

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

навчально-науковий медичний інститут

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри психології

_____ А.І. Яблонський

“ _____ ” _____ 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦЯ У СУЧАСНОМУ СВІТІ

Керівник:

к. психол.н., доцент

Микитюк Галина Юріївна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

д. наук з держ. упр., професор

Ємельянов Володимир Михайлович

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 664 мз

Валах Ірина Василівна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Психологія»

Миколаїв – 2024 рік

(повне найменування вищого навчального закладу)

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) не планується

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Микитюк Г.Ю.		
Розділ 1	Микитюк Г.Ю.		
Розділ 2	Микитюк Г.Ю.		
Розділ 3	Микитюк Г.Ю.		
Висновки	Микитюк Г.Ю.		

7. Дата видачі завдання 10.09.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2024	
2.	Розділ 1. Теоретичні аспекти моделі особистісної зрілості роботодавця	вересень 2024	
3.	Розділ 2. Емпіричне дослідження особистісної зрілості роботодавців у сучасному бізнес-середовищі	вересень - жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Шляхи корекції особистісної незрілості роботодавців у сучасному бізнес-середовищі	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02.09 – 15.09. 2024	
7.	Оформлення списку використаних джерел та літератури, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	21.11.2024	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу магістра	02.12.2024	
10.	Захист кваліфікаційної роботи магістра	19.12 2024	

Студентка

(підпис)

Валах І.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Микитюк Г.Ю.

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОДЕЛІ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦЯ	9
1.1. Поняття особистісна зрілість у психологічних дослідженнях	9
1.2. Роль особистісно зрілих роботодавців у сучасному бізнес-середовищі	21
1.3. Психологічні особливості формування моделі особистісно зрілого роботодавця	36
Висновки до першого розділу	48
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦІВ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ.....	50
2.1. Методологічне забезпечення вивчення аналізу основних показників особистісно зрілих роботодавців	50
2.2. Якісні та кількісні характеристики констатуючого експерименту.....	62
Висновки до другого розділу	73
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ КОРЕКЦІЇ ОСОБИСТІСНОЇ НЕЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦІВ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ.....	75
3.1. Корекційно-відновлювальна програма для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців	75
3.2. Аналіз ефективності впливу корекційно-відновлювальної програми.....	84
3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення особистісної зрілості роботодавців	97
Висновки до третього розділу	105
ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	113
ДОДАТКИ	123

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному динамічному бізнес-середовищі особистісна зрілість роботодавця стає ключовим фактором для успішного управління організаціями. Зі збільшенням темпів змін, глобалізацією та зростанням стресових навантажень, роль особистісної зрілості керівника у формуванні ефективної корпоративної культури та стратегії управління стає дедалі важливішою. Особистісна зрілість, яка включає такі якості як емоційна стабільність, здатність до саморегуляції, стратегічне мислення та ефективна комунікація, визначає не тільки управлінську ефективність, але й здатність адаптуватися до нових умов та силою справлятися з викликами сучасного бізнес-середовища.

В умовах постійних змін та непередбачуваних обставин, ефективне управління вимагає від роботодавців високого рівня особистісної зрілості. Відсутність зрілості може призвести до проблем у командній взаємодії, низької продуктивності та недостатньої адаптивності, що негативно вплине на загальну ефективність організації. Тому важливо дослідити, яким чином особистісна зрілість впливає на управлінську діяльність і які фактори сприяють її розвитку.

Зрілість особистості є складним явищем, яке проявляється в ставленні людини до себе, свого «Я», міжособистісних взаємодій, а також до особистого і професійного життя та його наслідків. В рамках гуманістичної психології психологічна зрілість особистості є важливим показником її розвитку. Зокрема, А. Маслоу описує рівень зрілості як залежний від ступеня самоактуалізації, тобто здатності розуміти та задовольняти різні рівні піраміди потреб, а Г. Олпорт визначає зрілу особистість як таку, яка має здатність займатися різноманітною діяльністю та отримувати від неї задоволення.

Зрілість особистості може бути визначена через різні аспекти, які включають високий рівень розвитку фізіологічних, інтелектуальних, вольових, моральних та соціальних параметрів (Т. Титаренко, П. Горностай). Важливим є також автентичність особистості (В. Татенко) та перехідні стани від

формування планів і пошуку ідеального світу до реалізації життєвих цілей і перспектив, а також від самовизначення до самоактуалізації (Л. Орбан-Лембрик). Додатково, вплив кризи ідентичності, пережитої людиною в дорослому віці, відзначається як психологічне новоутворення зрілості, що визначає динамічну структуру особистості та її ідентичність (О. Штепа). Зрілість особистості також включає сукупність рис, що характеризують здатність людини бути відповідальною за свою автономію, самовизначення та самосприйняття, чуйність до нового досвіду та відкритість (Н. Антонова, Л. Рибачук).

При цьому професійна зрілість розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини. Вона представляє собою процес професійного та особистісного розвитку та росту суб'єкта, а також є феноменом у життєдіяльності людини, оскільки зумовлює істотні зміни в її життєвому шляху в цілому. Професійна зрілість сприяє найбільш повному всебічному розкриттю не лише професійного, а й особистісного потенціалу людини.

Існує кілька теорій, що розглядають аспекти професійної та особистісної зрілості людини, важливих для розуміння моделі особистісної зрілості роботодавця в сучасному світі. Серед найбільш значущих можна відзначити психодинамічну модель вибору професії (З. Фройд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу), теорію походження професійних інтересів (Е. Рое), а також теорії розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер) та вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорії особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн) та соціального навчання (Дж. Роттер); теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд) і дослідження становлення та розвитку особистості в контексті кар'єрного просування (А. Деркач, С. Джанер'ян, А. Маркова, Є. Молл, Д. Сьюпер). Важливими для розуміння взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку є праці К. Абульханової-Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молла, С. Гридін та інших.

Конкретизація дослідження полягає в потребі розробити чіткі моделі і стратегії для підвищення особистісної зрілості роботодавців, що дозволить забезпечити їхню ефективність у керівництві та управлінні. Дослідження моделі особистісної зрілості допоможе створити інструменти та програми для професійного розвитку, що в свою чергу дозволить організаціям краще справлятися з сучасними викликами, покращити внутрішні процеси та досягти високих результатів.

Отже, у сучасному житті надзвичайно важливим для підвищення управлінської компетентності та ефективності організацій у складних умовах сучасного бізнесу, що й зумовлює актуальність дослідження за даною темою: «Модель особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі».

Об'єкт – процес особистісного розвитку та зрілості роботодавця.

Предмет – психологічні особливості та чинники, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця та модель зрілості в контексті сучасного управлінського середовища.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості та чинники, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця в контексті сучасного управлінського середовища.

Відповідно до мети були визначенні **завдання дослідження**:

- 1) На основі теоретико-методологічного аналізу визначити основні підходи до вивчення особистісної зрілості роботодавця та її ключові характеристики.
- 2) Дослідити психологічні аспекти та фактори, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі.
- 3) Розкрити сутність причин особистісної незрілості роботодавців та її наслідків для управлінської діяльності.
- 4) Практично дослідити прояви особистісної незрілості серед роботодавців та їх вплив на управлінську ефективність.

5) Розробити та апробувати корекційно-відновлювальну програму для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців, оцінити її ефективність та практичні результати.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань обрано такі методи дослідження: теоретичні (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень), емпіричні (методи тестування, бесіда, констатувальний та формувальний експеримент), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження); методи математичної статистики: порівняльний та кореляційний аналізи (кореляційний аналіз К. Пірсона, оцінка розбіжності експериментальних даних за допомогою t-критерію Ст'юдента). При обробці даних використовувались комп'ютерні програми: MS Excel та SPSS 17.0.

Психодіагностичний комплекс методик склали: методика «Визначення рівня особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбуха); методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл); методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер); методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова) та методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського).

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. Вибірку дослідження склали 30 осіб віком від 21 до 55 років.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на: 1) XXVII Всеукраїнській щорічній науково-практичній конференції «Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти»; 2) VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Perspectives of contemporary science: theory and practice».

Публікації. Основний зміст і результати роботи висвітлено у 2 тезах та 1 статті категорії «Б»:

1. Валах І.В. Значення особистісної зрілості керівників для ефективності бізнесу в умовах сучасних викликів / Валах І.В. // Тези доповідей VIII Міжнародна науково-практична конференція «Perspectives of contemporary science: theory and practice» (16-18 вересня) – Львів, 2024.

2. Валах І.В. Personal maturity of employers in the business environment / Валах І.В. // Тези XXVII Всеукраїнська щорічна науково-практична конференція «Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (6-10 листопада 2024 р.) – Миколаїв, 2024.

3. Астремська І.В., Валах І.В. Психологічні аспекти формування особистісної зрілості керівника в сучасному бізнес-середовищі / Астремська І.В., Валах І.В. // Журнал категорії Б «Габітус» – Одеса, 2024.

Теоретична та практична значущість. Теоретична значущість дослідження моделі особистісної зрілості роботодавця в сучасному світі має важливе значення для розвитку психології управління та організаційної психології, що дозволяє уточнити концептуальні рамки особистісної зрілості, розрізняючи її від інших психологічних понять, таких як емоційна інтелігентність або професійна компетентність, а також розширює розуміння впливу цієї зрілості на управлінську діяльність, ефективність управління, прийняття рішень, розвиток команди та корпоративну культуру. Дослідження дозволяє проаналізувати, як особистісна зрілість впливає на організаційні процеси, такі як комунікація, стратегії розвитку та адаптація до змін, що сприяє розробці нових управлінських стратегій.

Практична значущість дослідження моделі особистісної зрілості роботодавця є цінним для створення програм професійного розвитку, які включають тренінги, коучінгові програми та навчальні курси, що допомагають розвивати ключові компетенції, такі як емоційна стабільність, саморегуляція, ефективна комунікація та стратегічне мислення, що дозволяє інтегрувати

психологічні знання у психокорекційні програми, оцінюючи ефективність різних підходів до корекції, а також виявляє проблеми, з якими стикаються особистісно незрілі роботодавці, такі як низька управлінська ефективність та проблеми в командній взаємодії. Розгляд особистісної зрілості в контексті сучасних викликів, таких як стрес, швидкі зміни в бізнес-середовищі та глобалізація, допомагає краще зрозуміти, як зрілість особистості може вплинути на здатність адаптуватися до нових умов та справлятися з викликами, що робить дослідження цінним для розширення знань про особистісну зрілість і її вплив на управлінську компетентність. А також допомагає краще зрозуміти, як зрілість особистості впливає на здатність адаптуватися до нових умов та справлятися з сучасними викликами, роблячи дослідження важливим для підвищення ефективності управлінської діяльності та покращення бізнес-клімату.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної магістерської роботи становить 169 сторінок, основний зміст викладено на 112 сторінках. Робота містить 4 таблиць, 12 рисунків та 7 додатків. Список використаних джерел складає 100 праці українських та зарубіжних авторів, з них 36 – іншомовні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОДЕЛІ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

1.1. Поняття особистісна зрілість у психологічних дослідженнях

У психологічній літературі поняття зрілості часто ототожнюють з дорослістю, проте ці терміни мають суттєві відмінності та тривалий час співіснують як окремі, але взаємопов'язані категорії. Попри це, визначення психологічного стану дорослої людини, зокрема її особистісної зрілості, залишається складним завданням. Основним орієнтиром часто виступає фактичний (паспортний) вік. Як зазначає І.С. Кон, – «хронологічний вік, а точніше – рівень розвитку людини, безпосередньо чи опосередковано впливає на її соціальний статус, характер діяльності та коло соціальних ролей» [64].

Феномен психологічної зрілості привертає увагу як вітчизняних, так і закордонних психологів, які наголошують на складності та неоднозначності визначення і трактування понять загальної та особистісної зрілості. Лише в останні десятиліття ця проблема з периферійної теми перетворилася на одну з ключових галузей науки, хоча досі залишається малодослідженою і супроводжується суперечливими підходами різних дослідників.

Зрілість традиційно вважалася періодом стабільності та «скам'янілості», проте лише нещодавно у вітчизняній психології почали ставити під сумнів необхідність дослідження різних аспектів психодинаміки цього періоду. Нині добре вивчені інтелектуальні зміни та деякі психологічні функції у дорослих, активно досліджуються питання, пов'язані з професійною зрілістю. Водночас зрілість у контексті особистісного та соціально-психологічного аспектів залишається недостатньо дослідженою сферою. Комплексних досліджень досі не розроблено, необхідність вивчення факторів та механізмів розвитку дорослої особистості залишається відкритим питанням. Стандарти особистісної зрілості

нечітко окреслені, а більшість науковців продовжують шукати найбільш прийнятне визначення «особистісної зрілості», намагаючись виявити психологічні реалії, які стоять за цим поняттям.

У словнику під редакцією П.П. Горностая і Т.М. Титаренко зазначено, що зрілість особистості – це стан високого розвитку фізіологічних, інтелектуальних, вольових, моральних та соціальних характеристик людини. Вона передбачає гармонійний розвиток цих параметрів, що включає фізичні, інтелектуальні та соціальні аспекти. Л.П. Овсянецька пропонує інший підхід до визначення зрілості, акцентуючи не на біологічних критеріях (соматичних, статевих, фізичних), а на глибинних психологічних новоутвореннях, які охоплюють особистісну та соціальну зрілість [27, с. 20-25].

