

Коkun O.M. Психологічні особливості професійного становлення менеджерів банківської сфери // Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: Ніка-Центр, 2010. – Вип. 38. – С. 129 – 141.

Коkun O.M.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

Тенденції розвитку сучасного суспільства зумовлюють необхідність підвищення рівня психологічного забезпечення різних сфер професійної діяльності. У першу чергу, мова йде про системне психологічне забезпечення всіх етапів професійного становлення людини, що передбачає постійне підвищення її професійної кваліфікації й ефективності за умови безупинного особистісного розвитку. Ґрунтуватися подібне забезпечення має на науково достовірних результатах досліджень, що характеризують психологічні особливості діяльності і професійного становлення фахівця в конкретній професійній сфері.

Розробка подібного забезпечення є особливо актуальною для професій, яким властива висока напруженість діяльності, постійні стреси, підвищений ризик професійного вигорання. Саме до таких професій відноситься робота менеджера.

До основних видів менеджерської діяльності відносяться: робота з іншими людьми; керівництво, організація й оцінка роботи підлеглих; участь у процесі прийому, відбору та допомозі в професійно-кваліфікаційному зростанні спіробітників; вивчення попиту та пропозицій на ринку; планування діяльності організації; комунікація (встановлення і розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами й організаціями); пошук і використання необхідних засобів і ресурсів для найкращого досягнення основних цілей організації; проведення переговорів, бесід із клієнтами та ін. [6].

Відповідно до професіограми менеджера вони мають мати: 1) такі професійно важливі якості як високо розвинені організаторські здібності (здатність керувати); комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини); здатність керувати собою; високу здатність впливати на навколишніх; здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи; здатність вирішувати проблемні ситуації в короткий термін; добре розвинені аналітичні здібності; високий рівень понятійного мислення; 2) такі особистісні якості: уміння прогнозувати, передбачати ситуацію; впевненість у собі, у прийнятих рішеннях; енергійність; послідовність; відповідальність; рішучість; підприємливість; творчу спрямованість; рефлексивність; критичність; уміння підкорятися вимогам, нормам організації; ерудованість; прагнення до постійного особистісного зростання [2], [4], [6].

Стиль і зміст роботи менеджера залежить й формується різними чинниками: зайняте місце в ієрархії організації; коло компетенцій менеджера; галузь, в якій діє організація; сила впливу зовнішнього оточення на організацію [7].

Робота менеджера характеризується високою інтенсивністю, насиченістю, частим втручанням зовнішніх чинників, численними соціальними контактами різного рівня, переважанням безпосереднього спілкування з людьми. Діяльність менеджера наповнена безліччю економічних, організаційних і соціально-психологічних стресів. Вони створюють передумови для виникнення синдрому емоційного вигорання. Внаслідок цього, втрачається працездатність, з'являється відчуття постійної втоми, головні болі, безсоння, загальне погіршення здоров'я; робота перестає приносити задоволення, викликає ворожість; з'являється відчуття власної некомпетентності, беспорядності, знижуються конкретні професійні досягнення, а також витривалість і увага в цілому [1].

Нижче ми викладемо результати досліджень психологічних особливостей професійного становлення банківських менеджерів. Ці результати, як зазначалося, можуть бути використані з метою психологічного забезпечення їх професійного становлення.

Здійснене нами емпіричне дослідження, насамперед, мало на меті визначення особливостей та чинників розвитку професійної спрямованості та компетентності банківських менеджерів на різних етапах їх професійного становлення. Воно проводилось у Жовтневому відділенні Акціонерного комерційного промислово-інвестиційного банку "Промінвестбанк" м. Києва за участю 51 менеджера цього відділення (45 жінок та 6 чоловіків).

В дослідженні було використано розроблений нами опитувальник, експертну оцінку та чотири психодіагностичні методики: методику виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2); шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; модифікацію опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію (МВІ) у модифікації О. Полякової; методику "Вивчення задоволеності своєю професією та роботою" М. Журіна та Є. Ільїна.

Спочатку ми розглянемо узагальнені результати анкетування та психодіагностики (безвідносно до етапів професійного становлення). А далі вже спробуємо визначити особливості розвитку професійної спрямованості та компетентності досліджуваних банківських менеджерів на різних етапах становлення, а також чинники, які можуть зумовлювати цей процес.

