сприяти усвідомленню набутого під час тренінгу досвіду.

Хід вправи. Учасникам пропонується зобразити свій шлях, пройдений у цьому тренінгу, при цьому можна використовувати кольорові олівці, фломастери.

У ході презентації свого шляху, учасники дякують один одному за обмін досвідом, підтримку, взаєморозуміння.

Закінчуючи опис програми соціально-психологічного тренінгу структуруємо вправи за критерієм їхньої спрямованості на забезпечення формування складових життєстійкості.

Індивідуально-особистісна сфера: вправи «Хто Я», «Характеристика», «Модель мого світу», «Загадка семи мудреців», «Очима підлеглих», «Що працює на мене», «Гармонія життя», «Потенціал менеджера».

Соціально-комунікативна сфера: вправи «Мій життєвий шлях», «Життєві ситуації», «Віддзеркалення», «Усвідомлення установок», «Викиньте свої проблеми», «Мої головні стресори», «Стрес на роботі», «Управляю стресом».

Професійно-діяльнісна сфера: вправи «Сфери життєдіяльності», «Соціоген», «4 сторони професійного «Я», «Професійна кар'єра і кар'єризм», «Паспорт проблеми», «Сильні та слабкі сторони», «Плануємо – досягаємо», «Рецепти життєстійкості».

Таким чином, вище представлено змістовне наповнення спрямованого соціально-психологічного впливу на складові життєстійкості менеджерів комерційних організацій за допомогою зовнішніх, онтологічних факторів (спеціально створеного акмепсихологічного середовища). Окрім змістовних дій і проблемних ситуацій, формувальний вплив забезпечувався ще й фізичним (відповідне затишне приміщення, зручні меблі), особистісним (гендерно збалансована група) та проблемним (створення проблемних ситуацій) оточенням.

Результативність тренінгової роботи та ефективність онлайн-навчання визначалась у контексті реалізації основних завдань оцінно-результативного блоку розробленої нами моделі підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, про що йтиме мова у наступному параграфі.

3.3. Динаміка змін компонентів життєстійкості та професійної адаптації менеджерів під впливом формувального експерименту

Вище нами було визначено, що компонентами оцінно-результативного блоку моделі підвищення життєстійкості менеджерів являються: рефлексивний, критеріальний та узагальнено-діагностичний.

Рефлексивний компонент забезпечувався рефлексивними вправами, зокрема такими, як: «Лист до себе», «Лист до себе-2», «Зміни», «Мій шлях на тренінгу». Аналіз роздумів учасників у ході виконання цих вправ дає змогу стверджувати, що у них відбулися позитивні зміни на рахунок пріоритетності життєвих цінностей, усвідомлення важливості стійкої життєвої позиції для відчуття задоволеності життям, гармонійного поєднання зовнішнього та внутрішнього світів. Учасники вказували на підвищення рівня впевненості у собі, своїх здібностях та уміннях, також зазначали, що здобули навички протистояти життєвим труднощам, можуть проаналізувати свої потенційні можливості, впевненіше почувають себе у професії, готові до роботи над собою, до самозмін на користь професійної самореалізації.

У контексті реалізації узагальнено-діагностичного компоненту було проведене постекспериментальне дослідження (контрольний діагностичний зріз) за допомогою тих же методик, що застосовувалися для здійснення першого діагностичного зрізу (вихідного). Зокрема, застосовувалися методики: опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» Р.Х. Ісмаїлова [127], тест життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової [96], тест самооцінки життєстійкості Т.О. Ларіної (модифікований варіант опитувальника Форверга на контактність).

Результати формувального експерименту були піддані стандартній процедурі математико-статистичної обробки (за допомогою програми SPSS). Використовувались методи первинної (варіаційний аналіз) і вторинної

(виявлення статистично значущих відмінностей у групах за t-критерієм Ст'юдента) статистичної обробки.

З огляду на те, що першочерговим завданням формувального експерименту було підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, насамперед піддамо аналізу показники рівнів сформованості життєстійкості досліджуваних до та після експерименту за методикою виявлення рівнів життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Результати дослідження загального рівня життєстійкості менеджерів під впливом формувального експерименту (у %)

Загальний рівень життєстійкості	Експериментальна група		Контрольна група	
	до експерименту (1 зріз)	Після експерименту (2 зріз)	до експерименту (1 зріз)	Після експерименту (2 зріз)
високий	25,2	49,7 **	26,3	25,9
середній	52,1	41,8*	51,3	52,2
низький	22,7	8,5*	22,4	21,9

Примітка. *- відмінності значущі на рівні $p \leq 0,05$, ** - відмінності значущі на рівні $p \leq 0,01$.

Представлені у таблиці 3.2 результати засвідчують позитивні зміни формувального впливу, які відобразилися у значущій динаміці показників експериментальної групи. Аналіз співвідношення відсоткового прояву рівнів сформованості життєстійкості у менеджерів обох груп до проведення експерименту виявив, що фактично не існує розбіжностей між показниками контрольної та експериментальної груп. Так, кількісний вираз показника високого рівня життєстійкості експериментальної групи становить 25,2%, у контрольній групі відсоток цього рівня складає 26,3%. Майже однаковий в обох групах показник сформованості життєстійкої позиції на середньому рівні (52,1% - експериментальна група, 51,3% - контрольна група). За низьким

рівнем вираженості життєстійкості: 22,7% - результат експериментальної групи та 22,4% - контрольної.

Результати кінцевого вимірювання серед досліджуваних експериментальної групи після формувального впливу показали, що на 24,5% зріс числовий показник високого рівня життєстійкості (на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), на 14,2% зменшився відсотковий вираз низького рівня (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$). Загалом сумарно значення високого і середнього рівнів життєстійкості складає 91,5%. Водночас у контрольній групі позитивних зрушень щодо підвищення рівнів життєстійкості не було зафіксовано.

На наступному етапі порівнюємо ступінь вираженості компонентів життєстійкості досліджуваних обох груп. Результати сформованості показників «залученість», «контроль» та «прийняття ризику» у менеджерів експериментальної групи до і після формувального експерименту представлені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка змін показників рівнів життєстійкості у менеджерів експериментальної групи (у %)

Показники життєстійкості Рівні життєстійкості	До формувального експерименту			Після формувального експерименту		
	високий	середній	низький	високий	середній	Низький
Залученість	25,5	47,3	27,2	42,1**	48,7	9,2**
Контроль	23,5	57,4	19,1	32,4*	39,9**	7,5**
Прийняття ризику	36,1	51,3	12,6	51,0**	45,6*	5,4*

Примітка. *- відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$; ** - відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,01$

На підставі даних таблиці 3.4 можемо констатувати суттєві відмінності у рівнях прояву компонентів життєстійкості менеджерів комерційних організацій, які приймали безпосередню участь в експерименті. На статистично значущому рівні внаслідок формувального впливу зменшилися кількісні вирази

низького рівня усіх трьох показників життєстійкості, зокрема на 18,0% зменшився показник низького рівня «залученості» (на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), на 16,0% знизився вираз низького рівня диспозиції життєстійкості «контроль» (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$) та 7,2% зменшився відсоток низького рівня за критерієм «прийняття ризику» (при $p \leq 0,05$).

Високий рівень «залученості» в експериментальній групі становить 42,1%, що на 16,6% більше, ніж до експерименту (при $p \leq 0,01$); за критерієм «контроль» також збільшився показник високого рівня з 23,5% до 32,4% (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$); за показником життєстійкості «прийняття ризику» після експерименту відсоток становить 51,0%, до експерименту мав числовий вираз 36,1% (зміни відбулися на рівні вірогідності $p \leq 0,01$).

Наведена нижче табл. 3.4 ілюструє співвідношення тих же показників життєстійкості за тестом життєстійкості С. Мадді (в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової) у досліджуваних контрольної групи.

Таблиця 3.4

**Співвідношення показників рівнів життєстійкості у менеджерів
контрольної групи (у %)**

Показники життєстійкості Рівні життєстійкості	До формульовального експерименту			Після формульовального експерименту		
	високий	середній	низький	високий	середній	Низький
Залученість	24,7	49,2	26,1	22,9	56,1*	21,0
Контроль	21,9	60,3	17,8	21,7	60,7	17,6
Прийняття ризику	39,7	49,1	11,2	38,9	49,3	11,8

Примітка. *- відмінності, значущі на рівні $p \leq 0,05$

З табл. 3.4 видно, що у диспозиціях життєстійкості менеджерів контрольної групи фактично не відбулося суттєвих змін, лише окремі показники контрольної групи продемонстрували динаміку змін на вірогідно

значущому рівні, зокрема майже на 7% підвищився показник середнього рівня компоненту «залученість». З нашого погляду, збільшення цього відсоткового виразу мало місце за рахунок епізодичних формувальних впливів у вигляді онлайн-консультацій, які проводилися на запит учасників контрольної групи. Інші зафіксовані незначні зміни не досягають рівня статистичної значущості, розбіжності між показниками лежать у межах від 5,1% до 0,2%. Так, за показником «контроль» високий рівень до експерименту становив 21,9%, після експерименту – 21,7% (різниця – 0,2%); середній рівень складав 60,3 % вираженості до формувального експерименту та 60,7% – після його завершення; кількісний показник низького рівню «контролю» після завершення експерименту - 17,6%, що на 0,2% менше ніж до його початку.

Відносно змін за ознакою «прийняття ризику» спостерігаємо аналогічну картину. Показник високого рівня залишився у межах 39,5% (відповідно 39,7% - 38,9%); середній рівень становить 49,1% до та 49,3% після експерименту; низький рівень підвищився на 0,6% та складає 11,8% після завершення експерименту.

Такі дані дають усі підстави вважати, що в менеджерів експериментальної групи (на відміну від менеджерів, які склали вибірку контрольної групи) відбулися позитивні зміни щодо усвідомлення ними важливості саморозвитку для адекватності сприйняття життєвих труднощів, протидії стресовим ситуаціям, активізації внутрішніх адаптивних потенціалів та особистісних ресурсів, що забезпечують стійку життєву позицію особистості.

Враховуючи той факт, що компоненти життестійкості «залученість», «контроль» та «прийняття ризику» структурно включені до усіх базових сфер розробленої нами моделі проєкції життестійкості у професійній адаптації (індивідуально-особистісна, нормативно-поведінкова, професійно-діяльнісна сфери), логічно стверджувати, що формувальний вплив забезпечив позитивні зміни професійно-значимих характеристик життестійкості у кожній з означених сфер.

Самооцінний компонент життєстійкості за методикою Т.О. Ларіної до та після експериментального впливу демонструє гістограма, представлена на рис. 3.3.

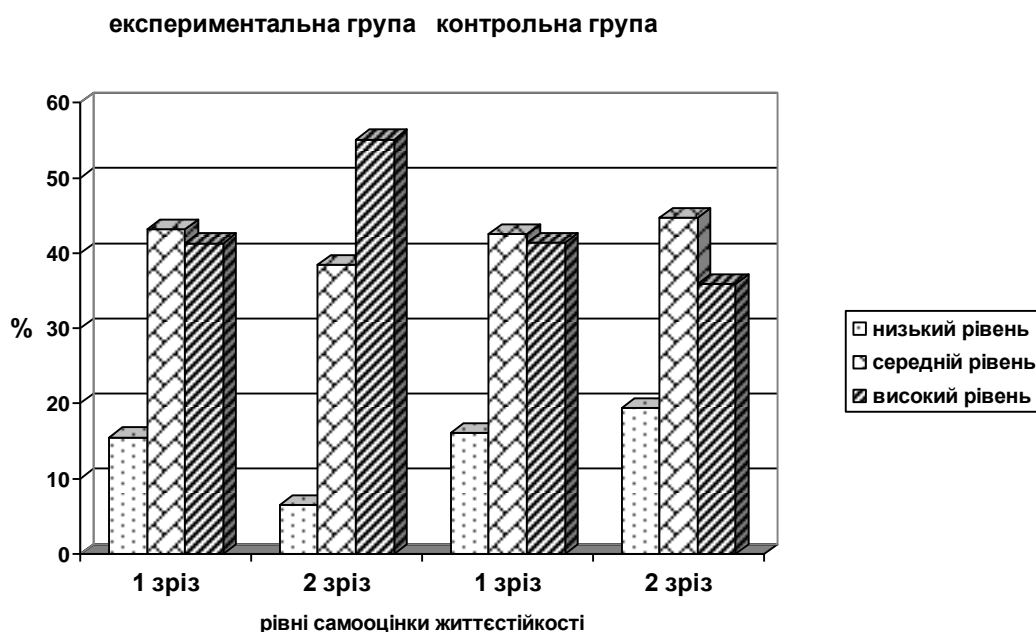


Рис. 3.3. Динаміка змін рівнів самооцінки життєстійкості досліджуваних під впливом формувального експерименту

Інтерпретуючи результати, представлені на рис.3.3, перш за все, зауважимо, що до проведення формувального експерименту результати майже не відрізнялися. Так відсоткове значення низького рівня самооцінки життєстійкості представлено 15,5% в експериментальній групі та 16,1% - у контрольній. Показники середнього рівня сягали 43,2% в експериментальній групі й 42,5% у вибірці контрольної групи. Лише на 0,1% мали перевагу результати дослідницьких матеріалів за критерієм високого рівня у респондентів контрольної групи (41,4% порівняно з 41,3%). Отже, результати контрольної та експериментальної груп до формувального експерименту виявилися практично тотожними.