О.А. Дмитрієва зазначає, що термін «психосоціальна зрілість» може краще розкрити поняття «зріла особистість», оскільки він відображає рівень психологічного розвитку людини та якість її соціальних стосунків [4]. Л.Е. Орбан-Лембрик вважає, що зрілість – це перехідний стан, у якому людина рухається від створення світу планів, пошуків та ідеалів до їхньої реалізації, переходячи від самовизначення до самореалізації [75, с. 189-191].

Деякі дослідники ставлять під сумнів необхідність або навіть можливість вивчення цього феномену. Наприклад, В.М. Русалов на питання, чи можна об'єктивно виміряти зрілість особистості та зафіксувати її вікову динаміку, відповів негативно, посилаючись на відсутність концептуальних інструментів, які могли б чітко описати не лише зрілу особистість, а й особистість загалом. Проте він все ж розглядає поняття «зрілого суб'єкта», який значною мірою пов'язаний з особистісною зрілістю та вищим рівнем розвитку –самоактуалізацією.

Водночас деякі дослідники підкреслюють необхідність вивчення основних тенденцій особистісного розвитку дорослих, особливо в межах практичної психології. Потреба в таких дослідженнях особливо відчутна, оскільки питання динаміки розвитку дорослої особистості частіше аналізуються

у контексті різних психотерапевтичних шкіл та підходів, ніж у межах емпіричних досліджень.

Поява нової ідентичності може бути ознакою наближення особистісної зрілості. О.С. Штепа пов'язує особистісну зрілість із кризою ідентичності, вважаючи, що вона є результатом особистісної кризи ідентичності, пережитої в зрілому віці. Зрілість характеризується появою нових психологічних утворень, динамічною особистісною структурою, яка є ключовою для самоідентифікації людини [59, с. 130-132].

На думку Н.О. Антонової та Л.І. Рибачук, особистісна зрілість включає набір атрибутів, що дозволяють людині бути відповідальною за свою автономію, самовизначення, самоприйняття та відкритість до нового досвіду [8]. О.С. Штепа додає, що особистісна зрілість характеризується феноменом самовизначення і підкреслює, що у кризових ситуаціях люди мають можливість обирати моральні цінності як пріоритетні [60, с. 26-28].

О.С. Штепа визначає ключові характеристики особистісної зрілості, серед яких домінуючий тип поведінки, так звані «будівельні блоки індивідуальності» та «тенденції у поведінці людини, які легко помітні оточуючим» [59]. Дослідники підкреслюють, що риси, які є ознаками особистісної зрілості, варто називати властивими рисами зрілої особистості. Як український аналог терміну «пропріум», О.С. Штепа запропонувала термін «сумірні риси», базуючись на понятті співмірності, введеному Ю.Й. Боришевським. Він зазначає, що «поняття пропорційності слід розуміти як співвідношення компонентів системи з точки зору їхньої сформованості, рівня розвитку або, інакше кажучи, зрілості» [15]. О.С. Штепа, спираючись на контент-аналіз рис зрілої особистості, виокремлює десять основних рис особистісної зрілості: синергічність, автономність, контактність, самоприйняття, креативність, толерантність, відповідальність, глибинність переживань, децентрацію та життєву філософію [63, с. 62-65].

Т.М. Титаренко визначає життєву кризу як рушійну силу особистісного зростання, яка «змінює спосіб визначення курсу подальшого розвитку та

формує траєкторію саморозвитку та самозростання» [3, с. 381-382]. О.А. Лукасевич розглядає «особистісну зрілість» як поєднання розумових здібностей, спрямованості та внутрішньої готовності до дії, що проявляється у здатності людини орієнтуватися в різних ситуаціях, ставити цілі, обирати засоби, приймати рішення, виконувати дії, аналізувати результати та закріплювати отриманий досвід [40, с. 105-110].

М.Й. Боришевський вважає, що особистісне зростання здійснюється завдяки саморегуляції [43]. І.С. Булак зазначав, що ключовим критерієм особистісного зростання є вільна та відповідальна поведінка [79]. Л.В. Потапчук виділяє загальну інтернальність як центральний елемент структури особистісної зрілості, що включає рівень суб'єктивного контролю над важливими ситуаціями [23, с. 77-79]. Дослідники виділяють такі структурні компоненти особистісної зрілості: відповідальність у різних сферах життя, емоційну зрілість, самоконтроль, самостійність, адекватність у самоствердженні, цілепокладання та високий рівень реалізації життєвих цілей.

О.С. Штепа зауважує, що зріла людина постійно шукає сенс у своєму житті та прийняття власного значення може бути ознакою зрілості. О.А. Лукасевич вказував, що найбільш ефективним і перспективним є практичний підхід до вивчення особистісної зрілості [61]. Він також підкреслював, що важливим показником особистісної зрілості є внутрішня готовність і дієздатність особистості [44]. О.С. Штепа додає, що формування і вираження гострих питань є характеристикою зрілих людей [63, с. 62-69].

Вивчення зрілого розвитку людини є предметом особливої галузі науки – акмеології. Представники акмеологічної школи визначають зрілість як вищу точку розвитку особистості, яку вони позначають терміном «акме». Найпоширеніше тлумачення «акме» – це досягнення професійної досконалості, максимальної зрілості, або ж «зіркового віку» на життєвому шляху.

В.М. Ямницький вважає, що біологічною складовою процесу розвитку особистості є життєтворчість, яка проявляється через саморозвиток і самореалізацію. Він визначає самореалізацію як параметри суб'єктності та

діяльності [18, с. 136]. Системне формування життєтворчості характеризується суб'єктивністю та має такі показники: виявлення цілісності діяльності та взаємодії зі світом, відповідальність, самосвідомість у діяльності, орієнтація на особистісне зростання, саморозвиток і самореалізацію, розвиток та реалізацію духовних потреб, а також пошук сенсу життя [53, с. 119-121].

Г.А. Дьомін зазначав, що особистісна зрілість є психологічним новоутворенням періоду молодості. Ключовою особливістю розвитку особистості на цьому етапі є формування структури особистісної зрілості, що проявляється у відчутті зрілості, готовності функціонувати у світі дорослих та самовизначенні через переоцінку системи цінностей. У цьому віці формувальний рівень психологічної та соціальної зрілості стає основою для прояву особистісної зрілості [39, с. 287-290].

В західній психології історія дослідження особистісної зрілості є досить тривалою. Однією з найбільш комплексних концепцій особистісної зрілості є теорія Г. Олпорта. Він зазначав, що, по-перше, важко описати єдність і конкретне різноманіття абсолютно зрілої особистості, оскільки кількість шляхів розвитку така ж велика, як і сам розвиток, і психологічне здоров'я, яке є кінцевим продуктом, є унікальним у кожному випадку. По-друге, Г. Олпорт підкреслював, що слід більше говорити про ідеальну, а не реальну особистість, оскільки знайти всі ознаки зрілості в одній людині практично неможливо. По-третє, особистісна зрілість не залежить від хронологічного віку, але досвід, набраний внаслідок перешкод і страждань з часом, є вагомим. У своїй концепції Г. Олпорт визначає шість критеріїв особистісної зрілості: розширена самосвідомість, теплота у взаємодії з іншими, емоційна стабільність і самоприйняття, адекватне сприйняття реальності, самооб'єктивація (саморозуміння) і гумор щодо себе, а також філософське ставлення до життя та самотності [96, с. 713-715].

У гуманістичній психології особистісна зрілість ототожнюється з психічним здоров'ям. А. Маслоу вважав, що його ієрархія потреб застосовна до всіх людей, і що підйом у цій ієрархії веде до розвитку особистості, людських

якостей, психічного здоров'я і, зрештою, особистісної зрілості. Таким чином, зрілість пов'язана з прагненням до самореалізації як вершиною цієї ієрархії. А. Маслоу виділяє такі характеристики зрілої «самоактуалізованої особистості»: ефективне сприйняття реальності (реалізм), спонтанність, зосередженість на проблемах (а не на собі), незалежність від обставин (автономія та самодостатність), здатність до нових оцінок (чутливість до нового досвіду), соціальне чуття, демократичне ставлення (повага і емпатія), глибокі, але вибіркові стосунки, моральні переконання, доброзичливий гумор і креативність [76, с. 487-501].

У концепції К. Роджерса зрілі люди характеризуються відкритістю до переживань, повною довірою до них і свободою в русі до самоактуалізації. Якщо людина має свободу, здатна слухати себе, покладатися на себе як на цілісну істоту і точно відображати свої внутрішні переживання, то «тенденція до актуалізації» функціонує на повну потужність і спрямовує її до більшої особистісної зрілості та повноцінного життя, незважаючи на можливі помилки та труднощі. Важливими аспектами є самоприйняття, послідовність, усвідомленість і рефлексивність, зокрема саморозвиток, який розглядається як основний критерій особистісної зрілості [93, с. 167-169].

С.Л. Братченко та М.Р. Миронов на основі публікацій К. Роджерса створили перелік стандартів особистісної зрілості, включаючи як інтраперсональні, так і інтерперсональні аспекти. Поняття зрілості також розглядається в контексті підходу, орієнтованого на присутність. Ф. Перлз, засновник гештальт-терапії, вважав автономію основним критерієм особистісної зрілості. Е. Фромм підкреслював, що здатність любити є найважливішою характеристикою зрілої особистості. Він виокремлює зріле кохання, яке відзначається відданістю, турботою, відповідальністю, повагою та знанням. Таким чином, згідно з Е. Фроммом, «особистісна зрілість» визначається зрілістю стосунків, яка проявляється через турботу, відповідальність, повагу і співчуття до інших [84, с. 301-304].

Теоретично, міжособистісна психологічна зрілість Р. Саллівана, що характеризується здоровим психологічним розвитком, тісно пов'язана з міжособистісною зрілістю, тобто здатністю до формування інтимних стосунків. Р. Салліван вважав, що однією з ознак здорового розвитку є здатність людини відчувати дружню прихильність і сексуальний інтерес до конкретної особи. З іншого боку, З. Фройд вважав, що особиста зрілість визначається здатністю любити і працювати [78, с. 64-70].

У психології розвитку також розглядається поняття особистісної зрілості, з акцентом на безперервний процес формування зрілих рис на різних вікових етапах. Е. Еріксон вважав, що зрілість можлива лише в старшому віці, а головною її характеристикою є цілісність. Для розуміння особливостей чесності потрібно прослідкувати шлях розвитку особистості. В концепції Е. Еріксона особистісний розвиток розглядається як процес змін, при якому на кожному етапі внутрішній світ людини якісно змінюється, а також змінюються її стосунки з іншими. Нові риси особистості, за його словами, можуть виникати лише на основі попереднього досвіду [95, с. 499-501].

Е. Еріксон акцентує увагу на ідентичності, підкреслюючи, що формування ідентичності є особливо важливим у підлітковому віці. Для досягнення справжньої зрілості необхідне глибоке відчуття власного «Я». Зріла особистість, що розвивається в дорослому віці, характеризується близькими стосунками з певною дистанцією, автономією та вибірковістю (в ранню дорослість), продуктивністю (турбота, відповідальність та здатність фокусуватися на завданнях), а також синтезом (цілісність, досягнута на попередніх етапах). Тому доброчесність передбачає розвиток якостей, таких як самостійність, ініціативність, цілеспрямованість, компетентність, відповідальність, індивідуальність, відстороненість, здатність до вірності, любові, турботи та мудрості.

Дж. Ловінгер розширює уявлення про розвиток особистості, зокрема зв'язок між розвитком Его і когнітивним розвитком, через континуум, що

триває протягом всього життя [66, с. 359-360]. У його теорії виділяється сім основних стадій і три перехідні стадії зрілості особистості:

- 1) Пресоціальна – характеризується повною залежністю від дорослих;
- 2) Імпульсивна – егоцентрична, конкретна і контекстно-залежна;
- 3) Самозахисна – зосереджена на страху покарання, маніпуляціях та використанні можливостей для досягнення особистих цілей;
- 4) Комформістська – включає покору зовнішнім нормам і правилам;
- 5) Самосвідомість – розвиток самосвідомості, встановлення власних норм і самокритичність;
- 6) Автономія – повага до автономії інших, толерантність до їхніх точок зору, подолання внутрішніх конфліктів і потреб;
- 7) Синтез – інтеграція саморозуміння з розумінням інших.

Кожен наступний етап складніший за попередній, і жоден з них не можна пропустити в процесі становлення особистості. Лише дуже мала кількість людей досягає фінального етапу.

З акмеологічної перспективи зрілість особистості в основному проявляється через моральний розвиток. Це велика категорія, яка охоплює виховання моральних якостей, гуманістичну спрямованість особистості, нормативність поведінки та міжособистісних стосунків. Зрілу особистість відрізняє не лише високий рівень професійних досягнень і ефективна самореалізація, а також сильне почуття відповідальності, турбота про інших і громадська діяльність, що має гуманістичний характер [2].

А.А. Бодальов зазначає: «Якщо людина досягає повноліття і в будь-якій ситуації діє відповідно до встановлених моральних норм, а головні цінності життя стають її власними, то можна з упевненістю говорити про її особистісну зрілість» [71]. Важливо зазначити, що згідно з етологічним підходом, розвиток особистості має включати як поступову гуманізовану самореалізацію, так і її напрямок.

Б.Г. Ананьєв акцентував увагу на моральній, громадянській, організаційній та сімейній зрілості. Ці аспекти відображають соціальні

відносини, в яких людина функціонує як соціальний індивід і працівник. Оволодіння та ефективне виконання соціальних функцій і ролей є критерієм особистісної зрілості, що оцінюється через ці різні аспекти або модулі. Крім того, особистісна зрілість передбачає активну трудову діяльність, що веде до професійної зрілості та проявляється в досягненні високого рівня професійної ефективності і продуктивності, а також у особливому ставленні до роботи, що визнає цінність праці як основного каналу творчості та особистої самореалізації.

