

УДК: 159.922 : 159.938

№ держреєстрації: 0116U004815

Інв. №

Національна академія педагогічних наук України  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
01033, м. Київ – 33, вул. Паньківська, 2;  
тел. (044) 288-21-09

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Заступник директора з науково-дослідної роботи  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,  
дійсний член НАПН України, д.психол.н., проф.

\_\_\_\_\_ Чепелева Н.В.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 2018 р.

**Заключний науковий звіт  
про виконання наукового дослідження за темою**

**«ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОЗДІЙСНЕННЯ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ»**

Науковий керівник наукового дослідження,  
член-кореспондент НАПН України,  
доктор психологічних наук, професор

Кокун О.М.

Київ - 2018

Результати наукового дослідження розглядалися вченою радою Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, протокол № 11 від 27 грудня 2018 р.

## Список авторів

|   |                  |                     |
|---|------------------|---------------------|
| Науковий керівник,<br>д. психол. н., професор     | Кокун О.М.       | «20» грудня 2018 р. |
| Гол. наук. співр.,<br>д. психол. н., професор     | Клименко В.В.    | «20» грудня 2018 р. |
| Гол. наук. співр.,<br>д. психол. н., ст.н.с.      | Корніяка О.М.    | «20» грудня 2018 р. |
| Пров. наук. співр.,<br>канд. психол. наук, доцент | Кружева Т.В.     | «20» грудня 2018 р. |
| Пров. наук. співр.,<br>канд. техн. наук, доцент   | Серьогін Ю.В.    | «20» грудня 2018 р. |
| Ст. наук. співр.,<br>канд. психол. наук, ст.н.с.  | Болотнікова І.В. | «20» грудня 2018 р. |
| Ст. наук. співр.,<br>канд. психол. наук, доцент   | Гуменюк Г.В.     | «20» грудня 2018 р. |
| Ст. наук. співр.,<br>канд. біол. наук, ст.н.с.    | Завадська Т.В.   | «20» грудня 2018 р. |
| Ст. наук. співр.,<br>канд. психол. наук, доцент   | Панасенко Н.М.   | «20» грудня 2018 р. |
| Наук. співр.                                      | Дзвоник Г.П.     | «20» грудня 2018 р. |
| Наук. співр.                                      | Войтович М.В.    | «20» грудня 2018 р. |
| Наук. співр.                                      | Гомонюк В.О.     | «20» грудня 2018 р. |
| Мол. наук. співр.,                                | Савченко Т.Л.    | «20» грудня 2018 р. |
| Мол. наук. співр.                                 | Горбачов В.О.    | «20» грудня 2018 р. |

## РЕФЕРАТ

Заключний науковий звіт про виконання наукового дослідження за темою: “Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень”.

32 с., 3 розділи.

Викладено загальнотеоретичні основи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості. Наведено опис організації, методи та результати здійснених авторським колективом емпіричних досліджень, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. У цих дослідженнях, що проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті, взяв участь 981 фахівець (викладачі вищої школи, вчителі, вихователі дошкільних закладів, практичні психологи, лікарі, програмісти, менеджери, працівники профспілок, науковці тощо). Висвітлено концептуальні теоретико-методологічні та практичні основи технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Викладено загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах.

*Ключові слова:* Психофізіологічне забезпечення, професійне самоздійснення, фахівці, соціально-економічні перетворення

Рецензенти:

*Данилюк І.В.* — декан факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор;

*Малхазов О.Р.* — головний науковий співробітник лабораторії соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| I. Вступ .....   | 5  |
| II. Основна частина.....   | 9  |
| 1. Загальні теоретичні уявлення щодо змісту професійного<br>самоздійснення фахівців .....  | 9  |
| 2. Чинники професійного самоздійснення фахівців різних<br>професій.....  | 10 |
| 2.1. Загальні чинники професійного самоздійснення та особли-<br>вості їхнього прояву в різних групах фахівців.....   | 10 |
| 2.2. Чинники професійного самоздійснення викладачів вищої<br>школи.....  | 12 |
| 2.3. Чинники професійного самоздійснення вихователів закла-<br>дів дошкільної освіти.....  | 14 |
| 2.4. Чинники професійного самоздійснення працівників проф-<br>спілкових організацій .....  | 15 |
| 2.5. Чинники професійного самоздійснення менеджерів.....   | 17 |
| 2.6. Чинники професійного самоздійснення вчителів .....  | 18 |
| 2.7. Чинники професійного самоздійснення лікарів .....   | 19 |
| 2.8. Чинники професійного самоздійснення фахівців у галузі<br>інформаційних технологій (програмістів та системних ад-<br>міністраторів) .....                | 19 |
| 2.9. Чинники професійного самоздійснення вчителів музичних<br>шкіл.....  | 20 |
| 2.10. Чинники професійного самоздійснення практичних психо-<br>логів закладів середньої освіти .....   | 21 |
| 2.11. Чинники професійного самоздійснення академічних учених   | 22 |
| 3. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпе-<br>чення професійного самоздійснення фахівця в умовах соці-<br>ально-економічних перетворень ..... | 24 |
| III. Заключна частина.....   | 30 |

## ВСТУП

**Актуальність та проблема дослідження.** Розвиток суспільства, як світового в цілому, так і українського, зокрема, характеризується вираженою політичною, соціальною та економічною нестабільністю. Це закономірно утруднює досягнення людиною особистісного благополуччя (психічного, професійного, матеріального тощо). Відповідно, у мінливому світі актуальним стає пошук дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливість розкрити внутрішні ресурси, не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку. Саме до таких особистісно-професійних концептів відноситься феномен професійного самоздійснення. Тому визначення чинників та розробку науково-практичних основ сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій можна віднести до найважливіших проблем сучасної психологічної науки.

Слід відзначити, що порівняно недавно було ще зовсім обмаль досліджень феномену особистісного самоздійснення людини, спрямованих на визначення його сутності, як системного явища вищого порядку стосовно близьких за значенням термінів (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.). Однак, кількість досліджень за цією тематикою в останні десять років стрімко зростає. Відповідно, підвищується увага науковців та практиків й до феномену професійного самоздійснення, яке є однією із найважливіших складових, а для більшості людей – й основною формою особистісного самоздійснення. Зокрема, це наукове дослідження є логічним продовженням попередніх досліджень науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, в яких було обґрунтовано зміст явища професійного самоздійснення особистості, розроблено методичний інструментарій для його дослідження та визначено його основні психофізіологічні особливості та закономірності.

Тому **метою** наукового дослідження, яке виконувалося лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України стало розроблення технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень.

Дослідницька робота складалася із низки послідовних **завдань** (етапів):

- *теоретико-методологічний* етап передбачав здійснення аналізу проблеми з метою визначення теоретичних основ психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості, обґрунтування дослідницького інструментарію і програми досліджень;

- на *емпіричному* етапі здійснювалися емпіричні дослідження, спрямовані на виявлення основних чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій;

- на *узагальнюючому* етапі аналізувалися та узагальнювалися отримані результати, розроблялися концептуальні теоретико-методологічні та практичні

основи технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень.

Основним підсумковим результатом виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України трьохрічного наукового дослідження стала колективна монографія (Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень : монографія [Електронний ресурс / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 298 с. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/712848>).

У її першому розділі викладено загальнотеоретичні основи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості. У другому – наведено опис організації, методи та результати здійснених авторським колективом емпіричних досліджень, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. Третій розділ присвячено висвітленню концептуальних теоретико-методологічних та практичних основ технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Викладено загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки забезпечення у фахівців різних професій. Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, бізнес-тренерів викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

**Експериментальна база дослідження.** Викладені у монографії результати засновуються на значному обсязі емпіричних досліджень, які проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті. В них взяв участь 981 фахівець (викладачі вищої школи – 80, вчителі – 183, вихователі дошкільних закладів – 78, практичні психологи – 28, лікарі – 70, програмісти – 20, менеджери – 30, працівники профспілок – 32, науковці – 92, фахівці із різних країн – відвідувачі сайту <http://prof-diagnost.org> – 368).