Узагальнені результати анкетування

Наведені у таблиці 1 результати свідчать, що найбільший рівень задоволеності досліджуваних менеджерів наявний за саме за суто професійним аспектом їх діяльності. Так змістом своєї професії виявилися задоволеними 94%. Такими аспектами, що мають вже більше соціально-професійний характер, як кар'єра та соціальне становище задоволеними виявилися вже менше досліджуваних – відповідно, 68% і 56%. А те, що лише їх третина задоволена своєю зарплатою, можна вважати цілком природним, адже це (незадоволеність зарплатнею) характерно для більшості працюючого населення, й не тільки в Україні.

Таблиця 1.

Професійна та соціально-професійна задоволеність менеджерів

| ЗАДОВОЛЕНІСТЬ | Не задовольняє | Більш не задовольняє | Більш задовольняє | Повністю задовольняє |
|-----------------------|----------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| Змістом професії | 2% | 4% | 49% | 45% |
| Зарплатою | 34% | 31% | 31% | 4% |
| Кар'єрою | 14% | 18% | 58% | 10% |
| Соціальним становищем | 16% | 24% | 36% | 20% |

Повністю узгоджується із вищенаведеними результатами й те, що 90% досліджуваних менеджерів, виявили високу або дуже високу зацікавленість у власній професійній діяльності; 94% з них люблять свою професію; 97% регулярно працюють над підвищенням власного професійного рівня.

Таким чином, досліджувані менеджери, в цілому, характеризуються достатньо високим рівнем професійної спрямованості. Зокрема, за такими її складовими як мотивованість, наявність відповідних професійних ціннісних орієнтацій та професійної позиції.

Далі розглянемо узагальнені результати щодо показників, які виступають в якості чинників, що можуть суттєво зумовлювати успішність професійного становлення менеджерів.

Переважає більшість досліджуваних вказує на наявність в них гарних стосунків із колегами та керівництвом (таблиця 2). При цьому стосунки із колегами є дещо кращими, ніж з керівництвом. Останнє, як показують результати наших досліджень, є характерним для різних видів діяльності [3], [5].

Таблиця 2.

Самооцінка менеджерів стосунків з колегами та начальством

| СТОСУНКИ | Дуже погані | Погані | Посередні | Добрі | Дуже добрі |
|---------------|-------------|--------|-----------|-------|------------|
| З колегами | — | — | 6% | 63% | 31% |
| З начальством | — | — | 16% | 60% | 24% |

В досліджуваних менеджерів, за результатами опитування, не зафіксовано тенденції до надмірного стомлення під час роботи. Для них також характерним є переважно прийнятний рівень здоров'я.

Отже, такі чинники як стосунки із колегами та керівництвом, рівень стомлення під час роботи та рівень здоров'я є переважно сприятливими для професійного становлення досліджуваних.

Узагальнені результати за психодіагностичними методиками

Результати за психодіагностичними методиками подані у таблицях 3 - 6.

Отримані результати за Методикою КОЗ-2 (таблиця 3) свідчать, що 50-60% досліджуваних менеджерів мають належний (високий та найвищий) рівень розвитку таких необхідних для успішної професійної діяльності якостей як комунікативні й організаторські здібності. Для таких фахівців характерна швидка орієнтація у складних ситуаціях та новій обстановці, виявлення ініціативи в спілкуванні, здатність приймати самостійні рішення у важких обставинах, наполегливість в діяльності, прагнення розширити коло своїх знайомих тощо.

Таблиця 3.

**Рівень розвитку в менеджерів комунікативних й
організаторських здібностей**

| РІВЕНЬ | Бали | ЗДІБНОСТІ | |
|--------------------|---------|---------------|---------------|
| | | Комунікативні | Організаційні |
| Низький | 0 – 4 | 4% | – |
| Нижчий за середній | 5 – 8 | 11% | 9% |
| Середній | 9 – 12 | 24% | 41% |
| Високий | 13 – 16 | 31% | 37% |
| Найвищий | 17 – 20 | 30% | 13% |

Ще приблизно третина менеджерів (24-41%) мають середній рівень розвитку таких здібностей, що може дещо утруднювати їхнє професійне зростання та успішну діяльність. Адже хоча вони й прагнуть до контактів з людьми та, у принципі, здатні відстояти свою позицію, однак потенціал їхніх здібностей не відрізняється високою стійкістю і потребується спеціальна робота з їх розвитку.