Цілісний спектр цивільних прав та обов'язків визначає соціальні функції та ролі індивідів у суспільстві. Зріла особистість самостійно бере на себе ці ролі та виконує свої функції ініціативно та відповідально. Відносини з державою та суспільством можуть виявлятися на рівні активності, який не завжди отримує визнання або підтримку від державних органів, суспільства чи окремих громадян. Формально, громадянська зрілість проявляється через участь у громадських організаціях, політичних партіях, громадських заходах і виборчих кампаніях, подачу скарг та пропозицій до державних і громадських установ, волонтерську діяльність і публічні виступи. Громадянська зрілість включає моральний аспект громадянської поведінки, зокрема її гуманістичний характер, чесність, безкорисливість і готовність до самопожертви [65].

Згідно з теорією Б.Г. Ананьєва, організаційна зрілість визначається як здатність індивідів ефективно функціонувати в межах певної організаційної структури. Це включає розуміння правил і норм організації, уміння підкорятися та керувати відповідно до соціальних ієрархій, а також здатність до горизонтальної та вертикальної співпраці для ефективного вирішення конфліктів і балансування формальних та неформальних стосунків у колективі. Організаційно зріла особистість є критичною, проактивною і відповідальною за справи організації. Важливо, що організаційна зрілість характеризує індивідів як активних учасників спілкування та творчих процесів. Отже, організаційну зрілість можна розглядати як одну з форм психосоціальної зрілості поряд із сімейною зрілістю, з акцентом на психосоціальні або комунікативні аспекти.

Сімейна зрілість передбачає ефективне засвоєння сімейних ролей і прийняття обов'язків перед родиною, створення сприятливого середовища для розвитку кожного її члена, а також уміння співпрацювати в межах сім'ї та продуктивно вирішувати конфлікти. Подібно до організаційної зрілості, сімейна зрілість залежить від особистісних комунікативних якостей і моральних основ [94, с. 268-270].

У сучасній науці актуалізується питання психології морального розвитку, що ставить перед дослідниками завдання визначення стандартів та показників моральної зрілості. Це питання виходить за межі психології, охоплюючи етику та аксіологію і потребує міждисциплінарного підходу. Зріла особистість характеризується добре розвиненим сумлінням. Як зазначав філософ-етик О.Г. Дробницький, «совість – це вторинне відображення своїх дій і спонукань, яке виникає, коли людина здатна морально оцінювати себе, співвідносячи це з власними приватними і суб'єктивними відмінностями» [67, с. 3-10].

Зрілість особистості відображає рівень розвитку її свідомості та самосвідомості, що включає адекватне сприйняття дійсності, зокрема суспільства, власного світогляду, ідеалів та переконань. Зрілі особистості мають чітке уявлення про своє «Я», розвинену Я-концепцію та власний життєвий шлях, а також рефлексивні риси характеру. А.Л. Журавльов підкреслює, що соціально-психологічна зрілість особистості визначається через толерантність і гуманістичну орієнтацію на суспільно важливі цілі [13, с. 57].

Згідно з І.М. Палеем, зрілість особистості визначається максимальним рівнем її соціального потенціалу, тобто здатністю розвивати різноманітні потреби в рамках суспільства. В.А. Бодров пов'язував особистісну зрілість з умінням ефективно виконувати громадянські, сімейні, професійні та інші обов'язки, а також проявляти себе в певній сфері соціально-трудової діяльності. Дорослість і зрілість часто є майже тотожними поняттями, проте вони не завжди відображаються в кожній особистості. Індивідуальний рівень зрілості може суттєво відрізнятися у людей одного віку. Це уявлення про різні ступені

розвитку в один і той же період життя також застосовується до інших вікових етапів [83, с. 52-57].

Особистісну зрілість можна вдосконалювати та «оновлювати» через подолання кризових ситуацій, що виникають при виборі. Динаміка особистісної зрілості тісно пов'язана з соціальною свідомістю та особистим сприйняттям життя. Зміна поглядів на життя часто супроводжується стресом або кризою, що потребує вибору. Такі ситуації є ненормативними кризами ідентичності, коли рівень саморозуміння особистості може знижуватися. Щоб зберегти свою цілісність, людина може бути змушена відмовитися від глибокого пізнання себе та пристосуватися до зовнішніх стандартів. Концепція «пошуку себе» стає важливою лише для особистого досвіду. Тому є сенс припустити, що існує особиста структура, яка дозволяє людині бачити себе як сенс і істину. Таким чином, особистісну зрілість можна визначити як вплив ненормативної кризи ідентичності, яку людина переживає самотійно в дорослому віці. Цей процес є динамічною частиною особистості, яка є важливою для самоідентичності.

Особистісна зрілість проявляється через вплив ненормативної кризи ідентичності. Основна увага приділяється самотійності, а не лише конструктивному подоланню нестандартних криз, оскільки самотійність демонструє здатність людини вирішувати складні ситуації без зовнішньої допомоги. Гештальтпсихологія підкреслює важливість цієї здатності [48]. Основною ознакою особистісної зрілості є самовизначення, яке виражається в балансі свободи та відповідальності, що служить інструментом для формування світогляду. Отже, самовизначення не лише супроводжує створення особистої системи цінностей, роблячи вибір психологічно можливим, але й активізує процес трансформації, завдяки чому індивіди досягають повної і зрілої самоідентичності. Аналіз результатів цього процесу можна трактувати як особистісне зростання.

У дослідженнях Дж. Піаже [72], Г. Саллівана [90] та Л. Кольберга [74] можна знайти свідчення психосоціальної зрілості, яка лежить в основі особистісної зрілості та проявляється у підлітковому і юнацькому віці.

Г. Салліван акцентує увагу на тому, що особистісна зрілість виявляється у формуванні зрілих міжособистісних стосунків [90]. Л. Кольберг зазначає, що молоді люди активно розглядають моральні питання і приймають рішення, що допомагають їхнім близьким і суспільству [74], що характеризує їх як зрілих членів суспільства. Дж. Піаже стверджує, що позбавлення від егоцентризму означає зрозуміти сутність суб'єктивного сприйняття, знайти своє місце в системі різних точок зору та встановити універсальні відносини між речами, людьми і власним «Я», що є проявом особистісної зрілості [100].

У психоаналітичній теорії З. Фрейда розвиток особистості відбувається через ідентифікацію з батьком тієї ж статі, що й дитина. З. Фрейд вважав, що ідентифікація є формою несвідомої асиміляції, коли діти магічним чином ототожнюють себе з батьками. Цей механізм психологічного захисту виникає з бажання дитини компенсувати втрату материнської любові або зменшити тривогу щодо можливого покарання шляхом інтроєкції рис поведінки і особистості іншої людини – об'єкта ідентифікації. Як наслідок, під час цього процесу особистість дитини зазнає структурних змін, утворюючи Super-Ego, яке є прикладом особистості вищого рівня [68, с. 191-198].

Л.В. Потапчук акцентує увагу на загальному інтернальному контролі як ключовому компоненті особистісної зрілості, що включає здатність управляти значущими ситуаціями. Дослідники також виділяють міжособистісні стосунки, здоров'я, емоційну зрілість, самоконтроль, реалізацію життєвих подій, адекватність самоствердження, цілеспрямованість і досягнення як основні параметри зрілості. Т.М. Титаренко зазначає, що зріла особистість здатна діяти незалежно та зберігати самостійність у будь-яких життєвих ситуаціях [1, с. 29].

І.Я. Шемелюк підкреслює, що ясність Я-уявлення та самоактуалізація є важливими показниками особистісної зрілості [77]. Індивідуальна зрілість та адекватність самосвідомості відображають рівень самореалізації особистості, оскільки ці процеси тісно взаємопов'язані та взаємно обмежені. Самоактуалізація передбачає реалізацію своїх здібностей у контексті розвитку потенціалу, що веде до особистісного зростання. Прагнення до

самовдосконалення та самореалізації є ключовими показниками та умовами особистісного прогресу. І.С. Булах стверджує, що особистісне зростання пов'язане з самоактуалізацією і є процесом розвитку людини у напрямку досягнення повної самоактуалізації. Особистісне зростання передбачає внутрішню сутність та «стрижень» особистості – Его, яке є основою для подальшого розвитку [5, с. 17-25].

Отже, зріле самовизначення та розвиток особистості протягом життя реалізуються через програми самоаналізу особистісно-психологічних характеристик, свідоме опитування розвитку особистості та професійного зростання. Важливими чинниками особистісного розвитку є прагнення досягати цілей, інтелектуальний статус, формування особистого іміджу, потенціал, рівень розвитку в навчанні чи роботі, а також мотивація до саморозвитку та самовдосконалення. Ці чинники мають специфічний психологічний характер, що підкреслює необхідність комплексного дослідження феномену особистісного дозрівання. Тому питання особистісної зрілості потребують уваги не лише через складність та суперечливість явища, а й через недостатню визначеність методологічних основ, невірне формулювання концептуальних інструментів та неоднозначність термінів, які використовуються для вивчення відповідних тем.

1.2. Роль особистісно зрілих роботодавців у сучасному бізнес-середовищі

Сучасне бізнес-середовище характеризується високою динамічністю, складністю та постійними змінами, що ставлять перед роботодавцями нові виклики. У цьому контексті особистісна зрілість керівників і управлінців набуває особливого значення, оскільки вона може суттєво вплинути на ефективність управлінських практик та загальну успішність організації.

Особистісно зрілі роботодавці відрізняються від інших своїм рівнем самосвідомості, здатністю до саморегуляції, та ефективним управлінням

міжособистісними стосунками. Вони здатні не лише реагувати на зовнішні зміни з гнучкістю, але й ініціювати позитивні зміни всередині компанії, завдяки чому організація може адаптуватися до сучасних вимог і досягати високих результатів. Така зрілість проявляється у здатності до розуміння та підтримки розвитку співробітників, створення здорової робочої атмосфери та ефективного вирішення конфліктів.

Кожна людина стикається з важливим питанням: ким бути і чим займатися. Таке завдання виявляється набагато складнішим, ніж здається на перший погляд. Е.А. Климов переконливо зазначає, що вибір професії є лише миттєвим рішенням, тоді як професійна діяльність – це тривала частина життя [52]. Вчений підкреслює необхідність глибокого вивчення психологічних аспектів трудової діяльності в процесі професійного становлення.

Важливо врахувати, що побудова кар'єрної моделі особистості потребує детального аналізу процесу професійного розвитку, включаючи вибір професії, умови її освоєння та реалізації. Ключовими є індивідуально усвідомлені позиції і поведінка, пов'язані з професійним досвідом і діяльністю людини протягом її трудового життя. Також слід враховувати умови, що сприяють досягненню успіху та відповідного соціального статусу, а також чинники просування в обраній сфері діяльності. Це включає вибір кар'єрних орієнтацій на основі цінностей, мотивів і потреб, які є суттєвими для розвитку кар'єри сучасної особистості.

Для професійного становлення важливо враховувати ієрархію потреб людини, запропоновану А. Маслоу [85]. Зокрема, базовий рівень потреб включає фізіологічні потреби, такі як заробітна плата, яка забезпечує задоволення основних життєвих потреб. Потреба в безпеці та захисті проявляється у необхідності наявності соціального пакета, страхування, трудового договору, що визначає права та обов'язки, а також пенсійного фонду. Потреба в приналежності та повазі включає соціальні аспекти, такі як відчуття належності до колективу та участь у системі людської взаємодії і комунікації. Потреба в самоповазі та визнанні з боку інших у процесі професійного

становлення відображається у просуванні кар'єрними сходами, повазі колег та наявності заохочень. Нарешті, потреба в самоактуалізації відображає прагнення бути індивідуальністю та особистістю у своїй професійній діяльності.

Для ефективного професійного розвитку та досягнення кар'єрних цілей важливо усвідомити свою індивідуальність, відповідність особистих якостей вимогам обраної професії та цілеспрямовано розвивати професійно значущі якості і здібності. В залежності від завдань, що стоять перед людиною в процесі професійної самоактуалізації, можна виділити різні фази і етапи кар'єро-орієнтованого розвитку особистості [7, с. 108-113]:

- 1-а стадія – розвиток мрій і відкриттів (від народження до 21 року). Людина перебуває в ролі школяра, студента чи учня на виробництві. Завдання цієї стадії полягає у визначенні власних інтересів і потреб, перетворенні фантазій на реальні уявлення про професію, а також у набутті необхідних знань і навичок;

- 2-а стадія – вступ у трудове життя (16 – 25 років). Індивід займає позицію кандидата на роботу. Основні завдання цієї стадії – ознайомлення з ринком праці, пошук компромісу між власними уявленнями про роботу і вимогами роботодавця, а також вибір і отримання першого робочого місця;

- 3-я стадія – набуття основного досвіду (16 – 25 років). Завдання цієї стадії – подолання першого шоку від реальності, адаптація до конкретного місця праці і адекватне сприйняття професійних реалій;

- 4-а стадія – початок кар'єрного шляху (17 – 30 років). Людина стає повноцінним членом організації. Завдання цієї стадії – визначити, чи відповідає обрана професія і організація особистим запитам, а також накопичувати досвід для подальшого кар'єрного росту;

- 5-а стадія – середній етап кар'єри (після 25 років). На цьому етапі особа займає позицію повноцінного члена організації. Завдання включають вибір спеціалізації, усвідомлення професійної відповідальності, продовження навчання і підвищення кваліфікації, а також реалізацію планів подальшого кар'єрного розвитку;

– 6-а стадія – криза середнього етапу кар’єри (35 – 45 років). Індивід залишається повноцінним членом організації. Основне завдання – навчитися адекватно реагувати на розбіжності між очікуваннями та досягнутими результатами, визначити роль професійної діяльності у своєму житті і взяти на себе функції наставника;

– 7-а стадія – кінець кар’єри для працівника без управлінських функцій. Діяльність відбувається за лінійною схемою. Завдання цієї стадії – усвідомити роль наставника, розширювати інтереси та навички на основі накопиченого досвіду;

– 8-а стадія – кінець кар’єри для працівника з управлінськими функціями. Основне завдання – використати свої навички і здібності для прогностичного розвитку організації та підтримки розвитку перспективних співробітників;

– 9-а стадія – поступове завершення діяльності. Завдання полягає в тому, щоб зрозуміти зменшення власного впливу і відповідальності, знайти нову роль, відповідну ситуації зниження компетентності і мотивації, а також навчитися жити поза професійною діяльністю;

– 10-а стадія – вихід на пенсію. Завдання цієї стадії – усвідомити відносність своєї ролі, навіть попри її значущість.