**Методи дослідження:** 1) *теоретичні*: аналіз та узагальнення даних наукової літератури за темою дослідження; класифікація; системний аналіз; психологічне моделювання; 2) *емпіричні*: спостереження, анкетування із використанням двох опитувальників, психодіагностика із використанням 24 методик, аналіз продуктів діяльності.

**Практична значущість** наукового дослідження полягає у широкій можливості практичного використання її результатів. Розроблена загальна технологія психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень та модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки такого забезпечення у фахівців різних професій можуть бути використані з метою розширення можливостей професійного самоздійснення фахівців у багатьох сферах професійної діяльності. Зокрема, ре-

зультати наукового дослідження можуть бути використані в роботі науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, бізнес-тренерів викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

**Наукова новизна** наукового дослідження полягає у тому, що:

- *вперше* визначено загальні, статеві та вікові особливості прояву чинників професійного самоздійснення фахівців;

- *вперше* визначено особливості прояву чинників самоздійснення менеджерів, лікарів, програмістів, вихователів дошкільних навчальних закладів, вчителів, практичних психологів, науковців, працівників профспілок;

- *вперше* розроблено загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень та модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки такого забезпечення у фахівців різних професій;

- *суттєво доповнено* існуючі наукові уявлення щодо змісту та чинників професійного самоздійснення фахівців;

- *істотно удосконалено* практичні підходи, спрямовані на сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій.

Етапи впровадження – перший (оприлюднення і розповсюдження продукції серед цільової групи користувачів) та другий (використання продукції цільовою групою користувачів).

Рівень впровадження – всеукраїнський.

Об'єкти впровадження – 2 органи державної влади та місцевого самоврядування, 4 заклади вищої освіти; 1 заклад середньої освіти; 4 організації.

**Результати моніторингу впровадження продукції.**

Створена продукція набула достатньо широкого оприлюднення і розповсюдження, оскільки основні результати наукового дослідження опубліковані у 106 наукових статтях та 26 тезах, переважна більшість з яких представлено в вільному доступі у мережі Internet. Звітна монографія «Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень» у формі електронного видання розміщена у електронній бібліотеці НАПН України. Все це забезпечує широкий доступ до цієї продукції для цільової групи користувачів.

Окрім того, за результатами наукового дослідження виконавцями опубліковано ще 5 монографій та 5 методичних посібників, які знаходяться в мережі Internet, фондах Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського та інших бібліотек, що забезпечує широку можливість для ознайомлення з ними користувачами продукції.

Впровадження також здійснюється через електронний ресурс – "Психолого-освітній портал" (<http://prof-diagnost.org>), який впродовж часу впровадження мав 15,1 тис. відвідувачів.

Отримано документальне підтвердження про впровадження результатів наукового дослідження у 11-ти об'єктах упровадження з 6-ти регіонів України.

**Соціальний ефекти упровадження результатів наукового дослідження** полягає у забезпеченні можливостей професійного самоздійснення особистості фахівців різних професій, що надає можливість підвищити ефективність трудового потенціалу нашої країни та сприяти формуванню у фахівців різних професій психологічно обґрунтованих та соціально доцільних смисложиттєвих орієнтацій.

**Перелік відомостей, що підтверджують достовірність упровадження результатів дослідження.**

**I. Довідки про впровадження результатів наукового дослідження, видані закладами освіти, підприємствами, організаціями:**

1. Довідка про впровадження № 003/Д від 03.12.2018 р. Українського відділення Міжнародної громадської організації "Суспільство Володимира Лубенка – СІАГД".

2. Довідка про впровадження № 213/01-13/01.1.3 від 27.11.2018 р. Донецького національного університету імені Василя Стуса МОН України.

3. Довідка про впровадження № 132 від 23.10.2018 р. Організації з безпеки та співробітництва в Європі (Координатор проектів ОБСЄ в Україні).

4. Довідка про впровадження № 132 від 19.10.2018 р. Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг.

5. Довідка про впровадження. від 16.10.2018 р. Кременчуцького педагогічного коледжу імені А.С. Макаренка.

6. Довідка про впровадження № 17-1401 від 14.06.2018 р. ДВНЗ "Івано-Франківський національний медичний університет" МОЗ України.

7. Довідка про впровадження. від 22.05.2018 р. Управління освіти, сім'ї, молоді та спорту Саратської районної державної Адміністрації (м. Сарата Одеської області).

8. Довідка про впровадження. від 24.10.2018 р. Середньої загальноосвітньої школи № 62 м. Львова.

9. Довідка про впровадження від 25.07.2018 р. СП «АРГО ТРЕЙДІНГ, ЛТД» (ТОВ).

10. Довідка про впровадження № 07-10/325 від 28.02.2018 р. Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова МОН України.

11. Довідка про впровадження № 351/172/172-16 від 01.12.2016 р. Міністерства соціальної політики України.

**II. Електронні адреси порталів, веб-сайтів, електронних бібліотек:**

1. Психодіагностичний сайт: <http://prof-diagnost.org>.

2. Електронна бібліотека НАПН України / Інститут психології імені Г.С. Костюка > Лабораторія вікової психофізіології (статисти стичний звіт рр. 2016 - 2018):

<http://lib.iitta.gov.ua/cgi/stats/report/divisions/lvp/?from=2016%2F01%2F01&to=2018%2F11%2F30>



## II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

### 1. Загальні теоретичні уявлення щодо змісту професійного самоздійснення фахівців

**Особистісне самоздійснення** в даному науковому дослідженні розуміється як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного "простору життя"

**Професійне самоздійснення** – як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопов'язанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.

Явище професійного самоздійснення можна розглядати і в абсолютному плані (співвідносячи його рівень у певного фахівця із якимись загальними критеріями), і у відносному, який відображає ступінь реалізації особистісно-професійного потенціалу певного фахівця згідно з його індивідуальними можливостями.

Професійне самоздійснення може відбуватися у двох взаємопов'язаних формах:

- зовнішньопрофесійне самоздійснення (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- внутрішньопрофесійне самоздійснення (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

До кожної із зазначених форм виокремлено по 5 **ознак професійного самоздійснення**, що їх характеризують:

#### **1. Внутрішньопрофесійні:**

- 1.1. Потреба у професійному вдосконаленні.
- 1.2. Наявність проекту власного професійного розвитку.
- 1.3. Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями.
- 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей.
- 1.5. Формування власного "життєво-професійного простору".

#### **2. Зовнішньопрофесійні:**

- 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей.
- 2.2. Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством.
- 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями.
- 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.
- 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

## 2. Чинники професійного самоздійснення фахівців різних професій

Нижче ми викладемо підсумкові результати емпіричних досліджень, спрямованих на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців різних професій. Ці дослідження здійснені науковцями лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вони проводилися у 21 закладі та організаціях, а також на психодіагностичному сайті. В них взяв участь 981 фахівець (викладачі вищої школи – 80, вчителі – 183, вихователі дошкільних закладів – 78, практичні психологи – 28, лікарі – 70, програмісти – 20, менеджери – 30, працівники профспілок – 32, науковці – 92, фахівці із різних країн – відвідувачі сайту <http://prof-diagnost.org> – 368).

Спочатку розглянуто результати досліджень, проведених на психодіагностичному сайті, і спрямованих на визначення загальних чинників професійного самоздійснення та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців. Далі – результати досліджень чинників професійного самоздійснення безпосередньо фахівців певних професій (викладачів, вчителів, вихователів, лікарів тощо). Ці дослідження здійснювалися вже контактним способом з фахівцями із різних регіонів України.

Слід зазначити, що у дослідженнях використано досить широкий арсенал психодіагностичного інструментарію та, відповідно, й діагностичних показників. Це відповідає методологічним уявленням про людину як цілісну біопсихосоціальну систему, що й передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини. Адже, наприклад, як нами вже неодноразово зазначалося, відсутність належної мотивації у фахівця, перекреслює ефективність його діяльності і успішного професійного розвитку, всі інші позитивні моменти – наявність в нього високого рівня розвитку необхідних психофізіологічних властивостей, професійних знань та досвіду, гігієнічно та ергономічно сприятливих умов праці, відмінного здоров'я та інших. І таких прикладів можна наводити досить багато...