І порівняно невелика частка досліджуваних (9-15%) має виражено недостатній як для менеджера рівень розвитку комунікативних і організаційних здібностей, що може поставити під питання їхню професійну придатність. Адже такі люди не прагнуть до спілкування і воліють проводити час наодинці із собою. У новій компанії чи колективі вони почувають себе скуто, зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми, не відстоюють своєї думки, важко переживають образи, рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Професійну компетентність фахівців у нашому дослідженні, певною мірою, виявляв показник професійної самоефективності за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (таблиця 4), який характеризує впевненість (переконання) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети [3].

Таблиця 4.

Рівень самоефективності менеджерів

| ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ | Бали | Кількість |
|--------------------------------|---------|-----------|
| Низька | ≥ 19 | – |
| Нижча за середню | 20 - 24 | – |
| Середня | 25 - 29 | 17% |
| Вища за середню | 30 - 35 | 64% |
| Висока | 36 - 40 | 19% |

Наведені в таблиці результати показують, що досліджувані мають, в цілому, належний рівень професійної самоефективності: 19% – високу самоефективність, 64% – вищу за середню, тільки 17% – середню. І жоден із досліджуваних не виявив низького або нижчого за середній показника.

Отримані за методикою “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою” дані (таблиця 5) повністю узгоджуються із результатами анкетування щодо різ-

них аспектів професійної задоволеності менеджерів. Тільки 7% досліджуваних виявили незначний рівень незадоволеності власною професією та роботою, а в 21% ступінь задоволеності характеризується як низький. І 72% мають середній або високий ступінь задоволеності.

Таблиця 5.

Рівень задоволеності своєю професією та роботою менеджерів

| СТУПІНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ / НЕЗАДОВОЛЕНОСТІ | | Бали | Кількість |
|---|----------|------------|-----------|
| Ступінь незадоволеності | високий | ≥ -11 | – |
| | середній | -6 – -10 | – |
| | низький | -1 – -5 | 7% |
| Ступінь задоволеності | низький | +1 – +5 | 21% |
| | середній | +6 – +10 | 36% |
| | високий | $\leq +11$ | 36% |

Як ми бачимо із та таблиці 6, де наведені результати за Опитувальником на професійне “вигорання” та деформацію (МВІ), для досліджуваних менеджерів також здебільшого характерний незначний рівень професійних “вигорання” (показник “емоційне виснаження”) та деформації (показники: “деперсоналізація”, “редукція особистих досягнень”). За різними компонентами цей рівень як середній чи вищий за середній коливається від 15 до 24%.

Таблиця 6.

Рівень професійного “вигорання” та деформації менеджерів

| СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОГО “ВИГО-РАННЯ” ТА ДЕФОРМАЦІЇ | Рівні виразності складових | | | | |
|--|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|---------|
| | низький | нижчий за середній | середній | вищий за середній | високий |
| Емоційне виснаження | 36% | 49% | 9% | 6% | – |
| Деперсоналізація | 55% | 26% | 15% | 4% | – |
| Редукція особистих досягнень | 34% | 43% | 22% | 2% | – |
| Сумарне значення | 28% | 59% | 13% | – | – |

Підводячи підсумок вищенаведеним результатам за анкетуванням та психодіагностикою, вважаємо за потрібне зробити додатковий коментар. В цілому, ці результати можуть бути оцінені позитивно (це підтверджується достатньо високими результатами експертного оцінювання професійних якостей та рівня співробітників). Трапляються лише поодинокі відхилення від оптимальних результатів за всіма методиками. Наявність таких відхилень є повністю нормальним і не надто потребує окремої уваги.

Разом з тим, слід зауважити, що на отримані результати могло справити певний вплив (у напрямку їх деякого штучно кого покращення) намагання частини співробітників виглядати у своїх відповідях дещо краще, ніж насправді (тобто, їх недостатня відвертість). Але таке явище є повністю природним і уникнути його впливу при проведенні досліджень в організаціях практично неможливо.