Професійна самоактуалізація – це формування власної професійної ролі і образу «Я», який включає професійний імідж і індивідуальний стиль діяльності. Для професійної актуалізації важливо мати здатність визначати власні перспективи та цілі, шляхи їх досягнення, а також можливості для подальшого професійного розвитку. Іншими словами, необхідно постійно прагнути до розкриття і реалізації свого творчого потенціалу в обраному виді діяльності.

Кар’єрні досягнення людини значною мірою залежать від рівня її професійного та особистісного розвитку [12, с. 102-108]. До важливих аспектів, що впливають на цей процес, належать: кваліфікація, мотивація, соціалізація та реалізація (Табл. 1.1.).

Одним із важливих чинників кар'єрного розвитку є трудова мотивація, яка вивчається через теорії, орієнтовані на зміст, і процесуальні теорії. Теорії змісту досліджують базові людські потреби та мотиви, а також мотиви вищого порядку, наявність і розвиток яких, за А. Маслоу [85], сприяють самоактуалізації особистості. Процесуальні теорії мотивації досягнення аналізують процес вибору поведінкової стратегії, пов'язаної з очікуваннями індивідуума, та суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Хоча механізм впливу потреб і мотивів на формування певної поведінки ще недостатньо вивчений, дослідження підтверджують наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, і постановкою цілей та саморегуляцією трудової поведінки.

Таблиця 1.1.

Основні аспекти кар'єрних досягнень

№ з/п	Назва критерію	Узагальнене значення
1.	Кваліфікація	рівень підготовки до виконання певного виду діяльності
2.	Мотивація	внутрішнє переконання, що спонукає до дії, та як самомотивація, яка пов'язана з особистими цінностями і не завжди відповідає вимогам підприємства
3.	Соціалізація	адаптація до неформальної культури підприємства, що включає неписані правила та ритуали, які можуть обмежувати розвиток особистості. Існує ризик негативної оцінки з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може загрожувати статусу представників організації
4.	Реалізація	пов'язана з соціалізацією; нові ідеї часто не отримують належної підтримки, через що підприємство визначає межі дій своїх співробітників і обмежує їх кар'єрний ріст

Теорії мотивації дозволили вченим виявити зв'язок між потребами, мотивами, емоціями та постановкою цілей і саморегуляцією. Наприклад, модель трудової поведінки поєднує мотивацію з прагненнями, підкреслюючи

нерозривність процесів вибору, реалізації намірів, прояву волі та мотивації при оцінці цілеспрямованих дій. Такий підхід може суттєво підвищити точність прогнозування задоволеності працею та результатами роботи [91]. Важливою складовою кар'єрного розвитку особистості є також рівень задоволеності роботою.

Іріс К. Баррет провела дослідження двох груп техніків: тих, хто був задоволений роботою, та тих, хто не був. Учасники заповнювали однаковий тест, де оцінювали важливість своєї роботи та відповідали на запитання про задоволеність роботою і життям загалом. Результати показали, що задоволення роботою є ключовою умовою для загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність була особливо помітною серед працівників, які вважали свою роботу надзвичайно важливою [7, с. 108-113].

Таким чином, особистість можуть задовольняти окремі аспекти роботи, тоді як інші – викликати незадоволення, наприклад, умови праці. Ступінь задоволеності роботою значною мірою залежить від очікувань і потреб, що виникають у процесі особистісного розвитку. Позитивні тенденції кар'єрного розвитку сприяють підвищенню самооцінки, мотивації та відданості професійній діяльності.

Професійний розвиток є важливою складовою життєвого шляху особистості. Те, що раніше розумілося як професійний життєвий шлях, самовизначення чи діяльність, сьогодні визначається поняттям професійної кар'єри. У сучасних умовах зростаючої конкуренції на ринку праці значно зростає роль індивідуального планування кар'єрного шляху. Важливою стає тонка межа між розвитком особистості як професіонала і задоволенням соціальних інтересів.

Найскладнішим періодом професійного становлення є ранній етап особистісної зрілості, коли відбувається формування фахівця. Традиційно виділяють такі рівні професійної зрілості:

- ранній рівень – пов'язаний з вибором професії;

- середній рівень – асоціюється з побудовою кар'єри та розвитком професійної конкурентоспроможності;
- пізній рівень – характеризується вищими досягненнями та творчою зрілістю.

На всіх рівнях і типах професійної конкурентоспроможності відбувається не лише кар'єрне зростання, але й особистісні кризи, пов'язані зі зниженням конкурентоздатності. У середині життя часто настає самоаналіз і переоцінка професійного вибору, що може спонукати до зміни кар'єрного напрямку, що зумовлено невдоволенням результатами чи характером діяльності, що спричиняє особистісні переживання, пов'язані з віковою кризою. Дослідження показують, що такі зміни цінностей і цілей є нормальними.

Багато дослідників зазначають, що дорослим легше пережити цей період, якщо вони систематично оцінюють свої здібності та якість професійної діяльності. Однак лише невелика кількість фахівців середнього віку різко змінюють напрям своєї професійної діяльності. Це зазвичай ті, кого не задовольняє реалізація їхніх здібностей на поточній роботі, або ті, хто вірить, що здатні на більше, але не можуть цього досягти в межах своєї теперішньої діяльності [21].

Процес переоцінки життєвих пріоритетів, включаючи роботу, більш властивий людям середнього віку, адже у старшому віці люди або виходять на пенсію, або їх задовольняє характер трудової діяльності, що ускладнює зміни способу життя. Молодші люди ще не визначилися остаточно зі своїм професійним вибором і мають недостатньо досвіду для його переосмислення. Ситуація, коли неможливо досягти бажаних професійних результатів, підвищує рівень тривожності і порушує внутрішній баланс, що негативно впливає на особистісний розвиток.

Дослідження вікових періодів професійної діяльності та аналіз наукових джерел щодо кар'єри індивіда показують, що питання кар'єри та кар'єрних орієнтацій у професійній діяльності особистості залишаються недостатньо вивченими. Значні зміни на ринку праці сприяли формуванню нових поглядів

на кар'єру, яка сьогодні розглядається як професійний розвиток особистості і використання її можливостей, враховуючи власний професійний досвід. Кар'єрна орієнтація є одним із ключових чинників ефективного професійного розвитку фахівців, що сприяє їх конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. Позитивний кар'єроорієнтований розвиток підвищує самооцінку, мотивацію та професійну самосвідомість спеціалістів. Формування професійної самосвідомості в процесі професійної діяльності є однією з актуальних проблем сучасної психології, що постала через зміни в соціальних і економічних умовах, новації в освіті та виробництві, а також необхідність перегляду ставлення суб'єкта до своєї професійної діяльності в умовах ринкових перетворень. Новий підхід до професіоналізму та ролі особистості у його формуванні зумовив радикальну переоцінку цінностей професійної підготовки.

Зрілі роботодавці відіграють ключову роль у формуванні позитивної організаційної культури, яка підтримує відкритість, чесність і повагу. Вони створюють робоче середовище, де працівники відчують себе цінваними та залученими до процесів прийняття рішень, що сприяє підвищенню їхньої задоволеності працею та ефективності роботи. Дослідження вчених, таких як Е. Шейн, який є одним із засновників концепції організаційної культури, підкреслюють, що лідери є основними архітекторами культури організації. Е. Шейн стверджував, що лідери, які демонструють зріле мислення та емоційну стабільність, здатні створювати культури, що мотивують та надихають працівників на продуктивну роботу [69, с. 107-112].

Згідно з теорією трансформаційного лідерства, розробленою Б. Басом та Б. Авліо, зрілі роботодавці не тільки керують, але й стають наставниками та натхненниками для своїх працівників, створюючи середовище, яке стимулює особистий та професійний розвиток. Вони активно підтримують ідеї своїх співробітників, сприяючи інноваціям і залученню, що є особливо важливим в сучасному бізнес-середовищі, де від працівників вимагається гнучкість, креативність та готовність швидко адаптуватися до змін [70, с. 381-382].

К. Роджерс, який заклав основи гуманістичної психології, наголошував на важливості підтримки та емпатії у взаємодії з іншими. Даний підхід стає надзвичайно важливим у контексті організаційної культури, яку формують зрілі роботодавці. Вони визнають важливість створення атмосфери психологічної безпеки, що дозволяє працівникам висловлювати свої думки без страху бути осудженими. Така культура підтримує комунікацію, у якій працівники відчують, що їх чують і розуміють, що, в свою чергу, сприяє більш ефективному розв'язанню конфліктів і прийняттю рішень [73].

Дослідження Д. Гоулмана, відомого своєю роботою в галузі емоційного інтелекту, підкреслюють, що зрілі роботодавці володіють високим рівнем емоційної компетентності, яка включає самосвідомість, самоконтроль, емпатію та соціальні навички. Ці якості дозволяють їм краще розуміти потреби своїх працівників і створювати позитивний клімат у колективі. Д. Гоулман зазначав, що лідери з високим емоційним інтелектом здатні ефективно мотивувати команди, сприяючи їхній згуртованості та залученості [99].

Підхід зрілих роботодавців до створення підтримуючого середовища також підтримується теорією психологічного контракту, розробленою Д. Руссо, вона зазначає, що успішні роботодавці розуміють невидимі угоди між працівником і роботодавцем, які включають очікування взаємної підтримки, розвитку та поваги. Якщо ці очікування задовольняються, працівники виявляють більшу лояльність та готовність вносити свій вклад у досягнення цілей компанії [80]. Таким чином, зрілі роботодавці створюють не просто робоче місце, а середовище для розвитку, де кожен працівник відчуває себе важливою частиною команди. Вони інвестують у розвиток своїх співробітників, розвивають культуру підтримки та взаємної поваги, що в довгостроковій перспективі веде до успіху як окремих працівників, так і організації в цілому.

Особистісно зрілі роботодавці відіграють важливу роль у створенні здорового робочого середовища, що сприяє ефективній роботі та розвитку команди. Вони володіють розвинутими лідерськими якостями, такими як емпатія, здатність до активного слухання та підтримка персоналу, що

допомагає будувати відкриту та довірливу атмосферу в колективі. Здатність до ефективного вирішення конфліктів, мотивації співробітників та надання конструктивного зворотного зв'язку є визначальними рисами особистісно зрілих роботодавців, які позитивно впливають на робочий клімат і продуктивність команди.

Теорія лідерства Дж. Максвелла також підкреслює важливість емпатії, вміння слухати та надавати зворотний зв'язок як ключових аспектів ефективного лідерства. Максвелл вважає, що лідери, які здатні до активного слухання та підтримки, можуть більш ефективно управляти командами і допомагати їм досягати кращих результатів. Він стверджує, що успіх лідера визначається не тільки його власними досягненнями, а й тим, наскільки він здатний мотивувати і підтримувати свою команду [98].

Крім того, дослідження з теорії мотивації Е. Герцберга свідчать, що лідери, які активно взаємодіють зі своїми працівниками та надають їм можливість висловлювати свої думки, сприяють створенню більш мотивуючого середовища. Зрілі роботодавці розуміють, що задоволення базових потреб працівників – не єдиний шлях до підвищення продуктивності; важливо також забезпечувати можливості для професійного зростання та особистісного розвитку [82]. Отже, зрілі роботодавці не тільки володіють високим рівнем емоційного інтелекту та лідерськими навичками, а й вміють створювати сприятливе робоче середовище, що сприяє розкриттю потенціалу кожного працівника. Вони ефективно мотивують команду, надають підтримку та зворотний зв'язок, що значно покращує атмосферу на робочому місці і сприяє досягненню високих результатів.

Особистісно зрілі роботодавці вирізняються здатністю приймати рішення, що базуються не лише на досягненні бізнес-цілей, але й на дотриманні етичних норм і цінностей, з урахуванням інтересів співробітників та клієнтів, що дозволяє створювати атмосферу довіри всередині компанії, яка позитивно впливає на репутацію організації на ринку та сприяє її стійкому розвитку.

Етичне лідерство розглядається як важливий чинник, що впливає на успішність організаційної культури. За даними досліджень Дж. Тревіно та Б. Брауна, етичне лідерство сприяє створенню морального клімату в організації, де співробітники відчують підтримку і довіру з боку керівництва. Зрілі роботодавці, які дотримуються етичних принципів у прийнятті рішень, демонструють не тільки високі стандарти поведінки, а й здатність враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін, включаючи працівників, клієнтів і партнерів [87].

Теорія етичного лідерства Е. Локка та К. Окафа зазначає, що ефективні лідери повинні не тільки фокусуватися на бізнес-результатах, але й на етичних аспектах управління, що включає в себе прозорість у прийнятті рішень, дотримання моральних стандартів і врахування інтересів команди. Такий підхід не лише покращує моральний стан колективу, але й сприяє створенню довготривалих відносин із клієнтами та партнерами, що зміцнює позиції компанії на ринку [97].