### 2.1. Загальні чинники професійного самоздійснення та особливості їхнього прояву в різних групах фахівців

Проведене дослідження дозволило виділити за силою впливу *три групи загальних чинників* професійного самоздійснення фахівців.

Найвираженішим предиктором досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення і загального, і внутрішньо-професійного самоздійснення (перша група) виявився рівень задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності. Регресійні моделі, що включають цей показник характеризується високою прогностичністю ( $R = 0,74 - 0,75$ ;  $R^2 = 0,54 - 0,55$ ). А разом із

показником стану здоров'я (щодо внутрішньо професійного самоздійснення) досягають інформативності:  $R = 0,80$ ;  $R^2 = 0,65$ .

До другої групи щодо трьох узагальнених показників професійного самоздійснення відносяться: ступінь задоволеності своєю професією і роботою» ( $R = 0,62 - 0,70$ ;  $R^2 = 0,38 - 0,48$ ); шкала «ціннісних орієнтацій» ( $R = 0,58 - 0,68$ ;  $R^2 = 0,34 - 0,50$ ); показник комунікативних здібностей ( $R = 0,48 - 0,59$ ;  $R^2 = 0,23 - 0,33$ ), який разом з організаційними здібностями щодо внутрішньо професійного самоздійснення має інформативність: ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,40$ ) та «рівень професійної самоефективності» ( $R = 0,43 - 0,48$ ;  $R^2 = 0,2 - 0,24$ ). Для рівня зовнішньо професійного самоздійснення найвагомим чинником стала задоволеність власним соціальним становищем ( $R = 0,63$ ;  $R^2 = 0,39$ ). В якості негативного чинника загального та внутрішньо професійного самоздійснення визначено «редукцію особистих досягнень» ( $R = 0,48 - 0,55$ ;  $R^2 = 0,23 - 0,30$ ).

У третю групу ввійшли показник «внутрішньої професійної мотивації» ( $R = 0,32 - 0,35$ ;  $R^2 = 0,10 - 0,12$ ) та, як негативний чинник щодо зовнішньо професійного самоздійснення, – узагальнений показник виразності професійної деформації ( $R = 0,33$ ;  $R^2 = 0,11$ ).

Визначено **статеві особливості чинників** професійного самоздійснення:

- для професійного самоздійснення чоловіків більше значення відіграє вплив таких чинників, як ступінь вираженості цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; ступінь творчої спрямованості особистості; рівень розвитку комунікативних здібностей; зацікавленість у професійній діяльності; кількість зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня;

- для професійного самоздійснення жінок – рівень розвитку організаційних здібностей; рівень професійної самоефективності; задоволеність змістом професійної діяльності; здатність менше стомлюватися впродовж робочого дня; «редукція особистих досягнень» (негативний чинник).

У **віковому аспекті**, серед шкал самоактуалізаційного тесту основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення у наймолодших (до 25 років) та найстарших фахівців (від 40 років) стала шкала «синергії», що визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, тілесне та духовне і т. ін. Причому вона в останній вибірці значно більше зумовлює внутрішньо професійне самоздійснення, ніж зовнішньо професійне. У фахівців 26 - 30 років високоінформативними предикторами шкал САТ стали шкали «креативності» (творча спрямованість особистості), «підтримки» (незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні) та «пізнавальних потреб» (прагнення до набуття знань про навколишній світ). Для фахівців 31 - 40 років найважливішим чинником професійного самоздійснення стала шкала «самоповаги», що відображає здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Найвищим вплив такого чинника, як «ступінь задоволеності своєю професією і роботою», є у фахівців «середнього» віку (26 - 30 та 31 - 40 років). Також

цей чинник має набагато більше значення для зовнішньопрофесійного самоздійснення фахівців, старших за 40 років.

Показники комунікативних та організаційних здібностей (за переважаючої вагомості останніх) дієвими чинниками професійного самоздійснення є лише для фахівців 26 - 40 років.

Серед мотиваційних чинників професійного самоздійснення найвагомим є показник внутрішньої професійної мотивації, значення якого особливо виражене у фахівців, старших за 40 років.

Для всіх чотирьох виділених вікових груп фахівців було встановлено такий надзвичайно негативний чинник щодо професійного самоздійснення, як узагальнене значення виразності професійної деформації.

У *професійному аспекті* провідні чинники професійного самоздійснення серед шкал САТ, вирізняючись високою інформативністю, відрізняються у фахівців різних професійних груп. Основним предиктором узагальнених показників професійного самоздійснення у фахівців професій типу "людина-людина" є шкала «самоповаги». У фахівців професій обслуговування – така інтегральна шкала САТ, як "компетентність в часі".

Фахівці професій типу "людина-знак" вирізняються значною різноманітністю виявлених серед шкал САТ чинників професійного самоздійснення. Для загального рівня професійного самоздійснення такими чинниками стали шкали «сензитивності до себе» та «креативності». Для внутрішньопрофесійного самоздійснення – шкали «сензитивності до себе», «ціннісних орієнтацій» та «пізнавальних потреб». Для зовнішньопрофесійного самоздійснення – шкала «сензитивності до себе»

Регресійні моделі предикації узагальнених показників професійного самоздійснення показниками комунікативних та організаційних здібностей у фахівців професій типу "людина-людина" несподівано виявилися менш інформативними, порівняно із моделями фахівців професій обслуговування та типу "людина-знак". Якщо висока інформативність цих моделей, в які ввійшли комунікативні здібності, є досить очевидною для професій обслуговування, то пояснення суттєвого переважання за інформативністю моделей для професій типу "людина-знак" над професіями типу "людина-людина" потребує додаткового вивчення.

До інформативних регресійних моделей фахівців професій типу "людина-людина" ввійшли такі чинники професійного становлення фахівців, як задоволеність змістом професійної діяльності (основний показник) та позитивності стосунків з колегами (додатковий). А для фахівців професій типу "людина-знак" – показники задоволеності зарплатою (основний показник) та стан здоров'я.

## **2.2. Чинники професійного самоздійснення викладачів вищої школи**

За результатами регресійного аналізу встановлено *загальні психологічні чинники* (предиктори), які справляють *найбільший вплив* на успішність процесу

професійного самоздійснення викладачів ВНЗ: це «креативність у сфері ділового спілкування» – для загального рівня професійного самоздійснення; «креативність у сфері ділового спілкування» і «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» – для внутрішньо-професійної форми самоздійснення; «креативність у сфері ділового спілкування» – для зовнішньо-професійної форми самоздійснення.

Порівняння коефіцієнтів детермінації показало, що показник «креативність у сфері ділового спілкування» має найвищу прогностичну силу: коефіцієнт множинної регресії дорівнює:  $R = 0,71 - 0,89$ , а кількість поясненої дисперсії становить:  $R^2 = 0,51 - 0,77$ . Відтак, креативність як здатність до нестандартного розв'язання комунікативних завдань, прояв творчості у реалізації комунікативної складової професійної діяльності, що є за формою педагогічним спілкуванням, визначає найбільшою мірою професійне самоздійснення викладачів вищої школи і реалізацію їх внутрішньо- і зовнішньо-професійної форм. До того їх самоздійснення (зокрема, внутрішньо-професійна форма) неможливе без мотивації, яка має спрямовувати особистість на самореалізацію та саморозвиток у сфері ділового спілкування, що є формою реалізації професійної діяльності цих фахівців.

**Внутрішньо-професійне самоздійснення** (і його показники) викладачів вищої школи зумовлюється, крім чинника «креативність у сфері ділового спілкування», ще й низкою таких чинників комунікативного спрямування: ключовими критеріями комунікативної компетентності – *інструментальним* критерієм, а також (у його складі) «адекватністю у сфері ділового спілкування», *мотиваційним* критерієм у цілому й у складі *когнітивного* критерію комунікативної компетентності – «рефлексією ділових комунікацій»; показниками невербальної виразності педагога: «формально-динамічними параметрами невербальної поведінки» і «здатністю до управління та рефлексії в невербальній поведінці у педагогічному спілкуванні»; «вмінням викладати свої думки». Воно визначається і такими, достатньо вираженими, показниками, як професійна компетентність – у тому числі креативна, самоосвітня і педагогічна; «ціннісні орієнтації» та «контактність».