Особливості розвитку професійної спрямованості та компетентності банківських менеджерів на різних етапах професійного становлення

Досліджувані менеджери виявилися досить нерівномірно розподіленими за етапами професійного становлення (подібний розподіл здійснювався за питаннями-індикаторами анкети та результатами експертного оцінювання). Тільки три з них перебували на етапі професійної адаптації. На наступному етапі – первинної професіоналізації, виявилось 13 менеджерів. На етапі вторинної професіоналізації – 26. І на етапі професійної майстерності – 9 менеджерів. Це, очевидно, є природним, оскільки 83% досліджуваних мали професійний стаж роботи понад 5 років і 73% – понад 10 років (максимальний стаж склав 37 років).

Саме тому ми порівняли на достовірність відмінностей за отриманими в дослідженні показниками групу менеджерів, які перебували на 3-му та 4-му етапах становлення (І група) із менеджерами на 5-му та 6-му етапах (ІІ група). І виявилось, що дані групи достовірно відрізняються між собою лише за більшою задоволеністю власною кар'єрою і більшою наполегливістю у роботі над подальшим підвищенням власного професійного рівня у досвідченіших менеджерів (ІІ групи). Можливо для отримання статистично виразнішого матеріалу необхідно проведення дослідження за участі більшої кількості менеджерів.

Додатковою ілюстрацією щодо особливостей розвитку професійної спрямованості та компетентності банківських менеджерів на різних етапах професійного становлення можуть служити результати кореляційного аналізу (за Спірменом) віку та професійного стажу досліджуваних, які значною мірою відображають набутий ними життєвий та професійний досвід, із показниками анкетування, психодіагностики та експертної оцінки (таблиця 7).

Таблиця 7.

Кореляційні зв'язки віку та професійного стажу менеджерів із показниками анкетування, психодіагностики та експертної оцінки

| № | ПОКАЗНИК | ВІК | СТАЖ |
|----|--|--------|--------|
| 1 | Задоволеність зарплатою | ,33* | ,32* |
| 2 | Задоволеність кар'єрою | ,24 | ,28* |
| 3 | Стосунки з колегами | -,47** | -,52** |
| 4 | Стан здоров'я | -,23 | -,29* |
| 5 | Професійна самоефективність | | ,27* |
| 6 | Деперсоналізація | ,23 | ,27* |
| 7 | Редукція особистих досягнень | ,29* | ,28* |
| 8 | Професійна самостійність | ,38** | ,31* |
| 9 | Успішність підвищення професійного рівня | -,24 | -,27* |
| 10 | Соціально-правова компетентність | | -,25 |
| 11 | Екстремальна професійна компетентність | | -,28* |

Примітки: 1) ** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$; * – на рівні $p \leq 0,05$; без зірочки – на рівні $p \leq 0,1$; пуста клітина – $p \geq 0,1$; 2) показники № 1 - 4 отримані за показниками анкети; № 5 – за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; № 6 - 7 – за Опитувальником на професійне “вигорання” та деформацію (МВІ); № 8 - 11 – за експертною оцінкою.

Отже із вищенаведеної таблиці ми бачимо, що вік та стаж позитивно корелюють із задоволеністю менеджерів своєю зарплатою та кар'єрою. Це, на наш погляд, є цілком закономірним, оскільки із набуттям досвіду роботи, як правило, спостерігається тенденція до збільшення рівня зарплатні фахівця та його підвищення у професійному “табелі о рангах”. Також природним можна вважати позитивні зв'язки віку та стажу із експертною оцінкою професійної самостійності та показником професійної самоефективності (тільки стаж), оскільки вони теж набуваються разом із набуттям досвіду роботи.