Порівняльний аналіз першого (проведеного до експерименту) та другого (проведеного по його завершенню) діагностичних зрізів в обох групах засвідчив позитивну динаміку змін в експериментальній групі. На 13,8% зріс

відсоток прояву високого рівня життєстійкості (із 41,3% до 55,1%, на рівні вірогідності $p \leq 0,05$). За рахунок цього на 9,0% збільшився кількісний вираз прояву низького рівня, на початку формувального етапу експерименту він становив 15,5% – після його завершення 6,5% (за t критерієм Ст'юдента $p \leq 0,05$), а також дещо зменшився показник середнього рівня (43,2% на початку – 38,4% в кінці експериментального дослідження).

Щодо контрольної групи отримано такі результати: низький рівень вираженості – 16,1% до експерименту та 19,4% – після; середній рівень – 42,5% до та 44,7% після експерименту; високий рівень 41,4% на початку формувального впливу та 35,9% на етапі його завершення. Проте, в усіх випадках відмінності виявилися статистично не значимими (різниця між ними знаходиться в межах незначних розбіжностей при $p \geq 0,05$).

Враховуючи те, що пріоритетним завданням формувального експерименту було сприяння підвищенню рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій з метою забезпечення успішного протікання процесу їхньої професійної адаптації, далі відслідкуємо результативність проведеної роботи на підставі аналізу вираженості структурних компонентів професійної адаптації за методикою Р.Х. Ісмаїлова. Результати дослідження експериментальної групи представлено у табл. 3.5.

У відповідності до показників, поданих у табл. 3.5, можемо констатувати позитивну динаміку за всіма компонентами професійної адаптації, за виключенням складової «оцінка колективізму». Відсутність динамічних змін цього компоненту професійної адаптації ми пов'язуємо з достатнім рівнем його вираженості у менеджерів експериментальної групи (8,77 балів) перед початком формувального експерименту. Особливо суттєві зрушення відбулися за критеріями: «задоволеність умовами праці» (з 4,95 до 7,46 балів на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), «задоволеність собою на роботі» (з 6,04 до 10,35 балів при $p \leq 0,01$), «ставлення до роботи» (з 8,13 до 11,44 балів при $p \leq 0,01$) та за

компонентом «ставлення до керівника» (з 6,55 до 9,34 балів на рівні вірогідності $p \leq 0,05$).

Відмітимо, що загальний рівень професійної адаптації до експерименту мав числове значення 71,42 балів, що відповідає вираженому рівню профадаптації. Після експерименту даний показник склав 92,15 балів, такий числовий вираз відповідає високому рівню адаптації у професійній сфері діяльності.

Таблиця 3.5

Динаміка змін показників професійної адаптації у менеджерів експериментальної групи (у балах)

Компоненти професійної адаптації	До експерименту	Після експерименту	T	P (t)
Загальний рівень адаптації	71,42	92,15	6,890	$p \leq 0,001$
Ставлення до об'єднання у великі групи	7,15	8,55	2,684	$p \leq 0,05$
Стосунки між робітниками	9,03	11,03	5,103	$p \leq 0,05$
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,95	11,05	4,734	$p \leq 0,01$
Оцінка колективізму	8,77	8,93	1,962	$p \geq 0,05$
Ставлення до роботи	8,13	11,44	2,624	$p \leq 0,01$
Задоволеність умовами праці	4,95	7,46	3,542	$p \leq 0,01$
Ставлення до малої групи	7,95	9,98	3,581	$p \leq 0,05$
Задоволеність собою на роботі	6,04	10,35	2,800	$p \leq 0,01$
Ставлення до керівника	6,55	9,34	3,832	$p \leq 0,05$

Показники контрольної групи за методикою Р.Х. Ісмаїлова презентовано у табл. 3.6. Як видно з таблиці, результати першого та другого зрізів учасників

цієї групи суттєво не відрізняються, зсув значень компонентів професійної адаптації вказує на статистичну не значимість розбіжностей ($p \geq 0,05$). Статистично достовірні зміни зафіксовано лише за критерієм «ставлення до малої групи». Загальний рівень професійної адаптації залишився на тому ж рівні: 72,04 бали – до експерименту, 72,37 балів – після його завершення.

Таблиця 3.6

**Динаміка змін показників професійної адаптації у менеджерів
контрольної групи (у балах)**

Компоненти професійної адаптації	До експерименту	Після експерименту	T	P (t)
Загальний рівень адаптації	72,04	72,37	5,908	$p \geq 0,05$
Ставлення до об'єднання у великі групи	6,98	7,25	2,480	$p \geq 0,05$
Стосунки між робітниками	9,01	8,88	4,246	$p \geq 0,05$
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,65	8,49	4,250	$p \geq 0,05$
Оцінка колективізму	8,80	8,93	2,036	$p \geq 0,05$
Ставлення до роботи	8,04	7,82	2,480	$p \geq 0,05$
Задоволеність умовами праці	5,12	5,15	2,047	$p \geq 0,05$
Ставлення до малої групи	7,35	8,75	3,623	$p \leq 0,05$
Задоволеність собою на роботі	6,58	6,48	2,320	$p \geq 0,05$
Ставлення до керівника	6,65	6,65	0,000	$p \geq 0,05$

Відсоткові значення рівнів прояву професійної адаптації менеджерів обох груп проілюстровано на рис. 3.4. Відмітимо, що дія формувального експерименту мала позитивний вплив на підвищення відсотку високого рівня вираженості (з 26,9% до 53,7%) та зниження низького рівня (з 13,3% до 7,5%) в

учасників експериментальної групи. Поряд із цим, у контрольній групі позитивних якісних зрушень у структурі професійної адаптації не відбулося: високий рівень складав 27,3% до експерименту та 27,8% після нього; виражений рівень – 58,8% до та 58,0% після експерименту; низький рівень – 14,0% на початку й 14,2% після завершення формувального експерименту.

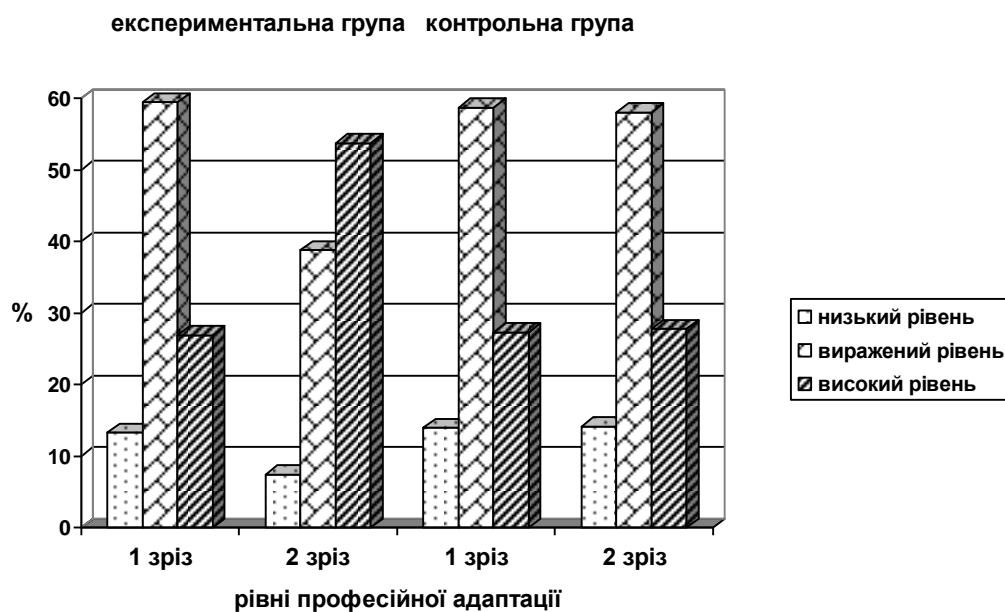


Рис. 3.4. Динаміка змін рівнів вираженості професійної адаптації у менеджерів під впливом формувального експерименту

Рис. 3.4 дає можливість відслідкувати позитивну динаміку змін компонентів професійно-значимої адаптації у менеджерів експериментальної групи, на відміну від учасників контрольної групи, що вказує на користь розробленої нами моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв'язку з їхньою професійною адаптацією загалом та ефективності запропонованих технологій соціально-психологічного впливу зокрема.

При розробці щойно вказаної моделі прогнозованим результатом її реалізації було визначено дієвий вплив стійкої життєвої позиції сучасного менеджера комерційної організації на процес його професійної адаптації. Результативність моделі наочно продемонстровано на рис. 3.5, де співставлено відсотковий вираз високого рівня життєстійкості та професійної адаптації у

менеджерів експериментальної і контрольної груп на початковому та завершальному етапах формувального експерименту.

Другий зріз експериментальної групи (рис.3.5) дає змогу констатувати, що індекси відсоткових виразів високого рівня показників «самооцінка життєстійкості» та «загальний рівень професійної адаптації» фактично синхронізувалися (55,1% та 53,7% відповідно), тобто висока оцінка менеджерами власних потенційних можливостей стосовно життєво стійкої особистісної позиції сприяє успішності протікання процесу їхньої професійної адаптації та формує якості життєстійкості, необхідні для досягнення самореалізації у професійній сфері.

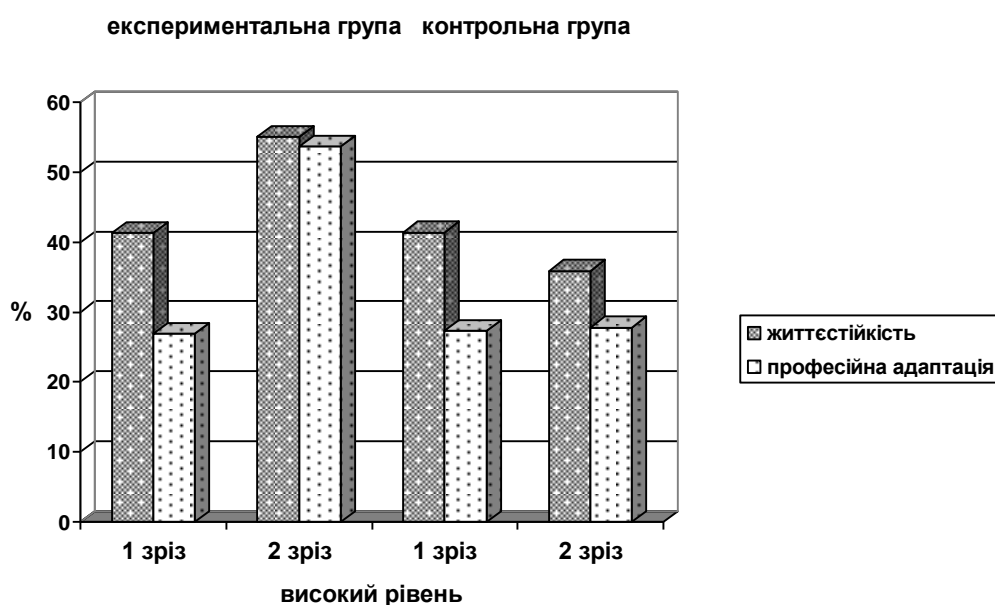


Рис. 3.5. Співвідношення вираженості високих рівнів життєстійкості та професійної адаптації у менеджерів експериментальної і контрольної груп

У контрольній групі узгодженість між відсотками високих рівнів самооцінки життєстійкості та професійної адаптації не відбулося (35,9% та 27,8%), причому прояви високого рівня даних показників сягають третини від можливого результату, у той час як в експериментальній групі вони перевищують 50,0%.

Загалом можна констатувати, цілеспрямована робота, що проводилася за змістом даного експерименту, сприяла підвищенню життєстійкості менеджерів комерційних організацій експериментальної групи у позитивному спрямуванні, що зумовило підвищення показників як загального рівня їхньої професійної адаптації, так і окремих її показників, а саме: «ставлення до об'єднання у групи», «стосунки між робітниками», «задоволення своїм становищем у колективі», «ставлення до роботи», «задоволеність умовами праці», «ставлення до малої групи», «задоволеність собою на роботі», «ставлення до керівника».

Висновки до третього розділу

1. Визначено, що ефективним підходом до процесу підвищення рівня професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій, як необхідного чинника їх професійної адаптації, є модельний. Модель підвищення життєстійкості менеджерів являє собою цілісну систему концептуально-цільового, змістово-процесуального та оцінно-результативного блоків.

2. Технологічно реалізація модельного підходу забезпечується за умови створення на основі психологічних принципів «самовдосконалення» та «професійності» інтерактивного акме-психологічного середовища, яке передбачає: а) ціннісно-смісловий обмін між учасниками, що уможливорює підвищення стійкості їхньої життєвої позиції; б) усвідомлення феномену «акме», як вершини, з якої відкриваються нові горизонти для подальшого життєвого руху й професійного розвитку; в) активізацію особистісного та особистісно-професійного потенціалу через розвиток аутокогнітивних здібностей.