**Зовнішньо-професійне самоздійснення** (і його показники) викладачів детермінується, крім найбільш вираженого чинника «креативність у сфері ділового спілкування», і такими, достатньо інформативними, чинниками: «внутрішньою професійною мотивацією» і «зовнішньою позитивною мотивацією»; «професійною компетентністю» – у тому числі «інформаційною компетентністю»; «креативністю» (у життєдіяльності); у складі *інструментального* критерію комунікативної компетентності «адекватністю у сфері ділового спілкування», *когнітивного* критерію – здатністю до «побудови ефективних комунікативних програм» і *мотиваційного* критерію – «мотивом подолання комунікативних труднощів».

Дослідження показало, що серед найбільш виражених предикторів досягнення викладачем вищої школи високого рівня самоздійснення у професії вирі-

шальне значення мають *комунікативні чинники*, що зумовлено специфікою його професійної діяльності, здійснюваної у формі науково-педагогічного спілкування. Отже, усвідомлення, постійний «саморух» і повноцінний прояв у просторі професії самого себе як унікального й універсального суб'єкта професійної діяльності, комунікативно-креативної за своїм характером, є визначальним чинником досягнення викладачем вищої школи самоздійснення у професії.

На підставі триманих експериментальних результатів нами було розроблено технологію забезпечення повноцінного професійного самоздійснення викладачів вищої школи.

### **2.3. Чинники професійного самоздійснення вихователів закладів дошкільної освіти**

Проведений регресійний аналіз моделей залежності показників «загального рівня професійного самоздійснення», «рівня внутрішньо професійного самоздійснення» та «рівня зовнішньо професійного самоздійснення», а також моделей залежностей складових внутрішньо професійного та зовнішньо професійного самоздійснення виявив достатню кількість зв'язків між отриманими експериментальними показниками та досліджуваним феноменом професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів.

Виявилось, що найбільш інформативним показником у моделях предикації професійного самоздійснення є показник «ціннісні орієнтації» (методика САТ), який увійшов до семи моделей з тринадцяти. Слід зазначити, що за попередніми дослідженнями (Завадська, 2017), нормальні, високі та дуже високі значення показника «ціннісні орієнтації» визначено у 73,0% вихователів, що є одним із індикаторів їхнього рівня розвитку та самовдосконалення, процесу повного розгортання особистісного потенціалу, розкриття найкращого, розвиток, самоздійснення і в життєвому, і в професійному плані. Ті ціннісні орієнтири, які має вихователь, неминуче позначаються і на особистості дитини, оскільки саме вихователь дошкільного закладу є першим професійним педагогом на її життєвому шляху.

Показник «зовнішньої негативної мотивації» (методика «Мотивація професійної діяльності Замфір у модифікації Реана») увійшов до шести моделей. Відповідно його теж можна вважати впливовим щодо професійного самоздійснення вихователів. Як зазначалося раніше, зовнішні негативні мотиви можуть сприяти певному зростанню професійності, але постійна напруга, підвищена відповідальність, вразливість та емоційність вихователів відносять цей чинник професійного самоздійснення до ризикових, оскільки він може сприяти розвитку професійної деформації. Висока зовнішньо-негативна мотивація властива для 62,0% досліджених вихователів.

Показник «активність» як властивість темпераменту також увійшов до шести моделей предикації показників професійного самоздійснення, що дає підстави віднести його до провідних чинників феномену, що досліджується. І хоча

активність вихователя дошкільного закладу зумовлена самим родом діяльності, лише у 47,5% вихователів виявлено високий рівень цього показника (Завадська 2015), інші ж характеризуються відносною пасивністю.

Варто окремо зазначити, що такі симптоми синдрому емоційного вигорання, як «емоційна відстороненість» (чотири моделі) та «особистісна відстороненість» (одна модель), також відзначені серед чинників, що впливають на професійне самоздійснення. Причому негативно. Хоча, у певній мірі, «емоційна відстороненість» здатна виконувати захисну функцію.

Найбільш інформативно значущою методикою для визначення впливових чинників професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів стала методика «Самоактуалізаційний тест Е. Шострома» – показник «ціннісні орієнтації» ввійшов до семи моделей з тринадцяти; «самоповага» – до трьох моделей; «самоприйняття», «сензитивність до себе», «спонтанність», «синергія» – до однієї моделі.

Отже, регресійний аналіз предикації показників рівня професійного самоздійснення вихователів ДНЗ визначив основними інформаційно значущими чинниками «ціннісні орієнтації», «активність», «зовнішню негативну мотивацію» та «самоповагу».

#### **2.4. Чинники професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій**

Найбільш вагомим та інформативним чинником загального рівня професійного самоздійснення, а також внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій виявилася професійна самоефективність. Цей чинник набуває особливого значення в роботі профспілкового ватажка, адже без впевненості у власних професійних здібностях та знаннях неможливо вести за собою інших.

Другим за інформативністю чинником, що разом з самоефективністю обумовлює високий загальний рівень професійного самоздійснення, а також разом з самоефективністю та компетентністю у часі обумовлює високий рівень зовнішньо-професійного самоздійснення, виявилася внутрішня професійна мотивація. Отже, саме без внутрішньої професійної мотивації – мотивації, пов'язаної не з зовнішніми обставинами (покараннями або заохочуваннями), а зумовленої самим змістом діяльності й вираженою в почутті власної компетенції, впевненості в своїх силах і намірів, задоволеністю результатами своєї праці, неможливий такий особистісно-професійний феномен як професійне самоздійснення працівника профспілок.

Третім суттєвим чинником як загального рівня професійного самоздійснення, так і рівня зовнішньо-професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, виступає компетентність у часі, що характеризує здатність суб'єкта жити теперішнім часом, тобто переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і май-

бутнього, тобто бачити своє життя цілісним, що свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості.

Достатньо суттєвими чинниками зовнішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій виявилася така складова лідерської обдарованості, як вміння надавати самостійності підлеглим, а також гнучкість поведінки. Гнучкість поведінки, що визначає здатність швидко та адекватно реагувати на ситуацію, що змінюється, набуває особливого значення у роботі профспілкового ватажка, оскільки є однією з його професійно важливих якостей.

Одним із найвагоміших чинників внутрішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, що обумовлює високий рівень одразу декількох його складових, є самоефективність фахівця. Зокрема, самоефективність є найсуттєвішим чинником високого рівня потреби у професійному вдосконаленні. Разом з такою складовою лідерської обдарованості, як «управління», самоефективність є вагомим чинником постійної постановки нових професійних цілей. Зрештою, самоефективність є й найсуттєвішим чинником високого рівня формування власного "життєво-професійного простору".

Другим найвагомішим чинником, що є визначальним також для декількох складових внутрішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій, є внутрішня професійна мотивація. Разом з комунікативними схильностями вона обумовлює наявність проекту власного професійного розвитку та задоволення власними професійними досягненнями. Крім того, разом із самоефективністю внутрішня професійна мотивація визначає високий рівень формування власного "життєво-професійного простору".

Третє місце за значущістю в обумовленні рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення працівників профспілкових організацій посідають такі складові лідерської обдарованості, як найефективніший засіб управління процесом досягнення мети, що обумовлює такі його складові, як потребу у професійному вдосконаленні та постійну постановку нових професійних цілей, а також інтелектуальна стимуляція співробітників, що разом з внутрішньою професійною мотивацією та комунікативними схильностями обумовлює такі складові внутрішньопрофесійного самоздійснення, як наявність проекту власного професійного розвитку та задоволення власними професійними досягненнями.

Достатньо суттєвими чинниками окремих складових внутрішньопрофесійного самоздійснення виявилися також комунікативні схильності, емоційна стійкість і такий показник Самоактуалізаційного тесту, як погляди на природу людини. Комунікативні схильності та емоційна стійкість мають особливе значення в роботі профспілкового лідера, оскільки його робота – це постійне спілкування з людьми, вирішення непростих, напружених та конфліктних ситуацій, отже ці якості лідера є вкрай необхідними в роботі працівника профспілок.