Дослідження Дж. Реста вказують на те, що етичне лідерство впливає на репутацію компанії як зсередини, так і зовні. Врахування інтересів співробітників та клієнтів у процесі прийняття рішень підвищує рівень довіри до керівництва та сприяє розвитку позитивного іміджу організації, що особливо актуально в сучасному бізнес-середовищі, де споживачі та інвестори все більше звертають увагу на етичні стандарти компаній. Етичні рішення, прийняті зрілими роботодавцями, сприяють зменшенню конфліктів, підвищують лояльність працівників і збільшують рівень задоволеності клієнтів [81].

Дослідження професора Дж. Фрімена підтверджують, що компанії з високим рівнем етичного лідерства мають значно вищі показники задоволеності працівників і клієнтів, а також демонструють стійке зростання навіть у складних ринкових умовах. Етичне лідерство також позитивно впливає на мотивацію та залученість працівників. Згідно з теорією мотивації Г. Юкля, працівники більш мотивовані працювати в середовищі, де цінуються їхні інтереси та думки. Зрілі роботодавці, які дотримуються етичних норм,

формують культуру, де співробітники відчують себе цінваними та залученими до процесу прийняття рішень, що значно підвищує їхню продуктивність і задоволеність роботою [9, с. 79-82]. Зрілі роботодавці встановлюють стандарти поведінки, які стають основою для взаємовідносин у команді, сприяючи створенню позитивного робочого середовища. Вони не тільки задають тон у спілкуванні, але й служать прикладом для наслідування, що сприяє формуванню організаційної культури на основі етики та взаємоповаги (Табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Вплив етичного лідерства на організацію

№ з/п	Критерій	Дослідники	Опис впливу етичного лідерства
1.	Підвищення довіри	Дж. Тревіно, Б. Браун	покращення взаємовідносин з працівниками та клієнтами
2.	Репутація	Дж. Рест	зміцнення позитивного іміджу компанії на ринку
3.	Моральний клімат	Е. Локк, К. Окаф	створення етичного середовища, що сприяє розвитку
4.	Мотивація працівників	Г. Юкль	підвищення залученості та продуктивності працівників
5.	Зниження конфліктів	Дж. Фрімен	зменшення кількості конфліктів та покращення командної роботи
6.	Задоволеність клієнтів	Дж. Фрімен	підвищення лояльності та задоволеності клієнтів

Отже, зрілі роботодавці, які приймають рішення, враховуючи етичні норми та інтереси всіх зацікавлених сторін, не лише сприяють підвищенню довіри та задоволеності в колективі, а й зміцнюють репутацію компанії на ринку, що забезпечує стійкість організації, підвищує її конкурентно-спроможність та сприяє довгостроковому успіху.

Одним із ключових аспектів лідерства, яке підтримує психологічне благополуччя працівників, є здатність керівників розпізнавати та реагувати на ознаки вигорання серед співробітників. Згідно з дослідженнями К. Масlach, вигорання є наслідком хронічного стресу на роботі та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень. Зрілі керівники, які активно відстежують психологічний стан своїх працівників, здатні вчасно виявляти ознаки вигорання і надавати необхідну підтримку, знижуючи негативні наслідки для компанії [50, с. 119-121].

Ефективні зрілі керівники використовують різні підходи для підтримки співробітників, зокрема:

- емоційна підтримка – згідно з теорією емоційного інтелекту Д. Гоулмана, керівники з високим рівнем емоційної зрілості здатні краще розуміти емоційні потреби своїх працівників і надавати підтримку в стресових ситуаціях, вони вміють створювати середовище, де співробітники відчують себе почутими та зрозумілими, що значно підвищує рівень задоволеності роботою [55];

- профілактика вигорання – дослідження Г. Фрейденбергера, одного з перших дослідників синдрому вигорання, показують, що керівники можуть допомогти зменшити ризик вигорання, впроваджуючи заходи, які підтримують баланс між роботою та особистим життям, що може включати гнучкі графіки роботи, можливість працювати віддалено та забезпечення достатньої кількості ресурсів для виконання завдань [78, с. 64-70];

- активне слухання і зворотний зв'язок – згідно з теорією лідерства Дж. Максвелла, активне слухання та регулярний зворотний зв'язок є важливими елементами ефективного управління. Зрілі керівники активно слухають своїх співробітників, надають конструктивний зворотний зв'язок і сприяють вирішенню конфліктних ситуацій, що покращує робочий клімат і зміцнює командну роботу [89].

Дослідження Е. Едмондсон підкреслюють важливість психологічної безпеки на робочому місці, яку здатні забезпечити зрілі керівники. Працівники,

які відчують себе безпечно і знають, що їхні проблеми будуть почуті, менш схильні до вигорання і частіше залишаються задоволеними своєю роботою, що у свою чергу, сприяє зниженню плинності кадрів і покращує загальну продуктивність організації. Крім того, здатність керівників своєчасно реагувати на ознаки вигорання та стресу знижує ризики втрати кваліфікованих кадрів. Згідно з теорією мотивації Ф. Герцберга, відчуття підтримки з боку керівництва є одним із факторів, що значно підвищує рівень задоволеності працівників та їхню мотивацію до роботи [88].

Зрілі керівники не лише забезпечують підтримку на індивідуальному рівні, але й розробляють стратегічні програми, спрямовані на підтримку психологічного благополуччя в масштабах всієї організації. Вони впроваджують політики відкритої комунікації, підтримують ініціативи з навчання та розвитку персоналу, що допомагає співробітникам почуватися цінними і залученими до процесу прийняття рішень. Отже, особистісно зрілі керівники відіграють ключову роль у створенні робочого середовища, яке підтримує психологічне благополуччя співробітників. Їхні дії допомагають зменшити ризик вигорання, підвищити мотивацію та задоволеність працівників, що в свою чергу позитивно впливає на продуктивність та стабільність організації в умовах сучасного ринку праці.

Особистісно зрілі роботодавці демонструють готовність до змін і вдосконалення, активно підтримуючи інновації та розвиток як своїх управлінських навичок, так і своєї команди. Вони відкриті до нових ідей, що сприяє формуванню творчого та продуктивного середовища в компанії, яке стимулює співробітників на пошук креативних рішень і впровадження інновацій. Дослідження в галузі лідерства та управління показують, що саме така гнучкість і відкритість до змін є важливими рисами зрілого керівника.

Згідно з теорією трансформаційного лідерства Д. Бернса і Б. Басса, лідери, які демонструють відкритість до нових ідей і підтримують інновації, здатні мотивувати свою команду до досягнення високих результатів. Вони не просто управляють процесами, а надихають співробітників на саморозвиток і

постійне вдосконалення. У контексті бізнесу це означає впровадження нових технологій, вдосконалення продуктів та послуг, а також адаптивність у реагуванні на зміни ринкових умов [86].

Наприклад, І. Адізес у своїй теорії управлінських ролей наголошує на важливості інноваційного підходу для успішного функціонування організації. Зрілі керівники, які є відкритими до навчання та вдосконалення, здатні не лише реагувати на виклики, але й проактивно створювати можливості для розвитку. Вони розуміють, що сталий успіх організації залежить від її здатності до постійного вдосконалення та адаптації, що особливо важливо в умовах швидкозмінного бізнес-середовища [58, с. 26-27].

Зрілі роботодавці також розуміють важливість соціальної відповідальності бізнесу і активно залучають свою компанію до соціально важливих проєктів. Згідно з дослідженнями М. Портера, концепція створення спільної цінності (shared value) підкреслює, що бізнес не повинен обмежуватися лише отриманням прибутку, а й активно сприяти розвитку суспільства, що в свою чергу підвищує репутацію компанії на ринку. Соціально відповідальні ініціативи, такі як участь у благодійних програмах, підтримка екологічних проєктів або інвестиції у розвиток місцевих громад, не тільки зміцнюють імідж компанії, але й створюють позитивний вплив на працівників, підвищуючи їхню мотивацію та відчуття причетності до значущих справ. Підхід до управління, що враховує інтереси суспільства, також сприяє формуванню довіри між компанією та її клієнтами, що є важливим аспектом успішного ведення бізнесу.

Роль керівника активно сприяє розвитку співробітників, надаючи їм можливості для навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. За дослідженням П. Сенге, концепція організацій, що навчаються, підкреслює важливість створення умов для постійного навчання на всіх рівнях компанії. Самоактуалізовані роботодавці стимулюють співробітників брати участь у тренінгах, семінарах та освітніх програмах, розвиваючи їхні професійні компетенції та лідерські якості [17, с. 29-32].

Отже, особистісно зрілі роботодавці відіграють ключову роль у сучасному бізнес-середовищі завдяки своїй здатності до навчання, підтримці інновацій та соціальній відповідальності. Вони створюють умови, які стимулюють розвиток команди, адаптують бізнес до нових викликів і формують позитивний імідж компанії в очах суспільства. Особистісно зрілі роботодавці вирізняються здатністю приймати рішення, що базуються не лише на досягненні бізнес-цілей, але й на дотриманні етичних норм і цінностей, з урахуванням інтересів співробітників та клієнтів, що дозволяє створювати атмосферу довіри всередині компанії, яка позитивно впливає на репутацію організації на ринку та сприяє її стійкому розвитку.

1.3. Психологічні особливості формування моделі особистісно зрілого роботодавця

Сучасний бізнес-світ потребує від керівників не лише професійної компетентності, але й високого рівня особистісної зрілості, яка визначає їхню здатність ефективно керувати, підтримувати співробітників і приймати етичні рішення. Особистісно зрілі роботодавці є ключовими фігурами, які створюють сприятливе робоче середовище, що стимулює розвиток і мотивує працівників до досягнення високих результатів. Вони здатні не тільки адаптуватися до змінних умов ринку, але й активно впливати на формування позитивної організаційної культури, що базується на довірі, взаємоповазі та відкритій комунікації [6, с. 388-394].

Формування особистісної зрілості роботодавця є складним і багатогранним процесом, що включає розвиток психологічних рис, таких як емоційний інтелект, емпатія, саморегуляція та рефлексія. Цей підрозділ спрямований на розкриття ключових психологічних аспектів, які визначають зрілих керівників, а також на аналіз факторів і умов, що впливають на їхній розвиток. Вивчення цих особливостей є необхідним для розуміння того, як можна сприяти становленню зрілого лідера, здатного ефективно відповідати на

виклики сучасного бізнес-середовища і сприяти довгостроковому успіху своєї організації.

Психологічні риси зрілого роботодавця є важливим аспектом, що визначає успішність управлінських практик та загальний психологічний клімат в організації. Зрілість керівника не лише відзначається технічними та стратегічними навичками, але і глибинними психологічними якостями, які впливають на ефективність управлінських рішень і взаємодію з командою. У сучасному бізнес-середовищі, яке постійно змінюється та характеризується високим рівнем стресу і конкуренції, важливо враховувати такі риси, як емоційна компетентність, емпатія та здатність до саморегуляції, що дозволить керівникам не лише управляти емоціями та поведінкою, але й створювати сприятливе середовище для розвитку своїх співробітників. У цьому контексті дослідження психологічних рис зрілого роботодавця набуває особливої актуальності, оскільки ці риси безпосередньо впливають на продуктивність та задоволення працівників, а також на загальний успіх організації.

Емоційна компетентність є однією з ключових психологічних характеристик зрілого роботодавця, яка значно впливає на якість управління та ефективність роботи команди. Здатність керівника розуміти власні емоції та емоції співробітників сприяє створенню позитивної робочої атмосфери, що мінімізує рівень стресу та конфліктів у колективі. Дані досліджень Д. Гоулмана, одного з провідних експертів у галузі емоційного інтелекту, показують, що емоційна компетентність визначає до 85 % успіху в управлінні людьми, тоді як технічні навички та професійні знання є менш значущими у цьому контексті [26, с. 123-125].

Емоційна компетентність включає кілька важливих компонентів, зокрема самосвідомість, саморегуляцію, емпатію та соціальні навички. Самосвідомість дозволяє керівнику усвідомлювати свої емоційні реакції та розуміти їхній вплив на роботу команди. Наприклад, Дж. Меєр і П. Саловей, які вперше ввели концепцію емоційного інтелекту, підкреслювали, що особиста емоційна свідомість допомагає керівникам уникати імпульсивних рішень та зберігати

спокій у стресових ситуаціях, що особливо важливо в умовах високої невизначеності сучасного бізнесу [2].

Саморегуляція як компонент емоційної компетентності дозволяє роботодавцям ефективно контролювати свої емоційні реакції, що запобігає ескалації конфліктів та забезпечує більш зважені та раціональні рішення. Згідно з теорією Р. Бар-Она, здатність до саморегуляції є критичною для підтримки психологічного здоров'я керівника та його здатності справлятися зі стресом, що підвищує стійкість до емоційного вигорання [45, с. 88-89].

Емпатія, ще один важливий аспект емоційної компетентності, полягає у здатності керівника розуміти емоційний стан своїх співробітників та відповідно адаптувати свою управлінську стратегію. На думку К. Роджерса, емпатійне розуміння є основою довірливих відносин у колективі, що сприяє більшій залученості працівників у процеси прийняття рішень. Керівники використовують емпатію для підтримки співробітників у важкі моменти, що допомагає зменшити плинність кадрів і підвищити задоволеність роботою.