Результати кореляційного аналізу закономірно фіксують й певне погіршення із віком стану здоров'я та певну тенденцію до набуття окремих профдеформаційних ознак – деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Пояснення інших наведених у таблиці зв'язків (всі негативні), на нашу думку, є не таким очевидним і потребує докладнішої інтерпретації. Так негативний зв'язок віку та стажу із експертною оцінкою успішності підвищення професійного рівня можна пояснити тим, що із стажем роботи часто зменшується й бажання продовжувати наполегливо працювати над собою у професійному плані, й об'єктивні можливості для цього (чим вище рівень – тим важче його далі підвищувати). Негативні зв'язки стажу із експертною оцінкою соціально-правової та екстремальної професійної компетентності – тим, що молодим працівникам значно легше орієнтуватись у мінливому соціумі, зміні законодавства, швидко включитися у екстремальний режим діяльності. Найбільші негативні кореляційні зв'язки, віку та стажу із самооцінкою менеджерів стосунків з колегами, ми вважаємо, пояснюється збільшенням вимогливості з часом до своїх колег, набуттям певних професійних деформацій та службовим ростом (адже, коли фахівцю вже в якості начальника доводиться починати контролювати підлеглих та вимагати від них необхідний рівень роботи, то це аж ніяк не сприяє покращенню стосунків із ними).

Особливості чинників професійної спрямованості та компетентності банківських менеджерів

Спочатку проаналізуємо достовірні зв'язки показників професійної компетентності банківських менеджерів, які можна розглядати в якості сприятливих чи несприятливих для її розвитку чинників (таблиця 8).

Таблиця 8.

Кореляційні зв'язки показників професійної компетентності банківських менеджерів

| № | ЧИННИКИ | ПОКАЗНИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ | | | | | |
|---|------------------------------|--------------------------------------|---|------------|-------------|-----------------|--------------|
| | | Самоефективність | Експертна оцінка професійної компетентності | | | | |
| | | | соціально-правова | спеціальна | персональна | аутокомпетентн. | екстремальна |
| 1 | Стосунки з колегами | | ,57** | | ,43** | ,39** | ,56** |
| 2 | Стосунки з начальством | | ,50** | | ,48** | ,34* | ,45** |
| 3 | Стомлення на роботі | -,30* | | | | | |
| 4 | Стан здоров'я | ,27* | | | | | |
| 5 | Комунікативні здібності | ,25 | ,25 | ,29* | ,24 | | |
| 6 | Організаційні здібності | ,44** | | ,25 | | | |
| 7 | Емоційне виснаження | | -,24 | | -,33** | | |
| 8 | Деперсоналізація | -,39** | -,37** | -,25 | | -,26 | -,40** |
| 9 | Редукція особистих досягнень | -,58** | -,37** | | | | |

Примітки: 1) ** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$; * – на рівні $p \leq 0,05$; без зірочки – на рівні $p \leq 0,1$; пуста клітина – $p \geq 0,1$.

2) показники “чинників” № 1 - 4 отримані за показниками анкети; № 5 - 6 – за методикою КОЗ-2; № 7 - 9 – за Опитувальником на професійне “вигорання” та деформацію (МВІ).

Отже, ми бачимо, що чотири із п'яти видів професійної компетентності менеджерів (за експертною оцінкою) достатньо тісно позитивно пов'язані із їхньою самооцінкою власних стосунків з колегами та начальством. Тому такі стосунки, з одного боку, безумовно, можна вважати сприятливими для розвитку професійної компетентності банківських менеджерів *чинниками*, а з іншого, їх можна вважати й *наслідком* розвинутої професійної компетентності менеджерів і її неодмінною складовою.

Тобто, у даному випадку, можна констатувати між даними змінними наявність такого типу зв'язку як взаємозв'язок. Але, окрім того, їх пов'язаність між собою може бути зумовлена й впливом “третього фактору”. В даному випадку, в його якості виступає такий показник як комунікативні здібності, з яким достовірно пов'язані три із п'яти видів професійної компетентності. Адже, як відомо, розвинуті комунікативні здібності, з одного боку зумовлюють можливість людини встановлення позитивних стосунків з іншими, а з іншого – теж є неодмінною складовою професійної компетентності менеджера та чинником її розвитку.

Достатньо закономірним можна вважати наявність значної кількості достовірних негативних кореляційних зв'язків різних видів професійної компетентності менеджерів із такими показниками професійного “вигорання” та деформації як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Адже ці явища загальновідомо виступають в якості чинників, що перешкоджають успішному професійному розвитку особистості й, зокрема, розвитку її професійної компетентності.