Найбільш вагомим та інформативним чинником досягнення поставлених професійних цілей, а також розкриття особистісного потенціалу і здібностей у



професії працівників профспілкових організацій виявилася самоефективність. Оскільки наше дослідження професійного самоздійснення працівників профспілок виявило, що самоефективність є найсуттєвішим чинником також їхнього загального професійного самоздійснення, ми можемо зробити висновок, що самоефективність справляє найбільш виражений вплив на можливість професійного самоздійснення працівників профспілкових організацій на всіх його рівнях. Звідси витікає необхідність ретельної розробки психологічних заходів щодо підвищення в них рівня самоефективності.

Результати засвідчують, що така складова лідерської обдарованості, як управління – здатність раціонально та ефективно управляти процесом досягнення мети справляє достатньо виражений вплив на визнання досягнень професійним співтовариством працівників профспілкових організацій. Така складова їх зовнішньо-професійного самоздійснення, як використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями обумовлюється в значній мірі такою складовою лідерської обдарованості, як натхнення, що вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети. Вміння надихати інших до співпраці та досягнення спільної мети є вкрай важливим саме у професійній діяльності працівника профспілок.

Найбільш істотним чинником вияву високого рівня творчості у професійній діяльності є внутрішня професійна мотивація, яка є одним з визначальних чинників самоздійснення особистості у будь-якій професії, і у профспілковій роботі зокрема. Показник шкали підтримки Самоактуалізаційного тесту, що показує незалежність думки та поведінки фахівця від зовнішнього впливу, є важливим чинником визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, а також вияву високого рівня творчості у професійній діяльності.

Достатньо значущими чинниками окремих складових зовнішньо-професійного самоздійснення виявилися також такі показники Самоактуалізаційного тесту, як гнучкість поведінки, самоприйняття, синергії, а також така складова лідерської обдарованості, як надання самостійності підлеглим. Всі ці якості особистості є професійно важливими для профспілкового лідера, отже у розробці програми психологічного забезпечення професійного самоздійснення працівників профспілок велика увага приділяється розвитку саме цих значущих чинників.

Проведене емпіричне дослідження виявило достатній рівень емоційної стійкості досліджуваної групи працівників профспілок як важливого чинника їхнього професійного самоздійснення.

## **2.5. Чинники професійного самоздійснення менеджерів**

Найвагомішими чинниками професійного самоздійснення менеджерів можна вважати високий рівень креативності та професійної самоефективності, а також гарне самопочуття.

Внутрішньопрофесійне самоздійснення менеджерів також значною мірою зумовлюється гнучкістю їхньої поведінки, самоповагою та здатністю до прийняття агресії. Зовнішньопрофесійне самоздійснення, насамперед, залежить від рівня креативності.

Вагомими чинниками окремих складових внутрішньопрофесійного самоздійснення менеджерів, крім вже згадуваних вище, також були визначені компетентність у часі, фізична активність та емоційна стійкість і підвищена невротизованість, яка була віднесена до негативних чинників. До чинників окремих складових зовнішньопрофесійного самоздійснення менеджерів також віднесені загальна працездатність та, як негативний чинник, рівень стресованості.

## **2.6. Чинники професійного самоздійснення вчителів**

Найбільш вагомим та інформативним чинником загального та зовнішньо-професійного самоздійснення вчителів виявилася шкала ціннісних орієнтацій. Це надає можливість стверджувати, що фахівець-вчитель, який самоздійснюється, має поділяти цінності, властиві особистості, що самоактуалізується.

Другим за інформативністю чинником, що разом з шкалою ціннісних орієнтацій обумовлює високий загальний рівень професійного самоздійснення вчителів, виявилася самоефективність. Безпосередньо самоефективність виходить на перший план при формуванні рівня внутрішньопрофесійного самоздійснення вчителів і займає друге місце у формуванні загального рівня професійного самоздійснення. Четверте місце самоефективність посідає при формуванні зовнішньопрофесійного рівня самоздійснення.

Третє місце за значущістю впливу на рівень професійного самоздійснення вчителів посіла зовнішня негативна мотивація. У цьому випадку вона пов'язана із зовнішніми обставинами, які виявляються у вигляді страхів покарання чи осуду з боку керівництва, співробітників і оточуючих взагалі. Саме зовнішня негативна мотивація виходить на друге місце серед предикторів, які відповідають за формування рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення, і – на третє місце при формуванні загального та внутрішньопрофесійного рівнів самоздійснення вчителів.

Суттєвим чинником рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення вчителів виступає шкала поглядів на природу людини, яка відображає позитивне ставлення до людей і вимірює ступінь конструктивності поглядів на природу людини, здатність переживати теперішній момент свого життя у всій його повноті, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього.

Отже, усі чотири названі чинники: шкала ціннісних орієнтацій, самоефективність, зовнішня негативна мотивація та шкала поглядів на природу людини впливають на професійне самоздійснення вчителів, яке, у свою чергу, є вершиною самореалізації та розкриття їхнього творчого і духовного потенціалу.

## 2.7. Чинники професійного самоздійснення лікарів

Найбільш вагомим чинником професійного самоздійснення лікарів, серед показників використаних психодіагностичних показників, є рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність). Цей чинник виявився провідним і щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення), і для семи з десяти ознак, які складають зазначені рівні (наявність проекту власного професійного розвитку, постановка нових професійних цілей, формування власного «життєво-професійного простору», досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

Другим за вагою чинником можна вважати рівень внутрішньої професійної мотивації, тобто велике значення для лікарів самого змісту здійснюваної діяльності. В якості додаткових чинників професійного самоздійснення лікарів можна розглядати шість показників таких шкал САТ, як «компетентність у часі», «спонтанність», «гнучкість поведінки», «самоповага», «прийняття агресії», «погляди на природу людини», що характеризують вираження здатності пережити справжній момент свого життя у всій його повноті; спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття і гнучкість поведінки в реалізації своїх цінностей та взаємодії з оточуючими людьми; здатність цінувати свої переваги, позитивні властивості характеру, поважати себе за них; здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію; здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, за умови їхньої не антисоціальної спрямованості; схильність сприймати природу людини в цілому як позитивну.

Також було визначено чинники, що виражено негативно впливають на професійне самоздійснення лікарів. Це такі симптоми професійного емоційного вигорання, як «загнаність у клітку», «невдоволеність собою» та «особистісне відсторонення» (деперсоналізація).

Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що найвагомим чинником професійного самоздійснення лікарів-хірургів серед використаних психодіагностичних показників є показник шкали «уявлень про природу людини» тесту САТ (відображає позитивне ставлення до людей, симпатію до них, віру в могутність людських можливостей). Цей чинник виявився провідним щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо- та зовнішньо-професійного), так і для двох з десяти ознак, які складають зазначені рівні (формування власного «життєво-професійного простору», вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

Наступним вагомим чинником є показник шкали «пізнавальних потреб» САТ (виражене прагнення до знань про навколишній світ), він виявився інформативним і для «загального рівня професійного самоздійснення», і для «рівня внутрішньо-професійного самоздійснення».

Третю позицію займає показник «зовнішньої позитивної мотивації» (стимулювання праці через матеріальні і морально-психологічні засоби, що дозволяє відчувати себе впевненіше й ефективніше працювати), який є інформативним для «загального рівня професійного самоздійснення» і «рівня зовнішньопрофесійного самоздійснення».

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення хірургів можна розглядати шість показників таких шкал САТ, як «ціннісні орієнтації» (здатність людини поділяти цінності, властиві особистості, що самоактуалізується), «синергія» (здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо), «підтримка» (ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні), «креативність» (вираження творчої спрямованості особистості), «сенситивність» (визначає, якою мірою людина усвідомлює свої потреби і почуття, наскільки добре відчуває і рефлексує їх), «самоприйняття» (ступінь прийняття людиною себе такою, як є, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків).

Також було визначено два негативні чинники, що впливають на рівень професійного самоздійснення хірургів. Такими чинниками виявився один з симптомів професійного емоційного вигорання «емоційна відстороненість» і зовнішня негативна мотивація.

## **2.8. Чинники професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів)**

Найбільш вагомим чинником професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів) серед використаних психодіагностичних показників є показник шкали «підтримки» тесту САТ (ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні). Цей чинник виявився провідним і щодо двох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень та рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення), і для двох з десяти ознак, які складають зазначені рівні (потреба у професійному вдосконаленні і наявність проекту власного професійного розвитку).