Соціальні навички, такі як активне слухання, здатність до співпраці та вміння ефективно комунікувати, також є невід'ємною частиною емоційної компетентності зрілих роботодавців. На думку А. Маслоу, задоволення соціальних потреб працівників, включно з потребами у повазі та визнанні, сприяє їхньому психологічному благополуччю та мотивації. Зрілі роботодавці, які володіють розвинутими соціальними навичками, здатні створювати командну атмосферу, де кожен співробітник відчуває себе важливою частиною організації, що підвищує загальну продуктивність [56]. Таким чином, емоційна компетентність зрілого роботодавця є важливою умовою успішного управління та розвитку команди. Здатність розуміти і регулювати власні емоції, демонструвати емпатію та ефективно комунікувати з працівниками позитивно впливає на робочий клімат, сприяє підвищенню рівня довіри і мотивації співробітників, а також підтримує загальне психологічне благополуччя колективу.

Формування моделі особистісно зрілого роботодавця є важливим аспектом сучасного управлінського середовища, де психологічні риси, такі як самоактуалізація та самопізнання, відіграють ключову роль у визначенні ефективності керівництва. Самоактуалізований роботодавець характеризується здатністю глибоко розуміти як власні сильні та слабкі сторони, так і можливості та обмеження у своєму керівництві. В. Смекалов у своїх дослідженнях підкреслює, що самоактуалізація є критичним аспектом особистісного розвитку, який включає вміння розуміти та використовувати власні психологічні ресурси. За його словами, самоактуалізовані особистості мають високий рівень самосвідомості, що дозволяє їм краще адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та ефективно управляти командою [6, с. 388-394]. М. Кучер також зазначає, що керівники, які активно займаються самопізнанням, здатні до більш конструктивного вирішення конфліктів та ефективного планування, оскільки вони мають чітке уявлення про власні управлінські здібності та обмеження.

Самопізнання як частина психологічної зрілості включає розуміння власних емоційних реакцій, оцінку власних сильних і слабких сторін, а також визначення можливостей для особистісного і професійного зростання, що дозволяє роботодавцям формувати організаційну культуру, в якій враховуються потреби і особливості співробітників, а також сприяє створенню здорового психологічного клімату в компанії. Самоактуалізація та самопізнання в управлінні також допомагають роботодавцям приймати більш обґрунтовані рішення, які відповідають не тільки бізнес-цілям, але й етичним нормам, що забезпечує довгостроковий успіх та стабільність організації [54, с. 24-27].

Емпатія та активне слухання є ключовими рисами, які відрізняють особистісно зрілого роботодавця. Емпатія, як здатність розуміти та розділяти емоції інших, дозволяє зрілим роботодавцям ефективно входити в позицію своїх співробітників, що суттєво покращує міжособистісну комунікацію та робочий клімат. Вчені, такі як Д. Гоулман, підкреслюють важливість емоційного інтелекту для ефективного управління, зазначаючи, що здатність

розпізнавати і відповідати на емоційні сигнали допомагає не лише у вирішенні конфліктів, але й у підвищенні мотивації та залученості працівників.

Активне слухання, як частина емпатії, дозволяє роботодавцю зрозуміти потреби та проблеми співробітників, що сприяє більш точному і конструктивному управлінню, що також забезпечує відкритість і довіру в стосунках між керівництвом і підлеглими, що підвищує загальний рівень задоволеності роботою та зменшує плинність кадрів. Іншим важливим аспектом є відповідальність, яка передбачає готовність роботодавця приймати на себе відповідальність за власні дії, рішення та результати діяльності команди. Дж. Роттер у своїй теорії соціального довіри підкреслює важливість відповідальності як основи довіри в соціальних взаємодіях. Дж. Роттер зазначає, що висока ступінь відповідальності сприяє створенню надійних і чесних стосунків між керівництвом і співробітниками, що є критично важливим для успішної роботи будь-якої організації [42].

Здатність до саморегуляції є однією з ключових рис особистісно зрілого роботодавця – вміння контролювати свої емоції, стримувати імпульсивні реакції та підтримувати конструктивну поведінку навіть у стресових ситуаціях. Роль саморегуляції в управлінні особливо підкреслюється в теорії емоційного інтелекту, розробленій Д. Гоулманом, який вважає, що високий рівень саморегуляції допомагає лідерам зберігати спокій у складних ситуаціях, що, в свою чергу, позитивно впливає на моральний дух команди і ефективність роботи. Д. Гоулман зазначає, що здатність управляти своїми емоціями є критично важливою для формування здорового робочого середовища, оскільки вона забезпечує стабільність і передбачуваність у поведінці керівника, що сприяє зниженню рівня стресу серед співробітників [51, с. 128-130].

Міжособистісні відносини також грають важливу роль у психологічному портреті зрілого роботодавця. Вміння будувати позитивні та конструктивні взаємини з підлеглими, колегами, клієнтами та іншими стейкхолдерами визначає успіх у роботі на всіх рівнях організації. Теорія соціальної довіри Дж. Роттера підкреслює важливість довіри як основи для ефективних

міжособистісних відносин. Дж. Роттер стверджує, що готовність роботодавця приймати відповідальність за власні дії та результати своєї команди, а також відкритість до зворотного зв'язку, є важливими складовими для формування довіри і позитивних відносин у робочому середовищі [29].

На основі досліджень С.В. Духновського можна відзначити, що здатність до формування сприятливих міжособистісних відносин і побудови довірливих стосунків з усіма учасниками організаційного процесу є суттєвим елементом управлінської зрілості. С.В. Духновський акцентує на важливості емоційної чутливості та соціальної компетентності для створення продуктивного і підтримуючого робочого середовища. Емпатія, яка дозволяє зрілим роботодавцям розуміти і враховувати почуття та перспективи інших, є важливою складовою для розвитку позитивних міжособистісних відносин і забезпечення ефективної комунікації [12, с. 69-72].

Особистісний досвід та навчання є фундаментальними аспектами формування зрілого роботодавця. Психолог М. Селигман у своїх дослідженнях позитивної психології підкреслює, що життєвий і професійний досвід відіграє критичну роль у розвитку особистих якостей лідера. Життєвий досвід, включаючи як успіхи, так і невдачі, дозволяє керівникам набувати глибше розуміння людської природи, що важливо для ефективного управління [88].

Постійне навчання, коучинг та менторство також є невід'ємними частинами цього процесу. Як зазначає психолог К. Уілбер, інтегративний підхід до особистісного розвитку включає як формальне навчання, так і неформальні форми підтримки, такі як коучинг і менторство, що дозволяє лідерам розвивати не лише технічні навички, але й соціально-психологічні аспекти, що критично важливо для зрілості у управлінні [80].

Організаційна культура має значний вплив на формування зрілого роботодавця. Психолог і консультант з організаційного розвитку Е. Шейн відзначає, що культура компанії, яка підтримує відкритість, інновації та розвиток, створює середовище, де лідери можуть розвиватися і вдосконалювати свої навички. Культура, що заохочує прозорість і навчання, сприяє розвитку

адаптивних і самосвідомих керівників, які здатні ефективно реагувати на зміни і підтримувати команду.

Процес саморефлексії є ключовим для розвитку зрілості. Психологічні дослідження, зокрема роботи Д. Гоулмана з емоційного інтелекту, вказують на те, що самопізнання і рефлексія допомагають керівникам усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, а також адаптувати свою поведінку для досягнення кращих результатів. Саморефлексія дозволяє лідерам аналізувати свої дії, навчатися на помилках і зростати як особистості. Узагальнюючи, формування зрілого роботодавця є складним і багатогранним процесом, який залежить від особистісного досвіду, постійного навчання, підтримки організаційної культури та регулярної саморефлексії. Врахування цих факторів сприяє розвитку лідерів, які здатні ефективно управляти та вести свої команди до успіху [55].

У сучасному динамічному світі управління якісними кадрами та створення ефективних команд стають вирішальними завданнями для досягнення успіху будь-якої організації. Розуміння та застосування моделі особистісно зрілого роботодавця є основою для формування високоефективного керівництва, яке здатне впоратися з викликами сьогодення і забезпечити стабільний розвиток організації.

Модель особистісно зрілого роботодавця є комплексним підходом, що охоплює набір ключових якостей і навичок, які формують основу для ефективного і етичного лідерства. Етичність, соціальна відповідальність, стресостійкість і креативність є основними компонентами цієї моделі, що визначають її структуру.

Етичність у керівництві відображає принципи, які лідер використовує для прийняття рішень і взаємодії з командою, забезпечуючи справедливість і відповідальність. Соціальна відповідальність підкреслює важливість врахування інтересів всіх зацікавлених сторін і створення сприятливого середовища для всіх учасників організаційного процесу. Стресостійкість є необхідною для управління в умовах високого тиску і невизначеності, а креативність дозволяє впроваджувати нові ідеї і рішення для постійного

розвитку і вдосконалення. Разом ці компоненти формують модель (Рис. 1.1.), яка допомагає керівникам не тільки адаптуватися до змін, але й активно впливати на розвиток організації, забезпечуючи її успішність і стійкість у довгостроковій перспективі. Розуміння і застосування цієї моделі є важливим для будь-якого лідера, який прагне досягти високих результатів і забезпечити ефективне управління у сучасному складному і швидко змінювальному середовищі.



Рис. 1.1. Модель особистісно зрілого роботодавця

Етичність і соціальна відповідальність є фундаментальними складовими, які відображають внутрішні принципи та моральні орієнтири самоактуалізованого роботодавця. Етичність включає дотримання високих стандартів справедливості, чесності та прозорості в усіх аспектах управлінської діяльності, що передбачає не лише дотримання моральних норм, але й готовність до відповідального управління, яке враховує потреби та інтереси всіх учасників організаційного процесу [47, с. 410-411]. Роботодавець активно

працює над створенням позитивного робочого середовища, де кожен співробітник відчуває свою значимість і підтримку, що сприяє розвитку довіри і командної згуртованості.

Соціальна відповідальність, в свою чергу, вказує на зобов'язання роботодавця перед суспільством і середовищем, в якому він функціонує, що включає в себе не лише етичне ставлення до працівників, але й активну участь у соціальних ініціативах та проектах, які можуть позитивно вплинути на громаду та довкілля.

Стресостійкість та креативність є критично важливими для адаптації до постійно змінюваних ринкових умов. Стресостійкість забезпечує здатність ефективно управляти та долати труднощі і виклики, не втрачаючи концентрації та мотивації. Це вміння зберігати спокій під тиском і приймати обґрунтовані рішення навіть у складних ситуаціях. Креативність, в свою чергу, дозволяє впроваджувати новаторські рішення і підходи, що є необхідним для підтримання конкурентоспроможності і реагування на нові виклики ринку. Разом ці якості дозволяють керівнику не лише пристосовуватися до змін, але й активно формувати майбутнє компанії, використовуючи можливості для інновацій і постійного розвитку.

Інтеграція теоретичних підходів, таких як гуманістична психологія К. Роджерса і теорія мотивації А. Маслоу, дозволяє глибше зрозуміти, як ключові якості особистісно зрілого роботодавця формуються і реалізуються в управлінській практиці.

Гуманістичний підхід К. Роджерса, зокрема його концепція самореалізації, підкреслює важливість розвитку особистості як основи для ефективного лідерства. К. Роджерс вважав, що кожна особистість має вроджене прагнення до саморозвитку та досягнення свого потенціалу (жагу до самоактуалізації та самопізнання). Даний підхід акцентує увагу на створенні сприятливого середовища для особистісного зростання, де лідер може підтримувати та заохочувати своїх співробітників до самореалізації. Згідно з цією теорією, особистісно зрілий роботодавець є той, хто не лише прагне до

власного розвитку, але і активно сприяє розвитку своїх співробітників, підтримуючи їх у досягненні особистих і професійних цілей, що включає в себе створення умов для професійного зростання, забезпечення зворотного зв'язку та розвитку потенціалу кожного члена команди [22].

Теорія мотивації А. Маслоу, зокрема його піраміда потреб, також є важливою для розуміння формування самоактуалізованого роботодавця. А. Маслоу зазначав, що людська мотивація базується на задоволенні потреб на різних рівнях, починаючи з базових фізіологічних потреб і закінчуючи потребами у самореалізації. Згідно з цією теорією, ефективний керівник повинен враховувати потреби своїх працівників на всіх рівнях піраміди. Задоволення базових потреб, таких як безпека і комфорт, створює основу для подальшого розвитку і мотивації. При цьому задоволення вищих потреб, таких як потреби у визнанні та самореалізації, сприяє підвищенню мотивації і ефективності працівників. Зрілий роботодавець, відповідно до теорії А. Маслоу, є той, хто розуміє важливість підтримки не лише фізичних і безпекових потреб, але і психологічних потреб своїх співробітників, що дозволяє їм досягати високих результатів і реалізовувати свій потенціал [38, с. 21-26].

Дослідження складових, таких як емпатія та співпереживання, відкритість до змін, відповідальність і чесність, адаптивність і гнучкість, розвиток команди та самовдосконалення, допомагає створити всебічну модель особистісно зрілого роботодавця. Дана модель відображає різні аспекти управлінської діяльності, які є критичними для досягнення високих результатів у будь-якій організації.

Емпатія та співпереживання є важливими компонентами для формування зрілого керівника. Відповідно до теорії емпатії К. Роджерса, здатність до співпереживання дозволяє лідеру краще розуміти потреби і переживання своїх співробітників. К. Роджерс підкреслює, що ефективний лідер повинен бути здатний до активного слухання і розуміння інших, що допомагає будувати довірчі і продуктивні відносини в команді. Співпереживання сприяє

формуванню підтримуючого і мотивуючого робочого середовища, яке в свою чергу підвищує загальну ефективність організації.