3. Розроблено програми онлайн-навчання та соціально-психологічного тренінгу, в основу яких покладено структурні компоненти життєстійкості «залученість», «контроль», «прийняття ризику». Програми передбачають використання методичних технік проблемного характеру, інформаційного

змісту, ігрових та сталкінг-технологій, прийомів інтрапсихічних впливів, які сприяють підвищенню індивідуально-особистісної, соціально-комунікативної, професійно-діяльнісної сфер життєстійкості.

4. Результати впровадження системи онлайн-семінарів та тренінгової програми показали, що в учасників експериментальної групи відбулися позитивні якісні та кількісні зміни показників життєстійкості. Зокрема, динаміка показників «залученості», «контролю» і «прийняття ризику» виявилася статистично значимою ($p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$), а також показник високого рівня загальної життєстійкості збільшився ($p \leq 0,01$) за рахунок зниження відсоткового виразу низького рівня ($p \leq 0,05$). У контрольній групі статистично значимих змін не відбулося.

5. Ефективність розробленої моделі характеризується позитивними змінами в учасників експериментальної групи таких параметрів професійної адаптації як: «ставлення до об'єднання у великі групи», «стосунки між робітниками», «задоволеність своїм становищем у колективі», «ставлення до роботи», «задоволеність умовами праці», «ставлення до малої групи», «задоволеність собою на роботі», «ставлення до керівника» (на рівні ймовірності $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$). У контрольній групі даний факт не виявлено.

6. Після формувального впливу відбулося статистично значиме підвищення показників високого рівня вираженості загального показника професійної адаптації у менеджерів експериментальної групи, на відміну від учасників контрольної групи.

7. Загалом встановлено, що впровадження розробленої моделі з використанням технологій соціально-психологічного впливу забезпечило позитивні зміни професійно значимих життєвих активностей у менеджерів комерційних організацій, що вказує на її ефективність.

Основні наукові результати розділу опубліковані в працях автора [140].

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне обґрунтування та емпіричне підтвердження обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю. Результати дослідження дають підстави для таких висновків:

1. Професійна адаптація менеджера комерційної організації є процесом активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує розвиток важливих особистісно-професійних якостей управлінця й сприяє ефективності його професійної діяльності та досягненню вищого рівня професіоналізму. Структурними компонентами професійної адаптації менеджерів визначено індивідуально-психологічний, соціальний, професійний.

Особистісним фактором професійної адаптації менеджерів комерційних організацій виступає життєстійкість – інтегральна властивість особистості, що дозволяє їй боротись із труднощами життя та позитивно адаптуватись до нових умов. Життєстійкість поєднує в собі смисложиттєві орієнтації, психофізіологічні характеристики та соціальні складові (залученість, контроль, прийняття ризику).

2. Теоретично обґрунтовано залежність професійної адаптації менеджерів комерційних організацій від їх життєстійкості, побудовано двовимірну модель обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю, що включає індивідуально-смысловий, соціально-комунікативний та професійно-діяльнісний компоненти, визначені на основі логічного поєднання виділених компонентів професійної адаптації (індивідуально-психологічного, соціального, професійного) та життєстійкості менеджерів комерційних організацій (особистісно-смыслового, соціально-психологічного, психофізіологічного).

3. Встановлено переважання вираженого рівня адаптації у більшості досліджуваних. Виявлено диференціацію структурних одиниць професійної адаптації менеджерів, проблемне поле якої склали такі показники, як ставлення

до керівника, задоволеність собою на роботі, задоволеність умовами праці. Загальний рівень професійної адаптації обумовлюється віком, стажем та освітою менеджерів комерційних організацій.

Виявлено суперечність між емпірично констатованим низьким рівнем сформованості життєстійкості менеджерів комерційних організацій та їх власними уявленнями про її високий рівень.

На основі кластерного аналізу життєстійкості менеджерів виділено та описано чотири психологічні портрети менеджерів комерційних організацій, кожен з яких відповідає їх рівню життєстійкості: не життєстійкі (низький рівень); залучені та контролюючі (середній рівень); ризиковані (середній рівень) та життєстійкі (високий рівень), що відкриває можливості прогнозування успішності їх професійної адаптації.

Емпірично підтверджено, що успішність професійної адаптації менеджерів комерційних організацій найбільше залежить від залученості їх у діяльність, а відчуття повної віддачі та перспектива отримання чогось цікавого сприяє їх професійній адаптації. Отримані дані вказують на наявність зв'язків між змістовними характеристиками життєстійкості та рівневими показниками професійної адаптації, що слугує емпіричним підтвердженням життєстійкісної обумовленості останньої.

4. За результатами теоретичного та констатувального досліджень розроблено модель підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій, що являє собою цілісну систему концептуально-цільового, змістово-процесуального та оцінно-результативного блоків.

Підвищення стійкості життєвої позиції менеджерів, активізація їх особистісно-професійного потенціалу стали можливими за умови створення інтерактивного акме-психологічного середовища, що забезпечувалось проведенням онлайн-семінарів та соціально-психологічного тренінгу

Дієвість розробленої моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій доведена позитивними якісними та кількісними змінами показників життєстійкості учасників експериментальної групи,

зокрема підвищився рівень залученості, контролю та прийняття ризику, зріс відсоток високого рівня загальної життєстійкості. Ефективність моделі підтверджена також зростанням у менеджерів показників високого рівня професійної адаптації загалом та її складових зокрема.

Перспективи подальшого дослідження вбачаються у вивченні особливостей динаміки та шляхів оптимізації процесу професійної адаптації у гендерному та віковому аспектах, з урахуванням професійної специфікації й вимог діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 166 с.
2. Аболин Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л. М. Аболин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 263 с.
3. Абсалямова Я. В. Професійна адаптація молодих викладачів іноземної мови до роботи у вищих технічних навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Я. В. Абсалямова. – Київ, 2005. – 20 с.
4. Абульханова К. А. Психосоциальный и субъектный подходы к исследованию личности в условиях социальных изменений / К. А. Абульханова, М. И. Воловикова // Психол. журн. – 2007. – № 5. – С. 5–14.
5. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. – 301 с.
6. Актуальні проблеми сучасної української психології : до 60-річчя від дня народж. акад. С. Д. Максименка / під ред. Н. Чепелевої. – Київ, 2002. – 350 с.
7. Албегова И. Техники адаптации к критическим ситуациям / И. Албегова // Психотехнологии в социальной работе / под ред. В. В. Козлова. – Ярославль: МАПН, 1998. – С. 18–23.
8. Алдашева А. А. Психологическая адаптация специалистов ВМФ к условиям деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / А. А. Алдашева. – Бишкек, 1995. – 37 с.
9. Александрова Л. А. К концепции жизнестойкости в психологии / Л. А. Александрова // Сибирская психология сегодня : сб. науч. тр. / под ред. М. М. Горбатовой, А. В. Серого, М. С. Яницкого. – Кемерово, 2004. – Вып. 2. – С. 82–90.

10. Александрова Л. А. К осмыслению понятия «жизнестойкость личности» в контексте проблематики психологии способностей / Л. А. Александрова // Психология способностей: современное состояние и перспективы исследований : материалы науч. конф., посвящ. памяти В. Н. Дружинина. – Москва, 2005. – С. 16–22.
11. Александровский Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация / Ю. А. Александровский. – Москва : Наука, 1976. – 272 с.
12. Алексеев А. В. Себя преодолеть / А. В. Алексеев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ФИС, 1985. – 192 с.
13. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 272 с.
14. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1969. – 336 с.
15. Анцыферова Л. И. Гуманистически-экзистенциальный поход к мудрости : способы постижения истинного я и признания человека / Л. И. Анцыферова // Психол. журн. – 2005. – № 3. – С. 5–15.
16. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях / Л. И. Анцыферова // Психол. журн. – 1994. – Т. 13, № 1. – С. 3–18.
17. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев. – Москва: Политиздат, 1977. – 382 с.
18. Бакирова Г. Х. Тренинг управления персоналом / Г. Х. Бакирова. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 400 с.
19. Балабанова А.В. Управління персоналом: навч. посібник [текст] / А.В.Балабанова, О.В.Сардак.-Донецьк: ДонДУЕТ,2006.-471с.
20. Балл Г. А. Концепция самоактуализации личности в гуманистической психологии / Г. А. Балл. – Донецк : Ровесник, 1993. – 32 с.
21. Балл Г. А. Личностная надежность и ее соотношение с личностной свободой / Г. А. Балл // Психология в рациогуманистической перспективе : избр. работы / Г. А. Балл. – Киев, 2006. – С. 289–305.

22. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопр. психологии. – 1989. – № 1. – С. 57–64.
23. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта : соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти / Г. О. Балл. – Рівне : Ліста-М, 2003. – 128 с.
24. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Ленинград : Наука, 1988. – 270 с.
25. Богомаз С. А. К проблеме взаимосвязи смыслов жизни с целеустремленностью и жизнестойкостью человека / С. А. Богомаз, Т. Е. Левицкая // Третья Всероссийская конференция по экзистенциальной психологии : материалы сообщ. – Москва, 2007. – С. 33–36.
26. Бодалев А. А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / А. А. Бодалев // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В. А. Бодрова. – Москва : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 8–26.
27. Бодров В. А. Преодоления стресса. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В. А. Бодров // Психол. журн. – 2006. – № 2. – С. 112–127.
28. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В. А. Бодров. – Москва : Ин-т психологии РАН, 1995. – 128 с.
29. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности В. А. Бодров. – Москва : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
30. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста / Ю. Болотна // Практичний психолог: Школа. -№9.-2013. - С.27-30.
31. Большакова А. М. Суб'єктивна вичерпаність особистісного потенціалу та життєстійкість особистості / А. М. Большакова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Херсон, (Серія Психологічні науки) .-Т.1.- 2014.- С.14-19.

32. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Любов Іванівна Бондарєва. – Київ, 2007. – 250 с.
33. Бондарчук Е.И. Психология труда: учебно-методическое пособие. 2 изд., доп. и перераб. / Е.И.Бондарчук, Н.П.Лукашевич, И.В.Сингаевская.- К.: МАУП. – 2001. - 168с.
34. Брушлинский А. В. Психология субъекта в изменяющемся обществе / А. В. Брушлинский // Психол. журн. –1996. – № 6. – С. 30–37.
35. Бубнова С. С. Эффективность деятельности в зависимости от структуры профессионально важных качеств / С. С. Бубнова // Проблемы системогенеза деятельности : сб. науч. тр. / под ред. В. Д. Шадрикова. – Ярославль, 1980. – С. 67–83.
36. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозова. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. – 517 с.
37. Валовая Л. Тренинговые модули по профилактике синдрома профессионального выгорания : метод. рек. / Л. Валовая. – Киев, 2007. – 144 с.
38. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб.пособие / И. В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ось-89, 1999. – 176 с.
39. Ващенко Г. Загальні методи навчання : підруч. для педагогів / Г. Ващенко. – Київ, 1997. – 415 с.
40. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Г. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2001. – 1440 с.
41. Вильямс К. Тренинг по управлению стрессом / К. Вильямс. – Москва : Эксмо, 2002. – 213 с.
42. Галус О. М. Професійна адаптація особистості: концептуальні підходи, структура й основні характеристики / О. М. Галус // Теоретичні

основи професійної адаптації : зб. наук. пр. / за ред. Г. П. Васяновича. – Львів, 2007. – С. 30–51.

43. Георгиева И. А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. А. Георгиева. – Ленинград, 1989. – 18 с.
44. Георгиева И. А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / И. А. Георгиева. – Ленинград, 1985. – 160 с.
45. Георгиевский А. Б. Эволюция адаптации: историко-методологическое исследование / А. Б. Георгиевский. – Ленинград : Наука, 1989. – 191 с.
- 46.. Гоменюк З.М. Розвиток комунікативних вмінь як умова успішної професійної діяльності сучасних менеджерів / З.М.Гоменюк // Збірник магістерських робіт «Студентський альманах» №2 .-2012р.- С.45-54.
47. Горелова Е. С. Мотивация достижений и адаптация к психическому стрессу / Е. С. Горелова // Роль эмоционального стресса в генезе нервно-психических заболеваний. – Москва, 1977. – С. 48–56.
48. Грановская Р. М. Защита личности: психологические механизмы / Р. М. Грановская, И. М. Никольская. – Санкт-Петербург : Знание, 1999. – 352 с.
49. Гриценко В.В. Социально-психологическая адаптация детей из семей мигрантов / В.В.Гриценко, Н.Е.шустова. – М.: Форум, 2011. – 224с.
50. Гуревич А. М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А. М. Гуревич. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 144 с.
51. Діденко М.С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект / М.С.Діденко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент.- №13.- 2013.- С.201-211.
52. Дмитриева М. А. Психологический анализ системы человек-профессиональная среда / М. А. Дмитриева // Вестн. ЛГУ. – 1990. – Вып. 1. –С. 82–90.