Другим за вагою чинником можна вважати показник шкали «контактності» за тестом САТ, тобто здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми, до суб'єкт-суб'єктного спілкування.

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення лікарів можна розглядати показники таких шкал САТ, як «синергія» (здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких, як гра і робота, тілесне і духовне тощо) і «прийняття агресії» (здатність індивіда приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи).

Також було визначено негативні чинники, що впливають на рівень професійного самоздійснення фахівців у галузі інформаційних технологій (програмістів та системних адміністраторів). Такими чинниками виявилися симптоми емоційного професійного вигорання – «особистісна відстороненість (деперсоналізація)» і «емоційна відстороненість».

## **2.9. Чинники професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл**

Результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що найвагомим чинником професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл серед використаних психодіагностичних показників є рівень внутрішньої професійної мотивації, тобто високе значення для них самого змісту здійснюваної педагогічної діяльності. Цей чинник виявився провідним і щодо усіх трьох узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, рівні внутрішньо- та зовнішньопрофесійного), і для шести з десяти ознак, які складають зазначені рівні (потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, досягнення поставлених професійних цілей, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії).

Другим за вагою чинником можна вважати рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність), який на другому місці ввійшов до регресійних моделей, що були побудовані стосовно п'яти з одинадцяти показників самоздійснення.

В якості додаткових важливих чинників професійного самоздійснення вчителів музичних шкіл можна розглядати п'ять показників таких шкал САТ, як "креативність", "компетентність у часі", "прийняття агресії", "підтримка" та "пізнавальні потреби", які характеризують вияв творчої спрямованості особистості, здатність переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, відчувати цілісність власного буття – нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи, за умови їхньої не антисоціальної спрямованості, незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні, та потяг до знань про оточуючий світ.

## **2.10. Чинники професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти**

Результати дослідження вказують на те, що найвагомим чинником професійного самоздійснення шкільних психологів є рівень професійної самоефективності (здатність ефективно організувати та здійснити професійну діяльність).

Цей чинник виявився провідним для всіх узагальнених показників професійного самоздійснення (загальний рівень, внутрішньо-професійний і зовнішньо-професійний рівні), а також для п'яти ознак, які складають зазначені рівні (формування власного «життєво-професійного простору», досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності).

Наступним вагомим чинником, що впливає на показники професійного самоздійснення шкільних психологів, є показник шкали «самоповага» (за Самоактуалізаційним тестом), який характеризує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру та поважати себе за них. Показник самоповаги увійшов до регресійних моделей, які були побудовані для трьох показників самоздійснення.

Важливими чинниками професійного самоздійснення шкільних психологів є також показники шкал «ціннісні орієнтації» та «погляд на природу людини» (за САТ), що характеризують зв'язок рівня професійного самоздійснення із тим, наскільки шкільні психологи поділяють цінності, які притаманні особистостям, що прагнуть до самоактуалізації, а також схильність в цілому позитивно сприймати природу людини і не вважати дихотомії мужності/жіночості, раціональності/емоційності та ін. антагоністичними і нездоланими. Кожен з цих чинників увійшов до регресійних моделей, які були побудовані для двох показників самоздійснення.

Всі вищезазначені чинники впливають на професійне самоздійснення психологів системи середньої освіти, яке є одним із найважливіших форм їхнього життєвого самоздійснення, і характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу, розвитком їхніх здібностей, затребуваністю їхньої професійної кваліфікації, широким використанням їхнього професійного досвіду тощо. Дослідження чинників професійного самоздійснення фахівців, і в їхньому числі – шкільних психологів, та сприяння професійному самоздійсненню фахівців можна розглядати як одну з найважливіших проблем сучасної вітчизняної психологічної науки.

## **2.11. Чинники професійного самоздійснення академічних учених**

Результати проведеного емпіричного дослідження довели, що досягнення вершин самоздійснення для фахівців творчих професій (на прикладі вчених гуманітарного профілю) є особливо актуальним. На підставі отриманих даних можна стверджувати, що переважна більшість (понад 70%) обстежених учених виявили здатність досягати свого самоздійснення в науково-дослідній діяльності. Окреслено структуру професійного самоздійснення вченого, яка відобразила внутрішню архітектуру взаємозв'язків складових професійного самоздійснення. Відповідно до цього виділено чотири рівні розвитку професійного самоздійснення академічних вчених, який діагностувався за визначеними критеріями й

показниками, та надано їм якісну характеристику. З'ясовано, що кожному з рівнів професійного самоздійснення відповідає певна міра складності його складових, які в своїй єдності забезпечують його функціональне призначення.

Виокремлено спектр чинників, що детермінують процес розгортання самоздійснення вчених. Побудовано регресивні моделі предикацій професійного самоздійснення (загальнопрофесійного, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення). Здійснено порівняння результатів кореляційного та лінійного регресійного аналізів, що дозволило виявити різний характер і направленість зв'язків складових професійного самоздійснення з психологічними характеристиками особистості вченого. На цій основі надано змістовну характеристику детермінаційним зв'язкам, яка засвідчує значний вплив самих різних психологічних характеристик на динаміку розвитку професійного самоздійснення та його складових.

Виявлено і схарактеризовано дві групи чинників, в одну групу ввійшли предиктори, які сприяють актуалізації і розвитку можливостей для самоздійснення, а в іншу – ті, які його гальмують. Позитивну динаміку досягнення вченими професійного самоздійснення визначають такі чинники, як «спонтанійність», «мисленнєві властивості особистості», «креативність» та «контактність»; негативну – «циклотимність».

Окремий аспект цієї динаміки, але не менш значущий, детермінується дією психофізіологічних чинників. Показано, що професійне самоздійснення можливе лише за регулювання власної активності, вміння мобілізувати особистісний ресурс, формування вимог до себе, які орієнтовані на вдосконалення професійно-особистісних якостей ученого. Це відобразилося у спектрі дії чинників, які характеризують властивості нервової системи, – «сила процесів гальмування», «циклотимність» та «тривожність».

Припускаємо, що чинники (предиктори) зовнішньо-професійного самоздійснення презентують інваріативну частину професійного самоздійснення. Тоді як чинники внутрішньо-професійного самоздійснення є варіативними складовими та відображають його індивідуальну своєрідність.

Побудовані регресивні моделі професійного самоздійснення, з одного боку, демонструють найбільш вагомі чинники впливу на динаміку його розвитку, характеризуючи специфічність цієї детермінації, а з іншого – відображають наявність зовнішніх (організаційно-діяльнісних) і внутрішніх (особистісних) умов як орієнтирів для моделювання технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення вченого.

### **3. Технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

#### **Структура розробки та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

На основі результатів здійснених теоретико-експериментальних досліджень нами визначено *загальну структуру розроблення, апробації та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень*, яка складається з 6-ти етапів:

1. Визначення *основних принципів, змісту та напрямів* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості.

2. Визначення емпіричним шляхом основних *психофізіологічних закономірностей та чинників* професійного самоздійснення (і загальних, і специфічних для фахівців різних професій).

3. Розробка на цій основі *загальної технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень* (визначення основних задач, етапів та методів, які використовуються для їхнього вирішення).

4. Розробка *модифікацій технологій психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення* з урахуванням його специфіки у фахівців різних професій.

5. *Апробація та доопрацювання* технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення для фахівців різних професій.

6. *Практичне впровадження* технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень в різних видах професійної діяльності.

Відповідно до вищенаведеної структури, принципи, зміст та напрями психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості, наведено нижче. Основні психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення нами було визначено в ході виконання попередньої роботи і докладно викладено у монографії, підготовленій за її результатами (Кокун та ін., 2015). Розгляду чинників професійного самоздійснення, визначених у результатах нещодавніх емпіричних досліджень, присвячено другий розділ монографії. У параграфі 3.1.3 ми викладемо загальну технологію психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень.