Відкритість до змін є критично важливою для успішного управління в умовах постійного розвитку і змін. Теорія змін К. Левіна, зокрема його модель змін, що включає три етапи: розморожування, зміна та повторне заморожування, підкреслює важливість готовності до змін як основи для адаптації і впровадження нових підходів. Зрілий роботодавець має бути здатний не лише приймати зміни, але й активно шукати нові можливості для вдосконалення і інновацій, що дозволяє компанії залишатися конкурентоспроможною [46, с. 17-20].

Відповідальність і чесність формують основу для довіри і поваги в організації. Теоретичні підходи до моральної відповідальності, такі як концепція етичного лідерства Дж. Бернса, акцентують на важливості чесності в прийнятті рішень і управлінні. Етичний лідер, згідно з Бернсом, діє з високими моральними стандартами і забезпечує, щоб усі рішення були прийняті на основі принципів справедливості і доброчесності [10].

Адаптивність і гнучкість дозволяють лідерів ефективно реагувати на змінюючі умови та нові виклики. Відповідно до теорії управлінської адаптації Д. Левінсона, адаптивний лідер є той, хто може швидко змінювати стратегії і підходи у відповідь на зовнішні і внутрішні зміни. Гнучкість у прийнятті рішень і здатність до швидкої адаптації є критичними для підтримки ефективного управління в динамічному середовищі [62, с. 129-132].

Розвиток команди та самовдосконалення є ключовими аспектами для досягнення успіху в управлінні. Теорія розвитку команд Б. Такмана, що включає етапи формування, штормування, нормування і виконання, підкреслює важливість підтримки і стимулювання розвитку команди. Постійне самовдосконалення, в свою чергу, є критично важливим для особистого зростання лідера і його здатності ефективно підтримувати розвиток команди. Загалом, інтеграція цих складових у модель особистісно зрілого роботодавця дозволяє створити комплексний підхід до управління, який включає всі

необхідні аспекти для досягнення високих результатів у будь-якій організації. Така модель допомагає лідерам не лише управляти ефективно, але й сприяти розвитку і успіху своїх команд і організацій у цілому [79].

У сучасному бізнес-середовищі, де зміни відбуваються швидко і непередбачувано, від керівників очікується не лише високий рівень професійної компетентності, але й значна особистісна зрілість. Особистісно зрілі роботодавці відіграють ключову роль у створенні продуктивного і підтримуючого робочого середовища, яке стимулює розвиток та мотивацію працівників. Їх здатність ефективно управляти, приймати етичні рішення та підтримувати співробітників є критично важливою для досягнення високих результатів і забезпечення стабільного розвитку організації [10, с. 82-84].

Отже, модель особистісно зрілого роботодавця є комплексним підходом, який інтегрує набір ключових якостей і навичок, необхідних для ефективного і етичного лідерства. Основні компоненти цієї моделі – етичність, соціальна відповідальність, стресостійкість і креативність – формують структуру, яка визначає управлінську практику і організаційну культуру. Дослідження показують, що такі складові, як емпатія і співпереживання, відкритість до змін, відповідальність і чесність, адаптивність і гнучкість, розвиток команди та самовдосконалення, є критичними для розвитку особистісно зрілого роботодавця. Визначені характеристики не лише сприяють формуванню позитивного і підтримуючого робочого середовища, але й допомагають керівникам адаптуватися до змінних умов ринку і впливати на організаційну культуру. У загальному розумінні модель особистісно зрілого роботодавця надає всебічний підхід до управління, що охоплює всі необхідні аспекти для досягнення високих результатів у будь-якій організації. Розуміння та застосування цієї моделі є основою для створення високоефективного керівництва, яке не лише здатне впоратися з численними викликами сьогодення, такими як швидкі зміни на ринку, технологічні інновації та зростаючі вимоги до корпоративної відповідальності, але й активно формує сприятливу організаційну культуру. Керівництво забезпечує стабільний

розвиток організації, сприяє ефективному управлінню ресурсами, підвищує мотивацію і залученість співробітників, а також підтримує стратегічне зростання і адаптацію до нових умов.

Висновки до першого розділу

Особистісна зрілість роботодавця є багатовимірним феноменом, який включає ключові характеристики, такі як етичність, відповідальність, стресостійкість і креативність. Зрілість у психологічних дослідженнях розглядається як процес самовизначення і розвитку особистості, що триває протягом усього життя, і реалізується через самоаналіз, прагнення досягати цілей і мотивацію до самовдосконалення. Такий підхід дозволяє сформулювати комплексне розуміння феномену особистісного дозрівання роботодавців, які є не лише управлінцями, а й лідерами, здатними активно впливати на розвиток своїх організацій.

Особистісно зрілі роботодавці відіграють ключову роль у сучасному бізнес-середовищі завдяки своїй здатності адаптуватися до змін, підтримувати інновації та брати на себе соціальну відповідальність. Їхня готовність до навчання і розвитку команди сприяє формуванню позитивного робочого середовища і підвищенню конкурентоздатності організації. Зрілі керівники не лише адаптуються до викликів, але й створюють умови для довгострокового розвитку компанії, що позитивно відображається на її іміджі в очах співробітників і клієнтів.

Психологічні особливості формування моделі особистісно зрілого роботодавця включають інтеграцію таких якостей, як емпатія, відкритість до змін, відповідальність, адаптивність і здатність до самовдосконалення. Ці характеристики є критично важливими для розвитку зрілого керівництва, яке не лише ефективно управляє, але й формує організаційну культуру, засновану на довірі та взаємоповазі. Важливість цієї моделі полягає у її здатності сприяти

стратегічному зростанню організації, що особливо актуально в умовах швидких змін і зростаючих вимог до корпоративної відповідальності.

Модель особистісно зрілого роботодавця забезпечує всебічний підхід до управління, який сприяє досягненню високих результатів і сталого розвитку організації. Застосування цієї моделі дозволяє керівникам не лише успішно справлятися з викликами сучасності, але й активно формувати майбутнє своєї компанії, впливаючи на ринок і суспільство загалом.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦІВ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Методологічне забезпечення вивчення аналізу основних показників особистісно зрілих роботодавців

Відповідно до методико-теоретичного аналізу, було проведено узагальнення даних, які були орієнтовані на дослідження психологічних особливостей та чинників, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. У експерименті взяли участь 30 респондентів віком від 21 до 55 років, з них 16 жінок та 14 чоловіків.

Для дослідження психологічних особливостей, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця, було використано такі методики:

- методика «Визначення рівня особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбуха);
- методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл);
- методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер);
- методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова);
- методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського).

Методика «Особистісна зрілість» Ю.З. Гільбуха призначена для оцінювання п'яти аспектів особистісної зрілості: мотивація до досягнень (прагнення до важливих життєвих цілей, самореалізація, самостійність, ініціативність); ставлення до власного «Я» («Я-концепція») (впевненість у собі,

задоволеність); почуття громадянського обов'язку (патріотизм, колективізм, професійна відповідальність); життєва установка (емоційна врівноваженість, розсудливість); здатність до встановлення психологічної близькості з іншими (доброта, емпатія, уміння слухати, потреба в духовній близькості), а також загальний рівень особистої зрілості (Додаток А).

Зосередимо увагу на аналізі п'яти сфер особистісної зрілості:

1) Мотивація досягнення у роботодавців – це прагнення постійно покращувати результати, не зупинятися на досягнутому, бути наполегливим у досягненні своїх цілей, навіть коли виникають труднощі. Рівень мотивації досягнення тісно пов'язаний з успішністю в житті. Люди з високою мотивацією досягнення активно шукають нові можливості, впевнені у своїх силах, готові брати на себе відповідальність, демонструють рішучість в умовах невизначеності, та отримують задоволення від вирішення завдань. Вони також часто проявляють наполегливість перед перешкодами.

Людина, орієнтована на досягнення, більш терпляча, цілеспрямована і віддає перевагу завданням середньої чи підвищеної складності. У разі невдачі вона бачить завдання ще цікавішим, досягаючи хороших результатів. Натомість особистість, яка прагне уникнення, вибирає надто легкі або надто складні завдання, і в разі невдачі втрачає інтерес. Мотивація досягнення пов'язана з цілями, значущими для особи, яка готова працювати над результатами, відкладеними у часі [14, с. 75-80].

Прагнення до успіху допомагає краще формулювати свої цілі та представляти їх іншим. Такі люди заздалегідь планують свої дії, демонструючи організованість. Прагнення до успіху включає позитивне ставлення до життя, яке допомагає долати труднощі та розвиватися, роблячи життя цікавішим. Головним чинником успіху є бажання рухатися вперед, але при цьому важливо враховувати попередній досвід, вчитися на невдачах, і зважено підходити до нових викликів, що дозволяє не упускати можливостей, що часто трапляється при уникненні труднощів. Аналіз можливих варіантів розвитку подій і використання інтелектуальних ресурсів сприяє досягненню успіху.

Д. Мак-Клелланд наголошував, що на мотивацію досягнення впливають зовнішні фактори, зокрема роль батьків, які можуть створити сприятливі умови для її розвитку. Досліджуючи прагнення до досягнень у різних культурах, він зазначав, що економічний розвиток відбувається швидше в тих країнах, де заохочується автономія та індивідуальні досягнення [49, с. 60-67].

2) «Я-концепція» роботодавця – це ідентифікація самосвідомості та динамічна система уявлень особистості про себе, що формується під впливом індивідуального досвіду. Дана система слугує основою вищої саморегуляції людини та визначає, як вона буде свої стосунки з навколишнім світом. «Я-концепція» є оціночною когнітивною системою, яка переживається та більш-менш усвідомлюється особистістю, включаючи її ставлення до себе та інших, самооцінку своїх здібностей, можливостей та характеру. Е. Фромм підкреслював, що «моє власне «Я» має бути таким самим об'єктом любові, як і інша людина. Моє щастя, свобода розвитку та самоствердження кореняться у здатності любити, піклуватися, поважати, бути відповідальним та розширювати свої знання. Якщо людина вміє творчо любити, вона здатна любити й себе, тоді як любов тільки до інших виключає любов взагалі». Тому образ «Я» виступає регулятором людських стосунків [30, с. 1-8].

«Я-концепція» формується в процесі соціальної взаємодії та культурного розвитку, залишаючись відносно стійкою, але водночас чутливою до внутрішніх змін і коливань. Вона має значний вплив на життєвий шлях людини, починаючи з дитинства і до старості, визначаючи вибір життєвих рішень і власну долю. Залежність «Я-концепції» від зовнішніх умов та соціальних обставин очевидна, але з віком її вплив стає більш самостійним у житті людини [37, с. 209-213].

Ключова функція «Я-концепції» полягає у забезпеченні внутрішньої узгодженості особистості з собою, що сприяє відносній стабільності поведінки, незважаючи на постійні виклики зовнішнього світу. Вона значною мірою впливає на розвиток усіх цивілізованих форм особистості: спілкування, поведінки та діяльності. «Я-концепція» структурується, інтегрується та

ускладнюється з віком, формуючись під впливом життєвого досвіду, особливо у системі стосунків між батьками та дітьми. Через усвідомлення себе «Я-концепція» набуває позитивної ролі, впливаючи на інтерпретацію соціального та особистого досвіду, цілей, завдань, очікувань і майбутніх досягнень, сприяючи самоутвердженню та самореалізації [24, с. 105-110].

3) Почуття громадянського обов'язку роботодавця є важливим елементом у моделі особистісної зрілості роботодавця в сучасному світі. Воно формується через виховання і практику в трудових відносинах, де громадянське мислення відображається у виконанні конкретної праці, взаємних обов'язках, творчій самодіяльності та побудові ефективних взаємин. У сучасному світі особистісна відповідальність стає стрижнем формування почуття громадянського обов'язку, що відіграє важливу роль у розвитку зрілого роботодавця.

Аналіз даних показує, що громадянська відповідальність роботодавця базується на кількох ключових передумовах (Рис. 2.1.):

- громадянське суспільство – спрямоване на інтеграцію індивіда у державу та ототожнення його з нею, створюючи відчуття соціальної відповідальності перед суспільством;
- громадянська свідомість – формує ставлення особистості до об'єктивної дійсності та усвідомлення власних цілей, сприяє обдуманому підходу до управлінських рішень;
- громадянська відповідальність – забезпечує внутрішнє зростання особистості та інтеграцію себе у діяльність, яка задовольняє як особисті, так і суспільні потреби;
- громадянська самосвідомість – допомагає роботодавцю усвідомити себе як частину єдиного цілого, формуючи цінності та ставлення до себе як до суб'єкта, який впливає на суспільство.

Визначені компоненти разом розкривають сутність поняття «почуття громадянського обов'язку» у зрілому роботодавці. Його ефективність забезпечується через різні психологічно-соціальні механізми, такі як готовність

до дії, інтелектуально-пошукова активність, позитивне самоставлення, внутрішня свобода та інші. В умовах сучасного бізнесу ці механізми сприяють формуванню відповідального та зрілого підходу до управління, який відображає як особистісні, так і громадянські цінності.