53. Дмитриева М. А. Психологические факторы профессиональной адаптации / М. А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург, 1991. – С. 43–60.
54. Дробінська З. Професійна адаптація та психолог- педагогічний супровід молодих фахівців / З.Дробінська // Психолог-педагогічні проблеми сільської школи .-2013.- №46.- С.183-186.
55. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2002. – 242 с.
56. Дугинец В. М. Профессионально-педагогическая адаптация студентов младших курсов педагогических вузов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 Владимир Михайлович Дугинец. – Челябинск, 1988. – 206 с.
57. Дьяченко М. И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М. И. Дьяченко, В. А. Пономаренко // Вопр. психологи. – 1990. – № 1. – С. 106–112.
58. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник /М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Харвест, 2001. – 576 с.
59. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 256 с.
60. Егорова Л. Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л. Г. Егорова. – Казань: КХТИ, 1983. – 19 с.
61. Єфремова Г.Л. Чинники професійної адаптації соціального педагога / Г.Л.Єфремова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах. – Вип.32(85). – К.2013. – с.187 – 194.
62. Жариков Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости / Е. С. Жариков. – Москва, 1990. – С. 8–29.
63. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд. перераб., доп. – Москва : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.

64. Зотова О. И. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации личности / О. И. Зотова, И. К. Кряжева // Методология и методы социальной психологии / АН СССР, Ин-т психологи ; отв. ред. Е. В. Шорохов. – Москва, 1997. – С. 71–77.
65. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / под ред. Е. А. Левановой. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 208 с.
66. Ильин В. С. О концепции целостности учебно-воспитательного процесса / В. С. Ильин // Методологические основы учебно-воспитательного процесса. – Волгоград, 1981. – С. 5–14.
67. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / сост. Л. Кроль, Е. Пуртова. – Москва : Класс, 2001. – 464 с.
68. Исмаилов Р. Х. Особенности вторичной социально-психологической адаптации рабочего / Р. Х. Исмаилов : автореф. дис. ... канд. психол. наук. : 19.00.05 / ЛГУ им. А. А. Жданова. – Ленинград, 1981. – 14 с.
69. Казміренко В.П. Програма дослідження психолог-соціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В.П.Казміренко // Практична психологія та психологія соціальної роботи.-2004.-№6-С.76-78.
70. Калинина Н. В. Тренинг жизнестойкости для старших подростков Н. В. Калинина // Практ. психологія та соц. робота. – 2010. – № 12. – С. 48–54.
71. Капченко Л. М. Моделювання планів роботи у професійно-технічних навчальних закладах (умови і принципи) [Електронний ресурс] / Л. М. Капченко // Народна освіта : електрон.наук.фах. вид. – 2008. – № 3 (6). – Режим доступу до журн. : <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/NarOsv/2008-3/index.htm>.
72. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях // Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів вищ. навч. закл. та

- слухачів ін.-тів післядипломної освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки / Л.М.Карамушка, Т.В.Зайчикова – К.: Фірма «ІНКОС», 2005.-366с.
73. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.
74. Климов Е. А. Пути в профессионализм : психологический взгляд : учеб.пособие / Е. А. Климов. – Москва : Москов.психол.-соц. ин-т ; Флинта, 2003. – 320 с.
75. Клокар Н. Андрагогічна модель підвищення кваліфікації педагогів на засадах диференційованого підходу / Н. Клокар// Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – № 2. – С. 23–28.
76. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : МарТ ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2005. – 448 с.
77. Козырева О. А. Воспитание как феномен моделирования и практики : монография / О. А. Козырева. – Кемерово : Изд-во КРИПКиПРО, 2010. – 410 с.
78. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія / О. М. Кокун. – Київ : Міленіум, 2004. – 265 с.
79. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – Москва : Наука, 1980. – 264 с.
80. Корнеева Л. Интерактивные методы обучения :(тренинги, дискуссия, деловые и ролевые игры, программированное обучение) / Л. Корнеева // Высш. образование в России. – 2004. – № 12. – С. 105–107.
81. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2009. – 580 с.

82. Кравчук С.А. Психологічні особливості життєстійкості особистості у зв'язку з її цінностями само актуалізації / С.А.Кравчук // Проблеми сучасної психології .- №25.-2014.-С.152-164.
83. Краевский В. В. Методологическая рефлексия /В. В. Краевский // Советская педагогика. – 1989. – № 2. – С. 69–71.
84. Крайнюк В. М. Дослідження стресостійкості рятувальників в посттравматичний період / В. М. Крайнюк // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки Чернігів. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2006. – Вип. 41, т. 1. – С. 169–174.
85. Крайнюк В. М. Ефективність впливу психокорекційних методів на формування стресостійкості рятувальників / В. М. Крайнюк // Наукові записки Інституту психології ім. Г. Г. Костюка АПН України / за ред. акад. С. Л. Максименка. – Київ, 2006. – Вип. 27 – С. 399–407.
86. Крайнюк В. М. Механізми формування стресостійкості особистості / В. М. Крайнюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ, 2004. – Т. 6, вип. 7.– С. 155–162.
87. Крайнюк В. М. Практикум з психології / В. М. Крайнюк : курс лекцій. – Київ : КиМУ, 2002. – 263 с.
88. Крайнюк В. М. Психологічний аналіз понять емоційної, психологічної та стресостійкості / В. М. Крайнюк // Вісник Харківського університету. Серія: Психологія. – Харків, 2004. – № 617. – С. 96–100.
89. Кривоконь Н.І. Життєстійкість та особистісний ресурс: значення понять в контексті психології соціальної роботи / Н.І.Кривоконь // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К.: Фенікс, 2014. – Том 11. – Вип. 9, с. 454 - 467.
90. Кривоконь Н.І. Волонтерська діяльність як чинник розвитку життєстійкості українців / Н.І.Кривоконь // Проблеми сучасної психології. Збірник

- наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський: Аксіома. – 2015. - Випуск 30. – с. 234 – 246.
91. Кузнецов П. С. Адаптация как функция развития личности / П.С.Кузнецов. – Саратов. – 1991. – 208с.
 92. Кулик С.М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів.- дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.М.Кулик. – Київ, 2004. – 224 с.
 93. Ларіна Т. О. Життєстійкість як життєве завдання особистості / Т. О. Ларіна // Актуальні проблеми психології: психологічна герменевтика / за ред. Н. В. Чепелевої. – Київ, 2007. – Том 2, вип. 5. – С. 131–138.
 94. Леви В Искусство быть собой / В. Леви. – Москва :Знание, 1977. – 208 с.
 95. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вестн. Москов. ун-та. – 2000. – № 3. –С. 4–21.
 96. Леонтьев Д. А.Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – Москва : Смысл, 2006. – 63 с.
 97. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных организаций : метод.рук. / Д. А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 1992. – 16 с.
 98. Леонтьев Д. А. Экзистенциальная тревога и как с ней бороться / Д. А. Леонтьев // Москов.психотерапевт.журн. – 2003. – № 2. – С. 107–119.
 99. Лещук Н. О. Дорослішай на здоров'я : навч.-метод. посіб. / Н. О. Лещук, Ж. В. Савич, О. А. Голоцван. – Київ, 2012. – 214 с.
 100. Литвак М. Е. Если хочешь быть счастливым / М. Е. Литвак. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1995 – 640 с.
 101. Логинова М. В. Психологическое содержание жизнестойкости личности студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / М. В. Логинова. – Москва, 2010. – 21 с.

102. Лодатко Є. О. Моделювання в педагогіці: точки відліку [Електронний ресурс] / Є. О. Лодатко // Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку. – 2010. – Вип. 1. – Режим доступу до журн. :http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical.
103. Ломов Б. Ф. О системном подходе в психологии / Б. Ф. Ломов // Вопр. психологии. – 1975. – № 2. – С. 31–45.
104. Мадди С. Жизнестойкость, ее диагностика и тренинг [Електронний ресурс] : (авторский семинар) / С. Мадди. – Режим доступа : <http://institute.smysl.ru/articie/21.php>.
105. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения / С. Мадди // Психол. журн. – 2005. – Т. 26, № 6. – С. 87–101.
106. Мадди С. Теории личности : сравнительный анализ / С. Мадди. – Санкт-Петербург : Речь, 2002 – 539 с.
107. Макаревич О. П. Психологія перемоги : монографія / О. П. Макаревич. – Київ : ДАККІМ, 2066. – 295 с.
108. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості / С. Д. Максименко // Практ. психологія та соц. робота. – 2004. – № 7. – С. 1–8.
109. Максименко С. Д. Психологічні характеристики суб'єкта у військово-професійній діяльності [Електронний ресурс] / С. Д. Максименко В. І. Осьодло. – Режим доступу : <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive>
110. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – Москва : Когито-Центр, 2001. – 249 с.
111. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб.пособие / Е. В. Маслов, П. В. Шеметов. – Москва: ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
112. Матяш Н. В. Методы активного социально-педагогического обучения / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – Москва : Академия, 2007. – 96 с.
113. Махнач В. В. Методика построения факторной модели для анализа личностных детерминант психических состояний / В. В. Махнач

- // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – Москва, 1991. – С. 161–177.
114. Меерсон Ф. З. Адаптация к стрессорным ситуациям и физическим нагрузкам / Ф. З. Меерсон, М. Г. Пшенникова. – Москва : Медицина, 1998. – 256 с.
 115. Меерсон Ф. З. Адаптация, стресс и профилактика / Ф. З. Меерсон. – Москва : Наука, 1981. – 278 с.
 116. Ментс М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр: теория и практика ролевых игр. Психодрама, социодрама. Интерактивные ролевые игры / М. Ментс. – 3-е междунар. изд.– Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 208 с. – (Серия: Эффективный тренинг).
 117. Мерлин В. С. Психология индивидуальности / В. С. Мерлин. – Москва ; Воронеж : АП и СН, 1996. – 445 с.
 118. Методика освіти «рівний – рівному» : навч.-метод. посіб. / Н. Лещук, Н. Зимівець, Т. Авельцева [та ін.]. – Київ : Міленіум, 2002. – 132 с.
 119. Милграм С. Эксперимент в социальной психологии / С. Милграм. – 3-е междунар. изд. – Санкт-Петербург : Питер. – 2000. – 336 с.
 120. Милославова И. А. Адаптация как социально-психологическое явление / И. А. Милославова // Социальная психология и философия / под ред. К. М. Парыгина. – Ленинград, 1973. – С. 111–120.
 121. Мороз О. Г. Професійна адаптація молодого вчителя / О. Г. Мороз. – Київ: Вища шк., 1980. – 94 с.
 122. Наливайко Т. В. К вопросу осмысления концепции жизнестойкости / Т. В. Наливайко // Вестн. интегратив. психологии. – 2006. – № 4. – С. 45–54.
 123. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности : (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян / АН Арм. ССР, Ин-т философии и права. – Ереван, 1988. – 263 с.
 124. Нартова-Бочавер С. «Copingbehavior» в системе психологии личности / С. Нартова-Бочавер // Психол.журн. – 1997. – Т. 18, № 5. – С. 21–30.

125. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А.Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2007. – 416 с.
126. Немиринский О. В. Личностный рост в терапевтической группе / О. В. Немиринский. – Москва : Смысл, 1999. – 112 с.
127. Никифоров Г. С. Психология профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. – Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. – 316 с.
128. Ничкало Н. Г. Професійна адаптація / Н. Г. Ничкало // Енциклопедія Сучасної України. – Київ, 2001. – Т. 1. – С. 179–180.
129. Облес І. І. Педагогічні умови професійної адаптації викладача вищого навчального закладу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / І. І. Облес. – Запоріжжя, 2008. – 20 с.
130. Овдей С. В. Проблемы социально-психологической адаптации молодых учителей : дис. ... канд. психол. наук / С. В. Овдей. – Ленинград, 1978. – 218 с.
131. Оганесян Н. Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Н. Т. Оганесян. – Москва: Ось-89, 2002. – 176 с.
132. Олійник І.В. Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця / І.В.Олійник, О.В.Черненко // Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. - 2013. - №3(69).- С.121-129.
133. Орбан-Лембрик Л. С. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності професіоналізму / Л. С. Орбан-Лембрик // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – Київ, 2002. – Т. 1. – С. 140–143.
134. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии : эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 90–101.

135. Осин Е. Н. Чувство связности как показатель психологического здоровья и его диагностика / Е. Н. Осин // Психол. диагностика. – 2007. – № 3. – С. 22–40.
136. Основы менеджмента : полное руководство по кейс-технологиям / В. П. Соломин, А. П. Панфилова, Л. А. Громова, И. А. Богачек, В. А. Абчук. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 240 с.
137. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Навч. посібник / Г.В.Осовська, О.А.Осовський.-Київ: «Кондор»,2006.-664с.
138. Панок В. Г. Психологія життєвого шляху особистості: монографія / В. Г. Панок, Г. В. Рудь. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
139. Панченко В. О. Екзистенційна персонологія С. Мадді як теоретична передумова розуміння життєстійкості / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2009. – Вип. 74, т. 1. – С. 65–69.
140. Панченко В.О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2015. – Вип. 126, – С. 122-128.
141. Панченко В.О. Особливості професійної адаптації менеджерів / В. О. Панченко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки / Чернігів. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. – Чернігів, 2014. – Вип. 121, т. 2. – С. 78–83.
142. Панченко В. О. Проекція життєстійкості в професійній адаптації / В.О. Панченко // Мир науки и инноваций.- Иваново: Научный мир, 2015.-Вып 1 (1), т.8.- С.76-83.
143. Панченко В. О. Професійна адаптація менеджерів комерційних організацій / В. О. Панченко // Актуальні проблеми психології : зб.