#### **Принципи, зміст та напрями психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості**

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості має базуватися на **принципах** науковості, постійності, оптимізації, системно-



сті, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. Принцип *науковості* передбачає, що психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості має спиратися на загальнонаукову методологію, врахування сучасних досягнень людинознавчих наук (зокрема психології та психофізіології), використання науково обґрунтованих методів та методик, врахування емпіричних даних щодо чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення фахівців різних професій, врахування актуальних соціально-економічних умов.

2. Принцип *постійності*: найвищої ефективності психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості може бути досягнуте за умови його постійного здійснення, починаючи з перших етапів професійного становлення.

3. Принцип *оптимізації* передбачає визначення оптимальних загальних, й індивідуальних стратегій професійного самоздійснення особистості.

4. Принцип *системності* передбачає необхідність врахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

5. Принцип *адекватності* передбачає у процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості застосування заходів, адекватних поставленим завданням, індивідуальним особливостям фахівця, специфіки його професійної діяльності тощо.

6. Принцип *спрямованості на досягнення найвищого рівня* професійного самоздійснення означає постановку мети сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього професійного самоздійснення.

У психофізіологічному забезпеченні професійного самоздійснення особистості можна виділити три основні **напрями**: за складовими самоздійснення, за певною професією та за спрямованістю заходів.

За *складовими професійного самоздійснення* психофізіологічне забезпечення може бути спрямоване на: 1) забезпечення *зовнішньопрофесійного* самоздійснення (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності); 2) забезпечення *внутрішньопрофесійного* самоздійснення (професійного самовдосконалення, спрямованого на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості також може поділятися залежно від того, у якій *певній професії* воно здійснюється.

І за *спрямованістю заходів*, у психофізіологічному забезпеченні професійного самоздійснення особистості можна виділити спрямування на: 1) сприяння власне самоздійсненню, розвиток певних якостей і т. ін.; 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних

криз, деструкцій, вигорання).

**Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості** є системою послідовних заходів, спрямованих на сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього рівня професійного самоздійснення на основі врахування актуальних соціально-економічних умов, чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення.

У ході проведення такого забезпечення можливе застосування досить широкого арсеналу діагностичних, розвивальних та корекційних методів сучасної психологічної та психофізіологічної практики. Це відповідає науковим уявленням про людину як цілісну біопсихосоціальну систему, що передбачає необхідність врахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини. Адже, наприклад, відсутність належної мотивації щодо ефективності діяльності та його успішного професійного розвитку перекреслює у фахівця всі інші позитивні моменти – наявність у нього високого рівня розвитку необхідних психофізіологічних властивостей, професійних знань та досвіду, гігієнічно та ергономічно сприятливих умов праці, відмінного здоров'я та інших. І таких прикладів можна навести безліч...

### **Загальна технологія психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

#### ***Основні задачі психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень***

Відповідно до визначених нами в емпіричному дослідженні загальних чинників (див. параграф 2.1), *загальні заходи*, спрямовані на вирішення *основних задач* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця, у першу чергу, мають бути спрямовані на забезпечення наявності у фахівців високого рівня:

- 1) задоволеності змістом власної професійної діяльності;
- 2) задоволеності своєю професією і роботою;
- 3) вираженості цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується;
- 4) комунікативних здібностей;
- 5) професійної самоефективності.

Також важливе значення відіграють заходи, спрямовані на розвиток у фахівців внутрішньої професійної мотивації, формування індивідуального стилю професійної діяльності, збільшення професійної мобільності, профілактику виникнення таких негативних особистісно-професійних явищ, як професійні вигорання та деформації.

Підвищенню рівня *внутрішньопрофесійного самоздійснення* фахівця можуть суттєво сприяти заходи, спрямовані на підтримку в нього гарного стану здоров'я та розвиток організаційних здібностей.

Згідно з отриманими емпіричними результатами у заходах психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення *чоловіків* більшу увагу слід приділити формуванню цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, розвиткові творчої спрямованості особистості та комунікативних здібностей, підвищенню зацікавленості у власній професійній діяльності, стимулюванню до підвищення власного професійного рівня.

У *жінок* – розвитку організаційних здібностей та професійної самоефективності; підвищенню задоволеності змістом професійної діяльності, опануванню засобів підвищення професійної працездатності, профілактиці редукції особистих досягнень.

У наймолодших фахівців (*до 25 років*) та досвідчених (*від 40 років*) слід окрему увагу приділити розвитку здатності до цілісного сприйняття світу і людей. У фахівців *26 - 30 років* – розвитку творчої спрямованості, здатності до повного переживання теперішнього моменту свого життя та бачення його цілісним, збільшенню прагнення до знань про навколишній світ. У фахівців *31 - 40 років* – збільшенню самоповаги (здатності цінувати свої переваги та позитивні якості).

У професійному аспекті для фахівців професій типу "людина-людина" особливо актуальним є підвищення задоволеності змістом професійної діяльності, забезпечення гарних стосунків з колегами, підвищення самоповаги. Для фахівців професій типу "людина-знак" – розвиток творчої спрямованості, формування цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, збільшення прагнення до набуття знань про навколишній світ, підвищення здатності рефлексувати свої потреби і почуття. Для фахівців професій типу "людина-знак" – матеріальна винагорода за виконану роботу та підтримка гарного стану здоров'я

У процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення слід враховувати, що найвищий рівень професійного самоздійснення властивий фахівцям творчих професій, а найнижчий – фахівцям професій обслуговування.

Вищенаведені основні та додаткові задачі психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця у повній мірі відповідають викликам серйозних соціально-економічних перетворень, які є властивими для українського суспільства впродовж тривалого часу. Пов'язана з цим виражена політична, соціальна та економічна нестабільність, закономірно утруднює досягнення людиною особистісного благополуччя (психічного, професійного, матеріального тощо). Відповідно у мінливому світі актуальним стає пошук дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливості розкрити внутрішні ресурси не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку. Саме до таких особистісно-професійних концептів належить феномен професійного самоздійснення, на сприяння досягнення якого й спрямовані виокремлені вище задачі.

***Основні етапи психофізіологічного забезпечення професійного самоз-***

### **дійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень**

Здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця передбачає два послідовні етапи: *загальний* та *індивідуальний*.

**Загальний етап.** Передбачає заходи, які в цілому сприяють підвищенню рівня професійного самоздійснення усіх фахівців. Відповідно до обґрунтованого вище спрямування, вони мають забезпечити підвищення у фахівців рівня задоволеності змістом власної професійної діяльності, своєю професією і роботою, вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; комунікативних здібностей; професійної самоефективності тощо.

Організаційно цей етап може здійснюватись у певній організації (установі) чи групі організацій (установ), об'єднаних єдиним підпорядкуванням (міністерство, відомство, корпорація тощо). Здійснюватись – і для всіх фахівців організації (установи), і лише для фахівців окремих професій.

Вибір і послідовність заходів, засобів та методів психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців здійснюються з урахуванням специфіки діяльності організації (установи), а також професійних, статевих та вікових особливостей фахівців, які в ній працюють.

Загальний етап складається з *чотирьох підетапів*:

1) організаційний – визначення специфіки діяльності організації, основних вимог, які ставляться до фахівців різних професій, умов, в яких вони працюють тощо;

2) діагностичний – проведення діагностики фахівців з використанням опитувальника професійного самоздійснення та шести психодіагностичних методик (Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ, «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ);

3) формувально-розвивальний – на основі аналізу отриманих на попередніх двох підетапах результатів визначаються та здійснюються відповідні заходи, спрямовані на підвищення у фахівців рівня професійного самоздійснення;

4) контрольний – повторне дослідження, спрямоване на визначення ефективності комплексу заходів, що були застосовані на попередньому підетапі.

**Індивідуальний етап.** Передбачає індивідуальну практичну роботу з окремим фахівцем (фахівцями) у залежності від їх діагностичних результатів, і передбачає індивідуалізований підбір певних заходів та методів, спрямованих на допомогу у професійному самоздійсненні певному фахівцеві.