Такий інтегральний показник професійної компетентності менеджерів як професійна самоефективність, теж досить закономірно, як на наш погляд, позитивно пов'язаний із комунікативними та організаційними здібностями, які, подібно до вищенаведеного, можна вважати і чинником, і складовою гарної професійної самоефективності. Негативно цей показник пов'язаний із деперсоналізацією та редукацією особистих досягнень, які, природно, перешкоджають ефективній менеджерській роботі. Також ми бачимо, що у менеджерів із вищим рівнем самоефективності робота викликає суб'єктивно менший ступінь стомлення. Вони й краще оцінюють свій стан здоров'я. Останнє, на нашу думку, може бути, з одного боку, пояснено тим, що менеджери з вищою самоефективністю менше стомлюються на роботі внаслідок раціональніше організованої та ефективнішої власної праці, а з іншого – гарне здоров'я та фізичний стан, як відомо, є важливою передумовою ефективної роботи.

Далі розглянемо достовірні зв'язки показників професійної спрямованості досліджуваних менеджерів із показниками, що можуть виступати по відношенню до неї в якості чинників.

Таблиця 9.

Кореляційні зв'язки показників професійної спрямованості банківських менеджерів

| № | ЧИННИКИ | ПОКАЗНИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ | | | | |
|----|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------------|
| | | Зацікавл. у професійн. діяльності | Задоволеність змістом роботи | Задоволеність кар'єрою | Любов до професії | Робота над підвищен. проф. рівня |
| 1 | Стосунки з колегами | ,38** | ,34* | | ,32* | |
| 2 | Стосунки з начальством | ,31* | | | ,28* | |
| 3 | Стомлення на роботі | | | | | |
| 4 | Стан здоров'я | | | ,24 | | |
| 5 | Комунікативні здібності | | ,25 | | ,24 | ,35* |
| 6 | Організаційні здібності | ,27* | | | | |
| 7 | Емоційне виснаження | | -,25 | -,24 | | |
| 8 | Деперсоналізація | | -,42** | -,33* | -,43** | -,40** |
| 9 | Редукація особистих досягнень | -,27* | -,35* | | -,35 | -,30* |
| 10 | Задов. професією та роботою | ,47** | ,31* | ,38** | ,46** | ,49* |

Примітки: 1) ** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$; * – на рівні $p \leq 0,05$; без зірочки – на рівні $p \leq 0,1$; пуста клітина – $p \geq 0,1$;

2) показники “чинників” № 1 - 4 отримані за показниками анкети; № 5 - 6 – за методикою КОЗ-2; № 7 - 9 – за Опитувальником на професійне “вигорання” та деформацію (МВІ); № 10 – за методикою “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”.

3) показники професійної спрямованості отримані за показниками анкети.

Із вищенаведеної таблиці ми бачимо, що всі показники професійної спрямованості досліджуваних, закономірно, на достатньо високому рівні корелюють із показником за методикою “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”. Так само, природними також є значна кількість позитивних кореляційних

зв'язків показників спрямованості із показниками, що можна вважати сприятливими для її розвитку у менеджера чинниками: стосунками з колегами та начальством, а також із рівнем розвитку комунікативних здібностей.

І як у попередньому випадку (із професійною компетентністю) встановлена значна кількість достовірних негативних кореляційних зв'язків різних видів професійної спрямованості із такими показниками професійного “вигорання” та деформації як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, що можна розглядати в якості чинників, які перешкоджають також й розвиткові професійної спрямованості менеджерів.

Встановлені в дослідженні, та проаналізовані вище кореляційні зв'язки між показниками, отриманими за експертною оцінкою, психодіагностичними методиками та анкетуванням також є свідченням узгодженості, адекватності та валідності використаного в дослідженні діагностичного інструментарію.