- наук.пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир, 2010. – Вип. 22, т. 7. – С. 138–141.
144. Панченко В. О. Феномен життєстійкості в психології : теоретичний аналіз / В. О. Панченко// Актуальні проблеми психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир, 2019. – Вип. 21, т. 7. – С. 178–182.
 145. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг : учеб.пособие / В. Э. Пахальян. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 224 с.
 146. Передельский А. А. Поиски духовного и физического совершенства в культурологических учениях древнего и среднего Китая / А. А. Передельский. – Москва, 1992. – 138 с.
 147. Петрушин С. В. Теория и практика организации тренинговой работы в больших контактных группах / С. В. Петрушин // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. – Кострома, 2006. – Т. 12, № 4. – С. 99–104.
 148. Печена Л. С. Наукові підходи до визначення сутності поняття «Професійна адаптація викладачів» [Електронний ресурс] / Л. С. Печена. – Режим доступу : [http://www.intellect-vest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_authors_petchena_ls/]
 149. Пірен М. І. Конфлікт і управлінські ролі : соціо-психологічний аналіз / М. І. Пірен. – Київ : МАУП, 2000. – 284 с.
 150. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб.пособие для учеб. заведений профтехобразования / К. К. Платонов. – Москва, 1984. – С. 170–171.
 151. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – Москва: Наука, 1986. – 255 с.
 152. Побідаш А. Ю. Основні підходи до визначення поняття «Hardiness» – життєва стійкість та суміжних з ними понять / А. Ю. Побідаш // Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби

- України. – 2013. – № 1. (66). – С. 493–501. – (Серія: Педагогічні та психологічні науки).
153. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 448 с.
 154. Проблеми психологічної герменевтики / под. ред. Н. В. Чепелєва ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : Міленіум, 2004. – 276 с.
 155. Проблемы системогенеза деятельности: сб. науч. тр. / под ред. В. Д. Шадрикова. – Ярославль: Изд-во Ярослав.ун-та, 1980. – 140 с.
 156. Просецкий П. А. Активная творческая адаптация студентов нового приема к условиям высшей школы /П. А. Просецкий // Психологические проблемы формирования социально активной личности учителя. – Москва, 1982. – С. 3–18.
 157. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Академия, 2004. – 243 с.
 158. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 256 с.
 159. Психологические упражнения для тренингов [Электронный ресурс] : деловые игры, упражнения. – Режим доступа : trepsy.net/delo/
 160. Психологический словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва : Политиздат, 1990. – 494 с.
 161. Психология адаптации и социальная среда : современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – Москва : Ин-т психологи РАН, 2007. – 624 с.
 162. Психология здоровья : учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 607 с.
 163. Психология менеджмента : учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд. доп. и перераб. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 639 с.

164. Психология профессиональной деятельности : коллектив. монография / под ред. Г. В. Телятникова, С. Л. Ленькова. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2002. – 124 с.
165. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Ковальчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; за заг. ред. М. С. Ковальчука. – Київ : Інкос, 2002. – 272 с.
166. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика : методики и тесты: учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ, 1998. – 672 с.
167. Рассказова Е. И. Психологические концепции стресса и его последствий / Е. И. Рассказова // Психология психических состояний / под ред. А. О. Прохорова. – Казань, 2006. – Вып. 6. – С. 371–384.
168. Рашитова Н. К. Адаптація до професійної діяльності на державній службі: соціально-психологічний аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр. / Н. К. Рашитова. – Дніпропетровськ, 2006. – 260 с.
169. Ребер А. Большой толковый психологический словарь : в 2-х т./ А. Ребер. – Москва, 2000. – 559 с.
170. Рибалка В. В. Григорій Костюк : психологічна теорія особистості / В. В. Рибалка // Психологія і сусп-во. – 2002. – № 1. – С. 10–17.
171. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – Москва : Прогресс, 1994. – 479 с.
172. Розов В. И. К проблеме адаптивных возможностей человека в экстремальных условиях деятельности, их оценка и развитие / В. И. Розов // Чернобыльская катастрофа и медико-психологическая реабилитация пострадавших : тез. докл. Междунар. конф. – Минск, 1992. – С. 59–60.
173. Романова С. М. Трудова адаптація особистості в теорії і практиці зарубіжної професійної освіти // Педагогіка і психологія освіти: результати досліджень і перспективи : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – Київ, 2003. – С. 316–323.

174. Ромек В. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / В. Г. Ромек, В. А. Конторович, Е. И. Крукович. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 256 с.
175. Роменець В. А. Суб'єкт психічної активності як предмет історичної психології / В. А. Роменець // Психологія суб'єктивної активності особистості : збірник. – Київ, 1993. – С. 81–82.
176. Ротенберг В. С. Поисковая активность и адаптация / В. С. Ротенберг, В. В. Аршавский ; отв. ред. В. П. Симонов. – Москва: Наука, 1984. – 193 с.
177. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 1998. – 688 с.
178. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва : Педагогика, 1973. – 423 с.
179. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – Москва : Наука, 1997. – 189 с.
180. Рудестам К. Групповая психотерапия : психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – Москва : Прогресс, 1993. – 367 с.
181. Русланов А. М. Психофизиологические аспекты в изучении индивидуальности человека / А. М. Русланов // Человек в системе наук. – Москва, 1989. – С. 243–251.
182. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – Москва, 1999. – С. 186–213.
183. Самохвалов О. Б. Психологічні чинники професійної адаптації інспекторів прикордонної служби : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О. Б. Самохвалов. – Хмельницький, 2007. – 21 с.
184. Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности / В. Ф. Сафин. – Свердловск : Изд-во УрГУ, 1989. – 144 с.
185. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Москва : Прогресс, 1979. – 127 с.

186. Семиченко В. А. Психология деятельности : модуль. курс для преподавателей и студентов / В. А. Семиченко. – Киев : А. Н. Эшке, 2002. – 247 с.
187. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки и психологи / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург, 1996. – 349 с.
188. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 256 с.
189. Симонов П. В. Междисциплинарная концепция человека : потребностно-информационный подход / П. В. Симонов // Человек в системе наук. – Москва, 1989. – С. 58–73.
190. Скребець В.О. Основи психодіагностики. Навч. посібник/ В.О.Скребець.- Київ: Видавничий дім « Слово», 2003.-192с.
191. Сластьонин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Сластьонин, Л. С. Подымова. – Москва : Магистр, 1997. – 308 с.
192. Смит М. Тренинг уверенности в себе / М. Смит. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 254 с.
193. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик.-Москва: ИПП-ИСП,2001.-512с.
194. Современный психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М. : АСТ; СПб. : Прайм-Еврознак, 2007. – 490 с.
195. Солдатова Г. В. Жить в мире с собой и с другими [Электронный ресурс] : тренинг толерантности для подростков / Г. В. Солдатова, Л. А. Шайгерова, О. В. Шарова. – Режим доступа : <http://www.tolerance.ru/Git-v-mire.php>
196. Солодухова О. Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації : монографія / О. Г. Солодухова. – Донецьк : Либідь, 1996. – 176 с.

197. Сохань Л. В. Жизненный путь личности / Л. В. Сохань, Е. Г. Злобина, В. А. Тихонович. – Киев, 1987. – 279 с.
198. Стаут С. Управленческий тренинг / С. Стаут; пер. с англ. А. Ракитина. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 250 с.
199. Стивенс Дж. Приручи своих драконов: как превратить свои недостатки в достоинства / Дж. Стивенс. – Санкт-Петербург, 1995. – С. 25–34.
200. Стишенок И. В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей / И. В. Стишенок. – СПб. : Речь, 2008. – 230 с.
201. Таранов Е. В. Адаптация молодого рабочего на промышленном предприятии / Е. В. Таранов // Проблемы психологии личности. – Москва, 1992. – С. 83–88.
202. Таранов Е. В. Социально-психологические проблемы адаптации молодого рабочего : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Е. В. Таранов ; АН СССР, Ин-т психологии. – Москва, 1976. – 25 с.
203. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1989. – 368 с. Теличкин А.А. Особенности психологической адаптации работников полиции к условиям службы в миротворческой миссии ООН: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Х., 1998. – 180 с.
204. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. [для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ: ІНК ОС, 2005. – 366 с.
205. Тигранян Р. А. Стресс и его значение для организма / Р. А. Тигранян. – Москва : Медицина, 1989. – 272 с.
206. Тиллих П. Избранное. Теология культур / П. Тиллих. – Москва : Юрист, 1995. – 479 с.
207. Тиллих П. Мужество быть / П. Тиллих // Избранное. Теология культур П. Тиллих. – Москва, 1995. – С. 7–132.

208. Тимченко А. А. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / А. А. Тимченко. – Харьков, 1997. – 184 с.
209. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – Київ : Либідь, 2003. – 376 с.
210. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: Соціальна необхідність та безпека / Т.М.Титаренко, Т.О.Ларіна.– К.: Марич, 2009.– 76 с.
211. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцева, М.И.Соковой. – М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.– 576с.
212. Третьяченко В.В. Соціально-психологічні механізми формування й розвитку колективних суб'єктів управління: Автореф. дис. ... д-ра психолог, наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – К., 1997. – 32 с.
213. Ткалич М. Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / М. Г. Ткалич. – Київ, 2006. – 20 с.
214. Томашевский Т. Человек в системе труда / Т. Томашевский // Эргономика : проблемы приспособления условий труда к человеку : сб. ст. – Москва, 1971. – С. 76–121.
215. Тхостов А. Ш. Влияние современных технологий на развитие личности и формирование патологических форм адаптации: обратная сторона социализации / А. Ш. Тхостов, К. Г. Сурнов // Психол. журн. – 2005. – № 6. – С. 16–24.
216. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 416 с.
217. Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. Я.А.Лейманна. – М.: Издательская группа "Прогресс", 1993. – 320 с.

218. Урманцев Ю.А. Природа адаптации (системная экспликация) // Вопросы философии. – 1998. – №12. – С. 21 – 36
219. Фейдимен Д. Личность и личностный рост / Д. Фейдимен, Р. Фрейгер. – Москва : Изд-во Рос. Открытого ун-та, 1994. – Вып. 3. – 84 с.
220. Фоминова А. Н. Жизнестойкость личности : монография / А. И. Фоминова. – Москва : Прометей, 2012. – 152 с.
221. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов, семинаров, мастерклассов / К. Фопель ; пер. с нем. М. Янковой. – Москва : Генезис, 2008. – 360 с. – (Все о психологической группе).
222. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе : психологические игры и упражнения / К. Фопель ; пер. с нем. Л. Алексеевской, Л. Воскресенской. – Москва : Генезис, 2005. – 336 с.
223. Франкл В. Человек в поисках смысла/ В. Франкл ; общ.ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева ; вступ. ст. Д. А. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1990. – 388 с.
224. Франкл В. В. В поисках смысла / В. В. Франкл. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с.
225. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості: Наукове видання. – Т., 2000. – 197 с.
226. Хміляр О. Ф. Психологічні особливості розвитку професійно важливих фізичних якостей особистості офіцера : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. Ф. Хміляр. – Київ, 2004. – 18 с.
227. Чайкіна Н. О. Комплекс психологічних методів дослідження професійної адаптації молодого вчителя / Н. О. Чайкіна. – Київ, 1997. – 79 с.
228. Чапка М. Психолого-педагогічні аспекти підготовки менеджера / М. Чапка // Актуальні проблеми технології / за ред С. Д. Максименка. – Київ, 2007. – Вип. 7, т. 5. – С. 312–317.

229. Чебыкин А. Я. Исследование эмоциональной устойчивости и психологические средства ее формирования у спортсменов / А. Я. Чебыкин, Л. М. Аболин // Психол. журн. – 1984. – № 4. – С. 83–89.
230. Чебыкин А. Я. Проблема эмоциональной устойчивости : монография / А. Я. Чебыкин ; Южноукраин. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. – Одесса, 1995. – 195 с.
231. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – Москва : Наука, 1982. – 184 с.
232. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб.пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Логос, 1996. – 320 с.
233. Швалб Ю. М. Психологические модели целеполагания / Ю. М. Швалб. – Киев : Стилос, 1997. – 240 с.
234. Шматков Е. В. Використання моделювання при навчанні учнів професійно-технічних навчальних закладів робітничим професіям / Е. В. Шматков, Д. І. Шматков // Теорія і практика упр. соц. системами. – 2009. – № 2. – С. 50–54.
235. Штепа О. С. Особистісна зрілість : модель,опитувальник,тренінг : монографія / О. С. Штепа. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2008. – 232 с.
236. Штофф В. А. Моделирование и познание / В. А. Штофф. – Москва : Наука, 1972. – 234 с.
237. Щедровицький Г. П. Методологічна організація системно-структурних досліджень і розробок / Г. П. Щедровицький // Психологія і сусп-во. – 2004. – № 2. – С. 30–49.
238. Щербатых Ю. В. Взаимосвязь тревожности, страха и фрустрации с активностью парасимпатического отдела вегетативной нервной системы / Ю. В. Щербатых // 7-я Междисциплинарная конференция по биологической психиатрии «Стресс и поведение». – Москва, 2003. – С. 31–33.