Індивідуальний етап також складається з *трьох підетапів*:

1) аналіз індивідуальних діагностичних результатів фахівців з метою визначення переліку тих фахівців, з якими доцільна індивідуальна практична робота; розробка індивідуальних програм, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню певного фахівця;

2) формувально-розвивальний – виконання фахівцем індивідуальної програми з постійним супроводом цього процесу практичним психологом;

3) контрольний – визначення ефективності індивідуальної роботи, прийняття рішення про її завершення (з наданням рекомендацій щодо подальшої самостійної роботи фахівця) чи продовження.

Безпосередньо психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівців здійснюється практичними психологами, які мають необхідну для цього кваліфікацію, у тісній співпраці з керівництвом організації та її підрозділів.

### ***Основні заходи, засоби та методи психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця***

У процесі здійснення психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця може застосовуватись, на нашу думку, найширший арсенал методів сучасної психологічної практики.

Перелік основного діагностичного інструментарію, який було наведено вище, за необхідності, може бути суттєво розширеним.

Вибір заходів, засобів та методів, спрямованих на вирішення формувально-розвивальних задач, здійснюється згідно з їхнім змістом та специфікою умов застосування у кожному випадку.

Наприклад, вирішення таких задач загального етапу, як збільшення задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності, задоволеності своєю професією і роботою в цілому може бути забезпечено шляхом загального коригування умов та змісту діяльності, підвищенням рівня матеріального і морального стимулювання, поліпшенням соціально-побутових умов, коригуванням стилю управління тощо.

Збільшення у фахівців вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується, підвищення рівня комунікативних та організаційних здібностей, професійної самоефективності та мотивації, формування індивідуального стилю професійної діяльності, розвиток творчої спрямованості, збільшення професійної мобільності тощо може бути забезпечено шляхом психологічного консультування, бесід, тренінгових занять, спрямованих на розвиток певних якостей, психорегуляційними засобами, наданням загальних та індивідуальних рекомендацій.

### III. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

У звіті представлено результати завершеного колективного дослідження науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України проблеми психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Власне, розробка концептуальних теоретико-методологічних та практичних основ такого забезпечення і стала кінцевим підсумком дослідження, що здійснювалося у декілька етапів.

Обґрунтування актуальності зазначеної проблеми показало, що визначення чинників та розробку науково-практичних основ сприяння професійному самоздійсненню фахівців різних професій можна віднести до найважливіших проблем психологічної науки. Це зумовлюється суттєвими утрудненнями в досягненні сучасною людиною особистісного благополуччя внаслідок вираженої політичної, соціальної та економічної нестабільності суспільства. А одним з дієвих особистісно-професійних концептів, що надали б людині можливість розкрити внутрішні ресурси не тільки з метою підвищення власної стійкості до бурхливих соціально-економічних перетворень, але й для отримання бажаного вектору особистісного розвитку, поза сумнівом, є феномен професійного самоздійснення.

Необхідною теоретико-психологічною та світоглядно-науковою базою дослідження став аналіз змісту та чинників професійного самоздійснення особистості. В ході цього аналізу було розглянуто сутність та компоненти особистісного та професійного самоздійснення людини, уявлення науковців щодо чинників професійного самоздійснення фахівців, у тому числі й найновітніших, які упродовж останніх років визначалися в процесі емпіричних досліджень. Досить велику увагу приділено світоглядно-науковому аспекту проблеми, пов'язаному з аналізом розвитку психофізіологічних органів як стрижневого чинника професійного самоздійснення особистості.

Спираючись на результати аналізу був здійснений добір дослідницького інструментарію та розроблена програма емпіричних досліджень, спрямована на визначення чинників професійного самоздійснення фахівців – і загальних чинників професійного самоздійснення, і чинників професійного самоздійснення фахівців певних професій та професійних груп. Ці дослідження проводилися у 21 закладі й організаціях, а також на психодіагностичному сайті. У дослідженнях взяли участь викладачі вищої школи – 80, вчителі – 183, вихователі дошкільних закладів – 78, практичні психологи – 28, лікарі – 70, програмісти – 20, менеджери – 30, працівники профспілок – 32, науковці – 92, фахівці із різних країн – відвідувачі сайту <http://prof-diagnost.org> – 368 (всього 981 фахівець).

Стосовно загальних чинників професійного самоздійснення, зокрема, та особливостей їхнього прояву в різних групах фахівців, встановлено, що найвираженішим предиктором досягнення фахівцями високого рівня професійного самоздійснення є рівень задоволеності ними змістом власної професійної діяль-

ності. Також достатньо значущими чинниками виявилися діагностичні показники ступеня задоволеності своєю професією і роботою, шкали «ціннісних орієнтацій» (вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується), комунікативних та організаційних здібностей, «редукції особистих досягнень» (негативний чинник). Дещо менш вагомими стали показники «внутрішньої професійної мотивації» та професійної деформації (негативний чинник).

Для професійного самоздійснення чоловіків більше значення відіграє вплив таких чинників, як: ступінь вираження цінностей, властивих особистості, що самоактуалізується; ступінь творчої спрямованості особистості; рівень розвитку комунікативних здібностей; зацікавленість у професійній діяльності; величина зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня; для професійного самоздійснення жінок – рівень розвитку організаційних здібностей; рівень професійної самоефективності; задоволеність змістом професійної діяльності; здатність менше стомлюватися впродовж робочого дня; «редукція особистих досягнень» (негативний чинник).

У віковому аспекті в наймолодших фахівців (до 25 років) основним предиктором професійного самоздійснення стала шкала «синергії» (здатність до цілісного сприйняття світу і людей). У фахівців 26 - 30 років – шкали «креативності» (творча спрямованість особистості), «підтримки» (здатність повно пережити теперішній момент життя та бачити своє життя цілісним), «пізнавальних потреб» (прагнення до набуття знань про навколишній світ), показники комунікативних та організаційних здібностей, а також ступінь задоволеності своєю професією і роботою. У фахівців 31 - 40 років – шкала «самоповаги» (здатність цінувати свої достоїнства). У найстарших фахівців (від 40 років) – шкала «синергії», внутрішня професійна мотивація та ступінь задоволеності своєю професією і роботою.

Також встановлено достатньо інформативні закономірності щодо чинників професійного самоздійснення за групами споріднених професій (типу "людина-людина", "людина-знак", обслуговування та ін.) і за певними професіями (викладачі, вчителі, практичні психологи, лікарі, програмісти, менеджери тощо). Такі чинники, які, до речі, в різних професіях можуть досить суттєво відрізнятися від загальних, визначено та докладно проаналізовано щодо узагальнених показників професійного самоздійснення та всіх його 10 складових. Зважаючи на досить великий обсяг цих узагальнюючих результатів ми на них окремо зупинятися не будемо, позаяк вони докладно стосовно кожної професії викладені розділі II звіту.

Саме на визначених в емпіричному дослідженні чинниках, що зумовлюють професійне самоздійснення фахівців – і загальних чинників професійного самоздійснення, і чинників професійного самоздійснення фахівців певних професій та професійних груп – і базувалася подальша розробка технологічних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців.

Розроблені авторським колективом концептуальні теоретико-методологічні та практичні основи технології психофізіологічного забезпечення професійного

самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень включають загальні технологічні підходи щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в таких умовах, а також модифікації відповідних технологій з урахуванням специфіки забезпечення у фахівців різних професій.

Зокрема, зроблено акцент на обґрунтуванні та висвітленні:

1) загальної структури розроблення, апробації та впровадження технології психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень, яка складається з 6 етапів;

2) принципів, змісту та напрямів психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення особистості; зокрема, визначено наступні *принципи*: науковості, постійності, оптимізації, системності, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення; *напрями* – за складовими самоздійснення, за певною професією та за спрямованістю заходів; обґрунтовано, що *психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення особистості* є системою послідовних заходів, спрямованих на сприяння здобуттю певним фахівцем максимально можливого для нього рівня професійного самоздійснення на основі врахування актуальних соціально-економічних умов, чинників, загальних та специфічних психофізіологічних закономірностей професійного самоздійснення;

3) *загальної технології* психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень, в якій розкрито основні задачі, етапи, заходи, засоби та методи такого забезпечення;

4) технологічних підходів щодо психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення фахівців низки професій.

Матеріали монографії можуть бути використані в роботі науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, бізнес-тренерів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.