Таким чином, аналіз результатів досліджень щодо психологічних особливостей професійного становлення банківських менеджерів, дає можливість їх узагальнити у таких **висновках**:

- найбільший рівень задоволеності банківські менеджери мають за суто професійним аспектом їх діяльності (вдоволення змістом своєї професії), порівняно менший за аспектами соціально-професійного характеру (кар'єра та соціальне становище) та істотно менший за рівнем заробітної плати;
- переважна кількість менеджерів (93%) характеризується різним рівнем *задоволеності* власною професією та роботою (переважно високим або середнім) і лише 7% виявили незначний рівень *незадоволеності*;
- переважна кількість менеджерів мають високу або дуже високу зацікавленість у власній професійній діяльності (90%), люблять свою професію (94%) і регулярно працюють над підвищенням власного професійного рівня (97%);
- вони, в цілому, характеризуються достатньо високим рівнем професійної спрямованості, зокрема, за такими її складовими як мотивованість, наявність відповідних професійних ціннісних орієнтацій та професійної позиції;
- для досліджуваних переважно характерна наявність гарних стосунків із колегами та керівництвом (стосунки із колегами є дещо кращими, ніж з керівництвом), переважно прийнятний рівень здоров'я і не зафіксовано тенденції до надмірного стомлення під час роботи, що можна вважати сприятливими чинниками для професійного становлення менеджерів;
- близько половини (50-60%) досліджуваних менеджерів мають належний (високий та найвищий) рівень розвитку таких необхідних для успішної професійної діяльності якостей як комунікативні й організаторські здібності; ще приблизно третина мають середній рівень їх розвитку, що може дещо утруднювати професійне зростання та успішну діяльність; і порівняно невелика частка має виражено недостатній як для менеджерів рівень розвитку цих здібностей, що може поставити під питання їхню професійну придатність;
- менеджери мають, в цілому, належний рівень такого показника професійної компетентності як професійна самоефективність (19% – високий, 64% – ви-

щий за середній, 17% – середній, і жоден із досліджуваних – низький або нижчий за середній);

- для досліджуваних здебільшого характерний незначний рівень професійних “вигорання” та деформації;
- встановлена тенденція до наявності у більш досвідчених менеджерів вищої задоволеності власною кар’єрою та зарплатою, більшої *наполегливості* у роботі над подальшим підвищенням власного професійного рівня (за самооцінкою), більшої професійної самостійності та професійної самоефективності; але також і тенденція до підвищення в них окремих ознак професійної деформації – деперсоналізації і редукції особистих досягнень та погіршення стану здоров’я;
- молодші менеджери характеризуються дещо більшою *реальною успішністю* підвищення професійного рівня (за експертною оцінкою), більшою соціально-правовою та екстремальною професійною компетентністю;
- гарні стосунки з колегами та начальством, а також розвинуті комунікативні здібності є сприятливими для розвитку професійної компетентності та спрямованості банківських менеджерів чинниками; але, окрім того, і їх неодмінною складовою;
- негативними для розвитку професійної компетентності та спрямованості банківських менеджерів чинниками є прояви професійного “вигорання” та деформації, зокрема, такі їх показники як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Резюме

В статті представлено результати досліджень психологічних особливостей професійного становлення банківських менеджерів. Ці результати можуть бути використані з метою психологічного забезпечення професійного становлення фахівців подібного профілю діяльності.

Ключові слова: професійне становлення, менеджери, психологічне забезпечення професійної діяльності.

Резюме

В статье представлены результаты исследований психологических особенностей профессионального становления банковских менеджеров. Эти результаты могут быть использованы с целью психологического обеспечения профессионального становления специалистов подобного профиля деятельности.

Ключевые слова: профессиональное становление, менеджеры, психологическое обеспечение профессиональной деятельности.

Summary

The article consists the researches' results which characterize the psychological features of bank managers' professional becoming. These results can be used for psychological maintenance of specialist's professional becoming in similar kinds of activity.

Key words: professional becoming, managers, psychological maintenance of specialist's professional becoming.

Література

1. Галецька І.І., Мельник М.М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації // Актуальні проблеми психології. - Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. - К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. - С. 89 - 95.
2. Гірняк О.М., Лазановський П.П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. – К.: Магнолія плюс, 2003. – 335 с.
3. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. - К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
4. Косар У. Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця // Актуальні проблеми психології. - Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. - К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. - С. 138 - 143.
5. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: Монографія / За ред. О.М. Кокуна. - К.: Педагогічна думка, 2008. – 296 с.
6. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
7. Чапка М. Психолого-педагогічні аспекти підготовки менеджера // Актуальні проблеми психології. - Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. - К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. - С. 312 - 317.