239. Юнг К. Г. Аналитическая психология / К. Г. Юнг. – Санкт-Петербург, 1994. – 132 с.
240. Юрьев А. И. Психологические проблемы обеспечения труда человека в СЧТС / А. И. Юрьев // Эргономика /ред. А. А. Крылов, Г. В. Суходольский. – Ленинград, 1988. – С. 45–73.
241. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості: [наук. моногр.] / [Т.М.Титаренко, О.Г.Злобіна, Л.А.Лепіхова та ін.]; за наук. ред. Т.М.Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології.- Кіровоград:Імекс-ЛТД,2012.-512с.
242. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия / И. Ялом. – Москва : Класс, 1999. – 576 с.
243. Ясюкова Л.А. Социально-психологическое прогнозирование профессионального развития руководителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / ЛГУ. – Л., 1988. – 16 с.
244. Bandura A. Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavior Change / A. Bandura // Psychological Review. – 1997. – Vol. 84. – P. 191–215.
245. Chen Y.J. Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: measurement invariance across major among university students / Jun-Jia Chen, Li-Ping Tang // The Journal of Business Ethics.-2006/-№69.-P.77-93.
246. Fogiel M. The psychology problem solver / M. Fogiel. – New York : REA, 1980. – 293 p.
247. Khoshaba D. Early Experiences in Hardiness Development / D. Khoshaba, S. Maddi // Consulting Psychology Journal : Practice and Research. – 1999. – Vol. 51, № 2. – P. 10–16.
248. Kobasa S. C. Existentialy Theoty / S. C. Kobasa, S. R. Maddi // In; R.J.Corsini (Ed.) Current Personality Theories. – Itasca, Ill. : F.E. Peacock Publisher, 1977. – P. 243–276.
249. Kryvokon N.I. Development of ukrainians'hardiness by means of empowerment European humanities studies: state and society /

- N.I.Kryvokon // «Europejskie studia humanistyczne: państwo i społeczeństwo» - 2015. - № 1 – p.146 - 155.
250. Maddi S. Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness / S. Maddi // Encyclopedia of Mental Health / H. S. Friedman (Ed.). – San Diego (CA) : Academic Press, 1998. – P. 323–335.
 251. Maddi S. Hardiness an Operationalization of Existential Courage / S. Maddi // Journal of Humanistic Psychology. – 2004. – Vol. 44, № 3. – P. 279–298.
 252. Maddi S. Hardiness Assessment and Training as Potential Management Tools in Firefighter Recruitment Program / S. Maddi, R. Harvey, R. Resurreccion, C. Giatras, S. Raganold // International Journal of Fire Service, Leadership and Management. – 2007.
 253. Maddi S. Hardiness Training at Illinois Bell Telephone / S. Maddi // Health promotion / J. P. Opatz (Ed.). Stevens Point (WI): National Wellness Institute, 1987. – P. 101–115.
 254. Maddi S. The Hardiness Enhancing Lifestyle Program (HELP) for Improving Physical, Mental and Wellness. (Wellness Lecture Series) / S. Maddi. – Oakland (CA) : University of California/ Health Net., 1994.
 255. Maddi S. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance / S. Maddi, R. Harvey, D. Khoshaba, J. Lu, M. Persico, M. Brow // Journal of Personality. – 2006. – Vol. 74, № 32. – P. 575–598.
 256. Maddi S. The Personality Construct of Hardiness: Effects on Experiencing, Coping and Strain / S. Maddi // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 1999. – Vol. 51, № 2. – P. 83–94.
 257. Maddi S. The Role of Hardiness and Religiosity in Depression and Anger / S. Maddi // International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy. – 2004. – Vol. 1, № 1. – P. 38–49.
 258. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice / S. Maddi // Consulting Psychology Journal. – 2002. – Vol. 54. – P. 173–185.

259. Maslach, C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // *Annual Review of Psychology*. – V. 52. – P. 397–422.
260. Panchenko V. O. Social-psychological peculiarities of viability of commercial organizations managers / V. O. Panchenko // *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference « The Goals of the World Science 2015, (January 24-25, 2015, Dubai, UAE)»*. – Dubai :RostRublishing, 2015. – P. 55–64.
261. Schaufeli, W.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // *Journal of Organizational Behavior*. – 2004. – № 25. – P. 293–315

ДОДАТКИ

Додаток А

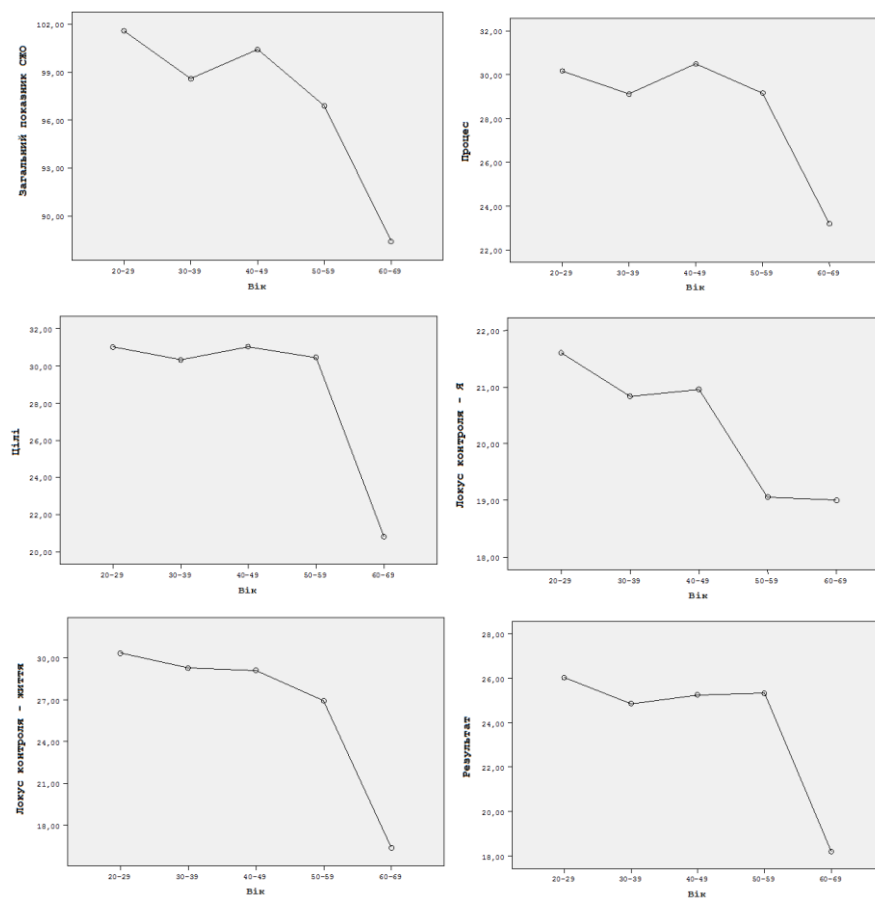


Рис.А.1. Взаємозв'язки показників СЖО та віку менеджерів комерційних організацій.

Додаток Б

Таблиця 1

Розподіл менеджерів на кластери

	Кластер			
	1	2	3	4
Залученість	-,87186	-,15716	,49158	,99487
Контроль	-,86821	-,11535	,41005	1,13126
Прийняття ризику	-,61861	,18740	,26572	1,17561
Екстраверсія	-,84788	,55087	-,06572	,74964
Агресивність	-,18635	,44060	-,29588	,21707
Спонтанність	-,59985	,53700	-,22531	,23444
Ригідність	-,30065	,15073	,07720	,14181
Інтроверсія	,80438	-,57029	,17544	-,86456
Сензитивність	,21342	-,22092	,09454	-,19846
Тривожність	,39747	,24797	-,11388	-1,16414
Цілі	-,75819	-,21873	,46953	,96903
Процес	-,74672	-,34096	,52922	1,11649
Результат	-,79610	-,19055	,36666	1,29397
локус контролю – Я	-,65711	-,53480	,32517	1,44900
локус контролю - життя	-,50333	-,39137	-,50625	,95093

Таблиця 2

Типологія менеджерів комерційних організацій за ознаками життєстійкості

Типи менеджерів комерційних організацій		Рівень життєстійкості	% Досліджуваних
1	Нежиттєстійкі	низький	26,4
2	Ризиковані	середній	29,2
3	Залучені та контролюючі	середній	32,7
4	Життєстійкі	високий	11,6

Додаток В

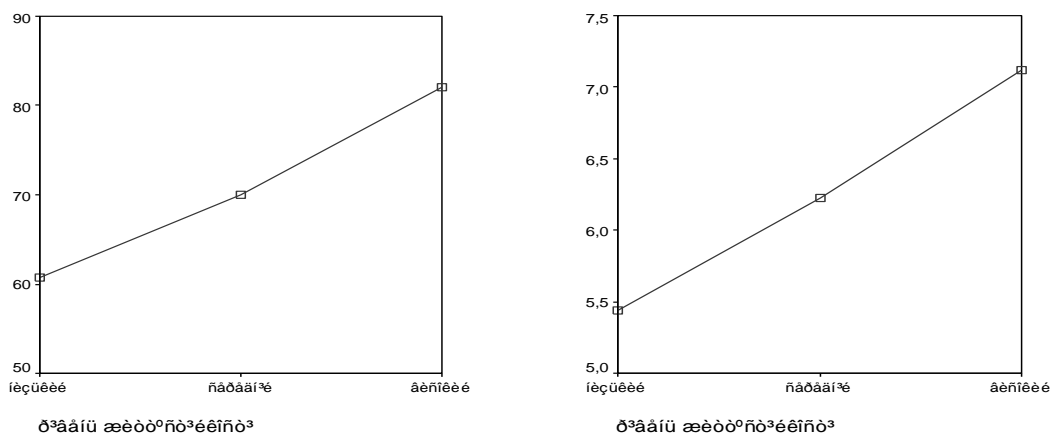
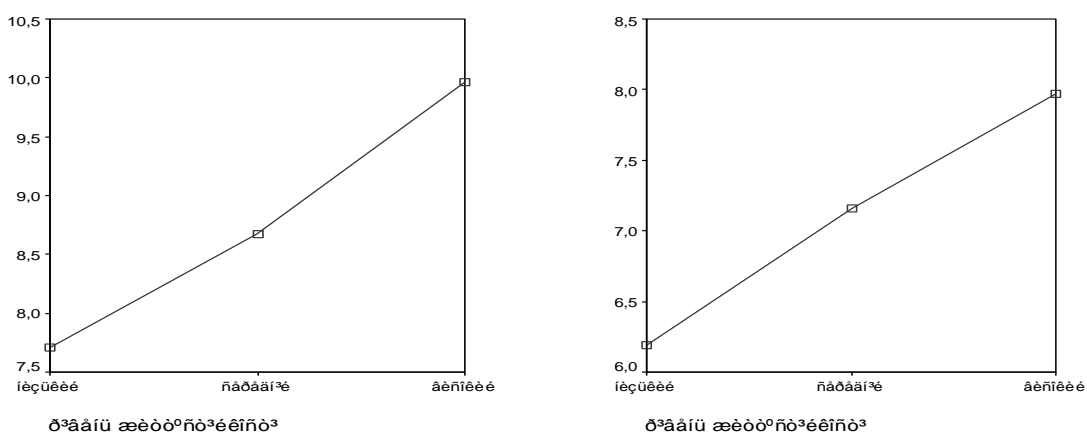
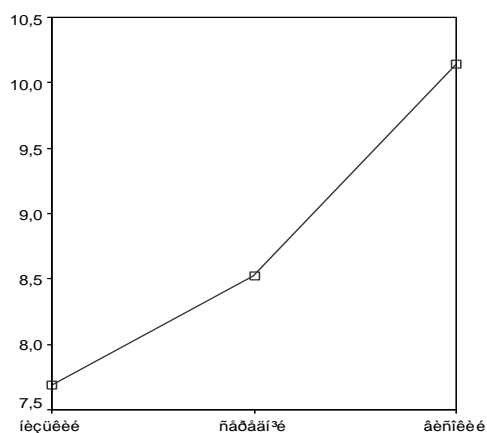
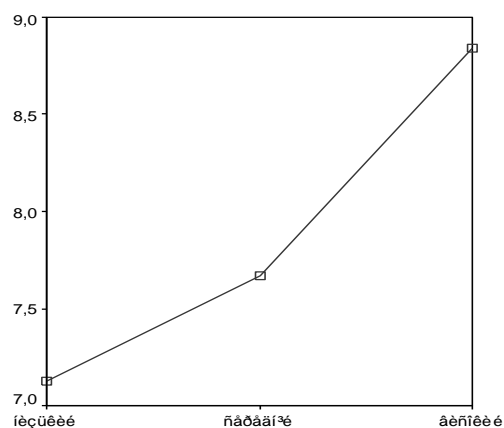


Рис.В.1 Взаємозв'язок між компонентами індивідуально-психологічного рівня професійної адаптації і життєстійкістю

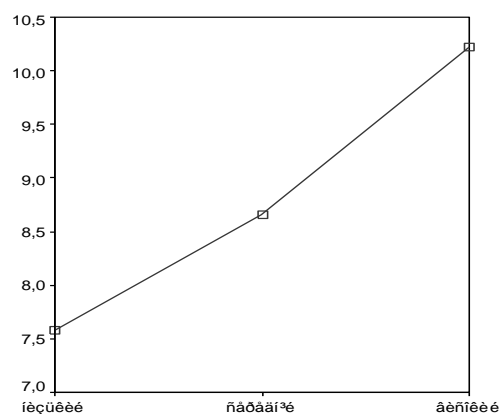




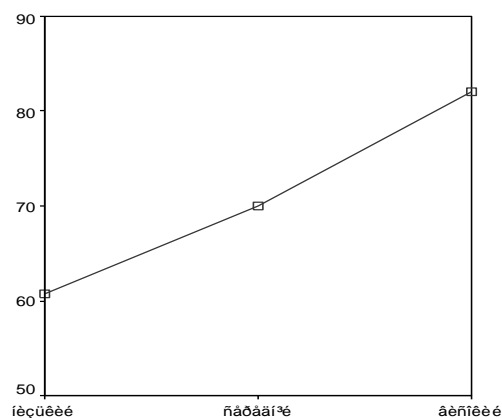
ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³



ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³

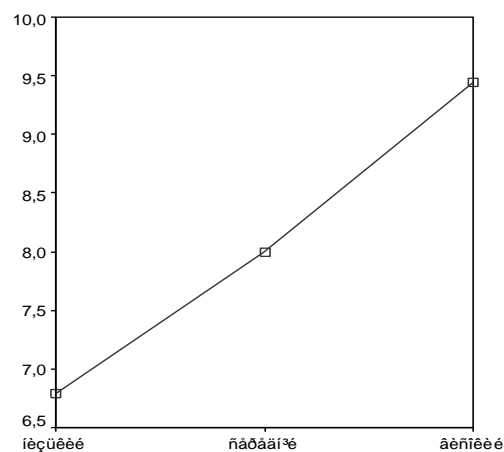


ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³

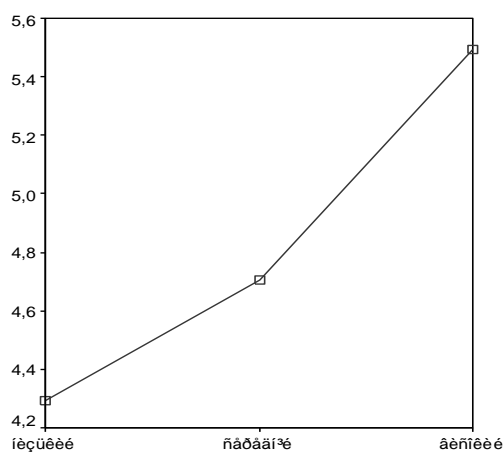


ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³

Рис.В.2. Взаємозв'язок між компонентами соціального рівня професійної адаптації і життєстійкістю



ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³



ð³äáíü æēòò°ñò³ēēñò³

Рис. В.3. Взаємозв'язок між компонентами професійного рівня адаптації і життєстійкістю

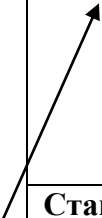

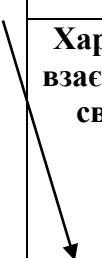
Додаток Г

Слайд «Самооцінка управлінських якостей»

Якості, необхідні менеджеру	Бал	Мої дії
Здатність ефективно управляти собою та своїм часом		
Здатність усвідомлювати свої особисті цінності		
Визначення мети роботи, що виконується і власних цілей		
Постійне професійне зростання і розвиток		
Здатність швидко та ефективно вирішувати проблеми		
Винахідливість та здатність гнучко реагувати на зміни ситуації		
Вплив на оточуючих, не застосовуючи прямі накази		
Використання нових сучасних управлінських прийомів		
Уміле використання людських ресурсів		
Уміння допомогти іншим у швидкому вивченні нових методів і оволодінні практичними навичками роботи		
Уміння створювати та удосконалювати групи, які здатні швидко ставати винахідливими і результативними у роботі		

Додаток Д

Структура соціально-психологічного тренінгу «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера»

ЖИТТЕСТІКІСТЬ			Назва Модуля	Сфера впливу	Вид активності	Орієнтов. Триваліст ь
ЗАЛУЧЕНІСТЬ	 Ставлення до себе	прийняття ризику	Модуль 1 Життєва філософія особистості	індивідуально-сміслова	Заняття 1. Відчиняючи до себе двері	2 год.
				Кава-пауза		30 хв.
				соціально-комунікативна	Заняття 2. Мій життєвий шлях	2 год.
				Перерва		1 год.
				професійно-діяльнісна	Заняття 3. Моє професійне «Я»	2 год.
	 Ставлення до світу	контроль	Модуль 2 Світосприйняття як основа життєвої стійкості	індивідуально-сміслова	Заняття 4. Світ навколо мене	2 год.
				Кава-пауза		30 хв.
				соціально-комунікативна	Заняття 5. Складні життєві ситуації	2 год.
				Перерва		1 год.
				професійно-діяльнісна	Заняття 6. Професійна кар'єра	2 год.
	 Характер взаємодії зі світом		Модуль 3 Конструктивна взаємодія з довкіллям	індивідуально-сміслова	Заняття 7. У гармонії із собою і світом	2 год.
				Кава-пауза		30 хв.
				соціально-комунікативна	Заняття 8. Управляю стресом	2 год.
Перерва				1 год.		
професійно-діяльнісна				Заняття 9. Шлях до професіоналізму	1.5 год.	
Підведення підсумків (у контексті останнього заняття)						30 хв.
Усього робочого часу						18 год.

Додаток Е
Вислови філософів.

Ніколи не перебільшуй (Солон).

Усьому знай міру (Клеобул).

Тяжкий тягар – невігластво (Фалес).

Усе своє носи з собою (Біант).

Обмірковуй усе заздалегідь (Періандр).

Не поспішай у дорозі (Хілон).

Важко людині бути хорошою (Піттак).

Додаток Ж
Життєві цінності

Цінність	10 важливих цінностей	5 з обраних 10	Нумерація за ступенем важливості
Воля			
Наполегливість			
Відвертість			
Скромність			
Гармонія в сім'ї			
Самоповага			
Довіра			
Релігія			
Самоефективність			
Терпіння			
Визнання			
Вірність			
Любов			
Ніжність			
Щирість			
Здоровий глузд			
Життєрадісність			
Благополуччя			
Надія			
Моральність			
Безконфліктність			
Винахідливість			
Чесць			
Гідність			
Принциповість			
Самодисципліна			
Незалежність			
Рішучість			
Прагнення до знань			
Оптимізм			
Професіоналізм			
Відповідальність			
Розум			
Досконалість			
Доброта			
Совість			
Гнучкість			
Багатство			
Здоров'я			

Додаток 3

Таблиця 3.1

Особистісні особливості фахівців та їх психологічна адаптація до професійної діяльності (за М.Є. Литваком)

Тип ставлень	Особливості особистості спеціаліста	Особливості психологічної адаптації
Ставлення «Я+»	Сприйняття себе як благополучної особистості, упевненість в собі, відчуття значимості.	Підтримка психічного здоров'я, упевненість в собі, стабільність поведінки і діяльності.
Ставлення «Я-»	Проявляється невпевненість, боязкість, нестабільність в міжособових стосунках. Спостерігається поступка власним інтересам з метою збереження безконфліктності. Конформність з недостатньо вираженим відчуттям власної гідності та із слабою орієнтацією до активного самоствердження. Проявляються песимізм, пригніченість. Працьовитість, підвищена орієнтація на соціальні норми.	Психологічна адаптація до діяльності проходить досить успішно, при цьому залишається стан незадоволеності собою.
Ставлення «Ви +»	Орієнтація на позитивні якості оточуючих, їхню доброту, гідність. Дружелюбність, доброзичливість, прагнення встановлювати і підтримувати зв'язки з іншими людьми.	Успішна професійна адаптація.
Ставлення «Ви -»	Критичне налаштування на близьких та співробітників, які мають певні недоліки в своєму розвитку і поведінці. У взаєминах з товаришами виявлення іронії, сарказму, зарозумілості, завищеної самооцінки, готовність до конкуренції і розриву емоційних зв'язків навіть з незначного приводу.	Великі труднощі в психологічній адаптації та соціально-психологічній сфері життєдіяльності.
Ставлення «Вони +»	Прояви екстравертованої установки, прагнення до нових зв'язків та ділових стосунків, дружелюбність, позитивне налаштування на тих, з ким контактує.	Більш успішна адаптацію в системах ділових, службових зв'язків і відносин, у тому числі і в учбово-пізнавальній діяльності.

Продовження таблиці 3.1

Ставлення «Вони -»	Проявляється інтравертованість, сором'язливість, прагнення уникнути нових контактів, не розширювати "коло спілкування". Взаємодія з новими людьми викликає великі труднощі.	Психологічна адаптація до професійної діяльності проходить поволі і часто з великими труднощами.
Ставлення «Праця +»	Позитивна орієнтованість на професійну діяльність, інтерес до неї, творчий підхід, проявляється прагнення до самовдосконалення.	Позитивне протікання процесу професійної адаптації.
Ставлення «Праця -»	Небажання успішно опанувати спеціальність, орієнтація на кінцеві результати праці, зовнішні його показники, статусні параметри.	Професійна адаптація здійснюється із зовні, поведінково, інструментально, а внутрішня перебудова психіки відбувається з великими труднощами і лише частково, поверхнево.

Додаток И

Мої позитивні якості	Мої негативні якості
Особистісні досягнення	Особистісні недоліки
1. Рішучість (приклад)	1. Заздрість (приклад)
Навички й уміння	Навички й уміння
1. Організовувати власний час	1. Уникати небажаної роботи
Робота	Робота
1. Діловитість	1. Невміння планувати час
Друзі, сім'я	Друзі, сім'я
1. Завжди налагоджую стосунки	1. Не люблю, коли відмовляють

Додаток К*Бланк 1. «Що не працює на мене»*

У мене ніколи немає часу__

Я витрачаю дуже багато часу_____

У мене немає чітко визначених цілей у відношенні_____

Я завжди недооцінюю час, необхідний для_____

Я завжди відкладаю початок_____

Я часто запізнююсь_____

Мені важко сказати «ні» (Кому? В якій ситуації?)_____

Мені важко завершити_____

Бланк 2. «Що працює на мене»

Яким би я не був зайнятим, завжди знаходжу час_____

Мої цілі стають чіткими, коли справа стосується_____

Я точно знаю, скільки часу потрібно для_____

Я завжди вчасно приступаю_____

Я ніколи не запізнююсь_____

У мене ніколи не виникає проблем, коли_____

Я без проблем розпочинаю виконання складних проектів_____

Я хочу й можу весь день займатись_____

Мені легко сказати «ні» (Кому? В якій ситуації?)_____

Мені легко вкластись у терміни, коли_____

Справи, виконання яких я легко доручаю іншим_____

Додаток Л

Недолік	Що ви втрачаєте через нього (втрати)	Що ви маєте завдяки недоліку (переваги)
Позитивні сторони втрат	Негативні сторони втрат	Висновок

Додаток М

Плакат

Кар'єра – це концепція стилю життя, що включає послідовність видів робіт, що виконуються, й позаслужбових видів діяльності, до яких людина залучена протягом усього життя.

Властивості кар'єри:

- кар'єра кожної людини унікальна й має свою динаміку протягом усього життя;
- кар'єра включає не тільки професійну, а й до- і пост- професійну діяльність, прийняття рішень;
- кар'єра включає взаємодію різних ролей в житті людини (родина, професійна, хобі тощо).

Висновок: кар'єра – це самореалізація себе через професію.

Додаток Н

Бланк «Паспорт проблеми»

1. Сформулюйте та запишіть, у чому, на Ваш погляд, полягає суть проблеми_____
2. Розкладіть проблему на складові:
 - що відбувається (процес, дії, поведінка сторін)_____
 - до чого це призводить_____
 - що Ви відчуваєте з цього приводу_____
3. Визначте, що для Вас є найбільш важливим:
 - захист власних потреб, принципів, відчуття особистого комфорту_
 - збереження добрих стосунків з іншою стороною_____
4. Який стиль поведінки для вирішення проблеми Ви оберете?
 - пристосування_____
 - примус_____
 - компроміс_____
 - співпрацю_____
 - уникнення_____
5. Якщо, використовуючи обраний мною стиль поведінки, проблема вирішиться, то:

Я_____

Інша сторона_____

(Сформулюйте, які конкретні результати очікуються, яка буде емоційна домінанта у відчуттях обох сторін, які прогнозуються стосунки між сторонами)
6. Для вирішення проблеми мною використані такі ресурси:
 - внутрішні_____
 - зовнішні_____
7. Я зможу сказати, що проблема вирішена, коли (якщо)_____

Додаток П

<i>СИЛЬНІ ТА СЛАБКІ СТОРОНИ ВАШОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ</i>	
<i>СИЛЬНІ СТОРОНИ</i>	<i>СЛАБКІ СТОРОНИ</i>
1.Що ви вмієте робити дійсно добре?	1.Що не вдається зробити?
2.Що ви робите краще ніж інші?	2.Що ви (поки що) не вмієте робити?
3.Які ви маєте ресурси?	3.Яких ресурсів не вистачає?
4.Які позитивні сторони діяльності вашої організації?	4.За які якості організації ви не впевнені?
5.Як організація вам допомагає у процесі адаптації?	5.Чим організація вам перешкоджає у процесі адаптації?

Додаток Р

Якості, риси та уміння, необхідні менеджеру

Психологічні

Прагнення бути лідером, здатність до керівництва.

Сильні вольові якості.

Готовність до розумного ризику.

Прагнення успіху, честолюбство.

Здатність до домінування в екстремальних умовах.

Самодостатність.

Комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність).

Стійкість проти стресу.

Адаптивність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.

Інтелектуальні якості.

Прагнення до постійного самовдосконалення.

Схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних.

Панорамність мислення (системність, широта, комплексність) і професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління).

Мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення.

Здатність до самоаналізу.

Вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки, протилежні власній.

Психологічна освіта.

Професійні

Уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу.

Глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки.

Схильність і здатність віднаходити резерви людського чинника в підприємстві.

Вміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати.

Мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення - здатність знаходити проблеми і рішення в тих умовах, коли альтернативні варіанти дій, інформація і цілі нечіткі або сумнівні.

Уміння ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час.

Діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість.

Соціальні

Уміння враховувати політичні наслідки рішень.

Схильність керуватися принципами соціальної справедливості.

Уміння встановлювати і підтримувати систему стосунків з рівними собі людьми.

Тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми.

Уміння залишатися цілим між «молотом» і «кувалдою» (тиском з гори і опором знизу).

Уміння брати на себе відповідальність.

Беззастережне виконання правил, які прийняті організацією.

Уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій.

Додаток С

Таблиця С.1.

Мої головні стресори

СТРЕСОР	Інтенсивність	Контроль над подією	Часовий фактор	Частота повторень

Інструкція по заповненню бланка

1. У першій колонці необхідно коротко позначити головні стресори – те, що частіше за все вас турбує.
2. У другій колонці варто оцінити їх інтенсивність за 10-бальною шкалою (10 балів – дуже значима подія, 1 бал – не значима, наприклад кран, що капає).
3. В третій колонці спробуйте визначити, які стресогенні фактори ви можете контролювати, а на які не можете самовплинути? Ступінь вашого впливу також варто визначити за 10-бальною шкалою.
4. У четвертій колонці вкажіть, де, по часу знаходиться стресор (у минулому, теперішньому чи майбутньому). Відповідно у цій колонці проставте літери: Мн, Т, Мб.
5. У п'ятій колонці оцініть частоту прояву даного стресора у вашому житті. Це що? Випадкова подія, чи ситуація, що повторюється часто. 10 балів буде свідчити про регулярне повторювання ситуації, 1 бал – подія дуже рідко повторюється.

Додаток Т

Опитувальник «Аналіз причин стресу на робочому місці»

№	Причини стресу	Не впливає на виникнення стресу	Впливає певною мірою	Дуже впливає
1	Проблеми із замовником (клієнтом)			
2	Ненормований робочий день			
3	Сварки з начальством			
4	Нереальні строки виконання завдань			
5	Перебранки з колегами			
6	Виконання неприємної роботи			
7	Дуже багато роботи			
8	Дуже багато відповідальності			
9	Часті телефонні дзвінки			
10	Поїздки на роботу та додому			
11	Часті відрядження			
12	Помилки в роботі			
13	Невизначеність цілей організації			
14	Робота заважає сім'ї			
15	Неможливість справитися з внутрішніми проблемами			
16	Важко відмовляти			
17	Мало стимулів			
18	Дуже багато зборів			
19	Не бачу кар'єрного росту			
20	Боюсь втратити роботу			
21	Моїй сім'ї не подобається моя робота			
22	Домашні справи віднімають багато сил			

Додаток У

Алгоритм роботи зі стресовою ситуацією

Крок 1-й. Нейтралізація негативних емоцій (аутотренінг).

Крок 2-й. Формування впевненості у собі.

Крок 3-й. Визначення структури стресора (З чим варто змиритись? У чому можна знайти позитив? Що в цій ситуації можу змінити я?).

Крок 4-й. Що я можу (повинен) робити в даній ситуації?

Крок 5-й. Пошук ресурсів (Які вже є? Які ще необхідні? Де їх взяти? Складіть план дій на 1 день, тиждень.)

Додаток Ф

Інструкція до побудови піраміди

1) Перший етап – це укладання основи піраміди, що служить опорою для всієї решти поверхів. Такою опорою є життєві цінності особистості. Етап визначення життєвих цінностей є найважливішим у побудові піраміди – якщо на цьому етапі буде допущена помилка (наприклад, людина вибере «пізнання» і «служіння людям», хоча насправді для неї важливі, в першу чергу, «популярність» і «високий соціальний статус»), то згодом її неминуче спіткає розчарування. Отже, насамперед треба скласти перелік життєвих цінностей, подумати наскільки важливими є професійні цінності, переконатися, що вибрані цінності не суперечать одна одній та заповнити основу піраміди.

2) Наступний етап – побудова другого поверху піраміди, що спирається на перший. Виходячи із складеного переліку, людина повинна вирішити, чого вона хоче досягти. Деякі ще називають цей етап «вибором Гідної Мети». Наприклад, якщо хтось вважає, що для нього найбільш важливі «популярність», «влада» і «високий соціальний статус», то він може припустити, що прагне стати керівником організації. Тобто, потрібно поставити перед собою глобальну мету. Важливо переконатися, що вибрана мета дійсно відповідає всім життєвим цінностям зі складеного на попередньому етапі переліку.

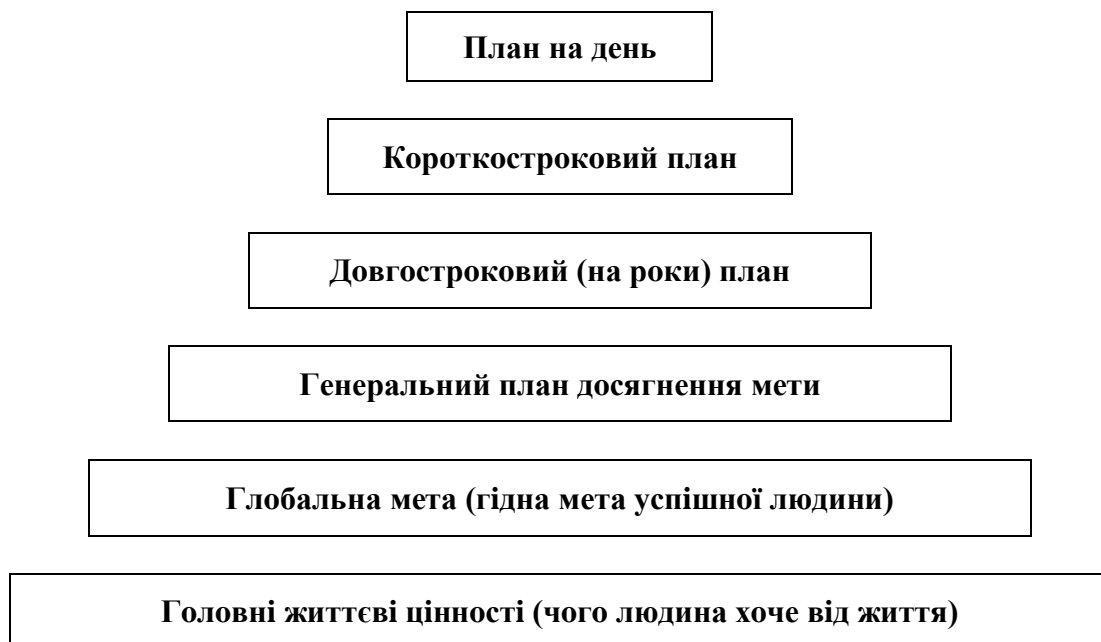
3) Третій поверх піраміди спирається на другий. Складається генеральний план – що необхідно для того, щоб досягти мети, поставленої на попередньому етапі.

4) Четвертий поверх піраміди – довгостроковий (на декілька років) проміжний план із вказівкою конкретних цілей і конкретних термінів. Важливо вказати, досягненню якого саме пункту генерального плану сприяє досягнення даної конкретної цілі. Ще більш важлива вказівка конкретного терміну виконання. Тобто, слід скласти план на найближчі 5-6 років, задавши собі запитання: «Що я можу зробити в найближчі роки для досягнення цілей,

намічених у генеральному плані?» У плані важливо вказати конкретні цілі й конкретні терміни з точністю до декількох років або місяців, а також вказати, якому пункту генерального плану відповідає досягнення даної мети.

5) П'ятий поверх – короткостроковий (на термін від декількох тижнів до декількох місяців) план. Пункти довгострокового плану розбиваються на більш конкретні задачі. Варто скласти план на термін від 2-3 тижнів до 2-3 місяців і, як і на попередньому етапі, вказати конкретні терміни з точністю до декількох днів.

6) Нарешті, шостий поверх піраміди – це план на один день. Складається він на основі короткострокового плану – малі задачі розв'язуються за один день, більш вагомі розбиваються на підзадачі. План на день не просто складається за день до того, коли він буде реалізовуватись, а вибирається зі списку різних справ, які були призначені на цей день протягом декількох попередніх тижнів, протягом дня в нього також вносяться корективи. Складаючи план на день, бажано вказати час виконання для кожної задачі.



Додаток Х

Анкета вивчення способу рефлексування [Штепа]

Інструкція. У балах від 1 до 10 (max) оцініть, наскільки кожне з наступних тверджень стосується Ваших почуттів, думок та дій під час тренінгу?

1. Часто жорсткі безапеляційні висловлювання заміняв конструктивними ідеями.
2. Мені було цікаво як сприймають мої ідеї інші учасники.
3. Те, що відбувалося на тренінгу, підтверджувало деякі мої здогади.
4. Я міг чітко теоретично обґрунтувати свою думку стосовно проблемних питань.
5. Мої початкові уявлення отримали в ході тренінгу інше забарвлення.
6. Можу пишатися своїм творчим доробком.
7. Зупинявся на тих варіантах рішень питань, які є для мене реально прийнятними.
8. Після заняття зроблені мною висновки не втрачали своєї чіткості та дієвості.
9. Часто стримував себе від імпульсивних, агресивних реакцій.
10. Було цікаво самостійно інтерпретувати свої та чужі думки і роботи.
11. Ситуації, теми, що обговорювалися на заняттях, були дещо відомі мені з життєвого досвіду.
12. Я міг знайти життєвий приклад, аналогічний до питання, що дискутувалося.
13. Мої пропозиції, рішення, ідеї могли іти у розріз з загальноприйнятими уявленнями або очікуваннями інших учасників стосовно мене.
14. Я є автором багатьох нестандартних ідей.
15. Був задоволений конкретними пропозиціями щодо вирішення проблемних питань.
16. Переконаність у прийнятих на тренінгу рішеннях не зменшилася до часу його закінчення.
17. Часто заглиблювався у свої думки настільки, що «випадав» з контексту реальності.

18. Відчував задоволеність власною компетентністю.
19. Я володів теоретичною підготовкою стосовно питань, що опрацьовувалися на тренінгу.
20. Зроблені мною після обговорення висновки були досить чіткими.
21. Як правило, я міг запропонувати декілька варіантів рішень.
22. Часто представляв проблему або її рішення у вигляді метафори.
23. Намагався знайти життєве застосування теоретичних підходів.
24. Задекларовані мною рішення у присутності інших учасників тренінгу не відрізняються суттєво від обдуманих наодинці.

Обробка даних. Рефлексивність – це механізм самозміни. За кожним із компонентів рефлексивності підраховують загальну суму балів за визначеними номерами питань і знаходять середнє арифметичне.

Відстороненість (схильність до емоційного відчуження від ситуації): 1, 9, 17.

Позитивна дисоціація (здібність побачити себе зі сторони, вміння бути одночасно об'єктом і суб'єктом спостереження): 2, 10, 18.

Гностична компетентність («багаж» знань, які відповідають проблемній ситуації): 3, 11, 19.

Артикульованість (здатність швидко актуалізувати найбільш адекватні до проблемної ситуації фрагменти знань): 4, 12, 20.

Лабільність (здатність вибудовувати альтернативні гіпотези): 5, 13, 21.

Оригінальність (здатність знаходити нестандартні рішення, діяти нестереотипно): 6, 14, 22.

Критичність (уміння раціонально прогнозувати ступінь здійснюваності різних варіантів рішення проблеми): 7, 15, 23.

Когнітивність (домінування когнітивного компонента у прийнятому рішенні стосовно проблемної ситуації): 8, 16