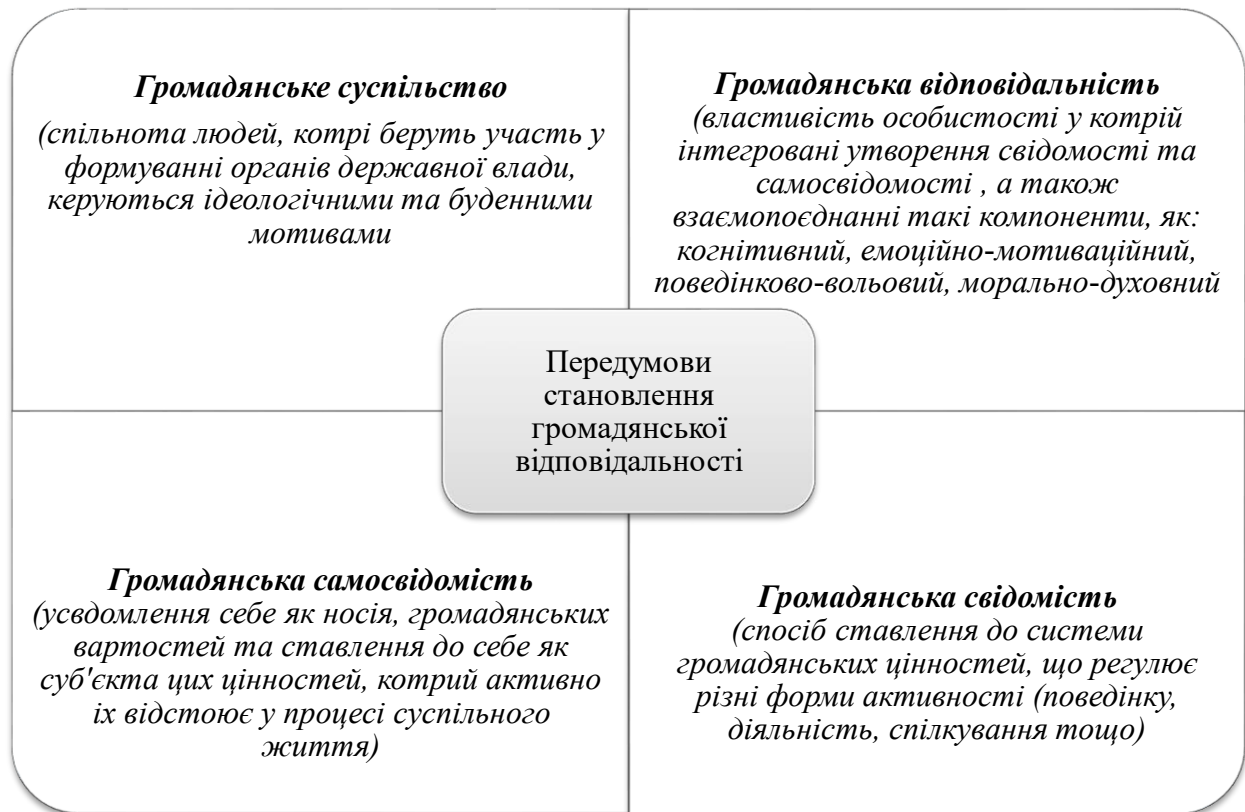


Рис. 2.1. Передумови становлення громадянської відповідальності особистості («Принцип кватерності»)

4) Життєва установка роботодавця – це ключовий набір переконань та уявлень про себе, своїх співробітників та навколишній світ, що визначає стиль керування, прийняття рішень і поведінку в умовах сучасного бізнесу. У контексті моделі особистісної зрілості роботодавця, життєві установки впливають на його здатність підтримувати здорові робочі відносини, ефективно управляти командою та забезпечувати стійкий розвиток організації.

Виділяють чотири основні життєві позиції:

– «Я благополучний – Ти благополучний» – позиція характеризує зрілого та успішного роботодавця, який приймає себе та своїх співробітників, відкритий до змін і будує довірчі відносини. Такий лідер здатний ефективно комунікувати, підтримувати командний дух і уникати конфліктів, що створює сприятливу робочу атмосферу, де кожен має можливість розкрити свій потенціал.

– «Я неблагополучний – Ти неблагополучний» – така позиція часто виникає у роботодавців, які пережили значні особисті або професійні невдачі. Вони відчують розчарування у собі та своєму оточенні, втрачають віру в можливість позитивних змін, що може призвести до пасивності у прийнятті рішень та відчуження від команди, що негативно впливає на загальну продуктивність і моральний клімат в організації.

– «Я неблагополучний – Ти благополучний» – у цій позиції роботодавець може відчувати себе недостатньо впевненим у своїх здібностях, що призводить до уникання відповідальності та недооцінювання власного внеску. Відчуття залежності від співробітників чи зовнішніх обставин робить його вразливим до зовнішніх впливів і перешкоджає розвитку лідерських якостей.

– «Я благополучний – Ти неблагополучний» – ця установка може проявлятися як надмірна самовпевненість та відчуття переваги над іншими. Такі роботодавці схильні до критикування та знецінювання досягнень співробітників, що руйнує командну роботу і спричиняє високий рівень плинності кадрів. Така поведінка може формуватися як у дитинстві під впливом авторитарного виховання, так і в дорослому віці під впливом професійних успіхів, які сприймаються як особисті заслуги.

5) Здатність до психологічної близькості у роботодавця є важливим компонентом моделі особистісної зрілості, що визначає його здатність встановлювати глибокі та продуктивні взаємостосунки з підлеглими. Така близькість не завжди демонструється зовні і може здаватися непомітною, оскільки проявляється в невимушених емоційних зв'язках, які не потребують

постійного підтвердження. Така здатність проявляється у взаємній відкритості, довірі та здатності підтримувати емоційні зв'язки без зайвих зусиль, що сприяє ефективному управлінню та здоровій робочій атмосфері. Психологічна близькість часто проявляється через невербальне спілкування: натяки, обмін поглядами, жестами, паузами, що дозволяє уникати зайвих пояснень і довгих розмов. На основі такого спілкування формується глибоке розуміння між роботодавцем та його командою [31].

У центрі психологічної близькості лежить механізм ідентифікації, який дозволяє роботодавцю не лише розуміти своїх співробітників, але й підтримувати з ними довірливі стосунки. Основними складовими психологічної близькості є:

- розуміння – досягнення взаєморозуміння з підлеглими, де для спілкування достатньо мінімуму слів;
- довіра – максимальна відкритість, свобода, комфорт і відсутність страху у спілкуванні, що створює атмосферу емоційної безпеки;
- емоційна близькість – співчуття, радість від спілкування, емпатія та глибоке усвідомлення стану іншої людини;
- прийняття – толерантне ставлення до особистих недоліків співробітників, визнання їх такими, якими вони є, готовність йти на поступки та надавати допомогу;
- єдність цілей та цінностей – спільне бачення, узгодженість ідей та поглядів на робочі процеси, що забезпечує гармонію в команді [25, с. 138-140].

Таким чином, здатність до психологічної близькості є важливою складовою особистісної зрілості роботодавця, що сприяє формуванню його адекватної самооцінки, правильного розуміння своїх бажань, цілей і переконань, комплексно впливаючи на загальне уявлення про зрілість його особистості та ефективність лідерства.

Наступною методикою дослідження психологічних особливостей та чинників, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця є методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл), яка дозволяє дослідити рівень

здатності роботодавця розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей (Додаток Б). Методика складається з 30 тестових запитань та акцентує увагу на таких аспектах, як [34]:

- Самоусвідомлення – здатність роботодавця усвідомлювати свої емоції, сильні та слабкі сторони, що дозволяє краще розуміти власну поведінку в різних управлінських ситуаціях.

- Саморегуляція – вміння контролювати власні емоційні реакції, зокрема в стресових ситуаціях, що є ключовим для збереження конструктивного підходу в управлінні командою.

- Мотивація – внутрішня здатність налаштовувати себе на досягнення цілей, підтримувати високу працездатність та надихати на це інших, що є важливою складовою ефективного лідерства.

- Емпатія – здатність розуміти емоційні стани своїх підлеглих, підтримувати їх у складних ситуаціях, що сприяє побудові довірливих стосунків та підвищенню лояльності команди.

- Соціальні навички – вміння ефективно комунікувати, вирішувати конфлікти, працювати в команді, що допомагає роботодавцю адаптуватися до мінливих умов бізнес-середовища та сприяти розвитку корпоративної культури.

Методика допомагає визначити, наскільки роботодавець здатен до емоційного самоконтролю, комунікативної взаємодії, а також до створення позитивного психологічного клімату в колективі, що, у свою чергу, дозволяє глибше зрозуміти рівень його особистісної зрілості, вплив емоцій на управлінські рішення та загальний стиль лідерства, що є надзвичайно важливим для успішного виконання ролі сучасного роботодавця [34].

Методика «Діагностики спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер) є ефективним інструментом для вивчення психологічних особливостей особистісної зрілості роботодавця, який допомагає визначити основні мотиваційні установки особи в професійній діяльності [32]. Метод базується на модифікованому опитувальнику Б. Басса та передбачає аналіз вербальних реакцій на ситуації, пов'язані з робочою діяльністю та соціальними

взаємодіями. Дані реакції дають змогу зрозуміти, які саме види мотивації та нагород переважають у поведінці досліджуваного (Додаток В).

Основна мета методики полягає у виявленні трьох типів спрямованості особистості, що визначають її професійну та особистісну зрілість:

- Спрямованість на себе (самоорієнтація) – характеризується прагненням до власного благополуччя, мотивацією досягнення особистих цілей, престижу та визнання. Такий роботодавець часто фокусується на власних потребах і почуттях, що може знижувати його чутливість до потреб команди та підлеглих. Робота для нього є, перш за все, засобом самореалізації та задоволення власних інтересів.

- Спрямованість на взаємодію (колективістська орієнтація) – відображає потребу у спілкуванні та підтримці позитивних стосунків з оточуючими. Такий роботодавець спрямований на співпрацю, проявляє інтерес до командної роботи і прагне створювати сприятливий клімат у колективі. Визначена спрямованість вказує на важливість для нього соціальної взаємодії як базової цінності.

- Спрямованість на задачу (ділова орієнтація) – демонструє мотивацію, пов'язану із самим процесом роботи. Роботодавець з такою спрямованістю захоплений діяльністю, прагне до вдосконалення своїх навичок та знань і орієнтований на досягнення конкретних результатів. Він готовий залучати команду до спільної праці для досягнення поставлених цілей і демонструє високий рівень професіоналізму [32].

Варто зауважити, що ці орієнтації не існують у чистому вигляді та часто переплітаються. Проте на основі діагностики можна визначити домінуючу спрямованість, яка дає змогу оцінити рівень особистісної зрілості роботодавця. Дані знання є важливими для розуміння мотиваційних аспектів управлінського стилю та розробки рекомендацій щодо подальшого розвитку особистісної зрілості у сучасному бізнес-середовищі.

Для дослідження психологічних особливостей та чинників, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця було використано методику

«Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова), яка дозволяє оцінити рівень довіри до інших людей та соціальних інститутів (Додаток Г). Дана методика є важливим інструментом у вивченні особистісної зрілості роботодавця, оскільки довіра є однією з ключових складових ефективного лідерства та управління [36].

Згідно з концепцією Дж.Б. Роттера, довіра відображає впевненість у надійності та чесності оточуючих, що є основою для відкритих і продуктивних відносин. Високий рівень соціальної довіри у зрілого роботодавця сприяє створенню позитивного клімату в колективі, стимулює відкриту комунікацію та зменшує рівень конфліктності в організації. Методика включає оцінку таких компонентів довіри:

1) Довіра до оточуючих людей – шкала, яка вимірює впевненість роботодавця в надійності та добропорядності інших, що є критично важливим для ефективної взаємодії з підлеглими, партнерами та колегами. Зрілі роботодавці зазвичай демонструють високу здатність до емпатії та відкритості, що дозволяє їм будувати стійкі та надійні відносини.

2) Довіра до соціальних інститутів – шкала, яка включає віру в справедливість правових систем, чесність бізнес-партнерів і стабільність соціально-економічного середовища. Такий вид довіри дозволяє роботодавцю діяти впевнено навіть у складних ринкових умовах, зберігаючи етичність і стабільність у прийнятті рішень.

3) Довіра до власних управлінських рішень – зрілий роботодавець має високий рівень самодовіри, що дозволяє йому приймати зважені рішення, не піддаючись впливу зовнішніх стресорів чи негативних думок оточуючих.

Загалом, методика допомагає виявити рівень довіри, який роботодавець проявляє у своїх соціальних та професійних взаємодіях, що є невід’ємною складовою його особистісної зрілості. Результати цього дослідження можуть стати основою для розробки рекомендацій щодо розвитку управлінських якостей, таких як здатність будувати довірливі стосунки, приймати відповідальні рішення і підтримувати відкриту комунікацію в колективі, що, у

свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності та сталості управлінських процесів у сучасному бізнес-середовищі.

Методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського) використовується для дослідження рівня діалогічності у взаємодіях, що є важливою складовою моделі особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі [35]. Діалогічність, як характеристика взаємин, підкреслює цінність відкритого та взаємоповажного спілкування між роботодавцем та співробітниками, що є критично важливим у контексті ефективного лідерства (Додаток Д).

Для зрілого роботодавця діалогічність виявляється у здатності визнавати унікальність кожного співробітника, враховувати їхню думку та створювати середовище, де обмін ідеями відбувається на основі взаємного розуміння та прийняття, що передбачає не тільки вміння слухати, але й конструктивно взаємодіяти у складних ситуаціях, що сприяє розвитку довіри та підтримки всередині команди.

Самоцінність та конструктивність стосунків є ключовими параметрами діалогічності, що відображають емоційну і когнітивну зрілість роботодавця. Самоцінність проявляється через визнання важливості стосунків, турботу про позитивний мікроклімат у колективі та впевненість у власних силах як лідера. Конструктивність передбачає орієнтацію на досягнення спільних цілей, враховуючи потреби команди та адаптивність до змінних умов.

Високий рівень діалогічності у роботодавця свідчить про його здатність будувати гармонійні та продуктивні стосунки, що є важливим для підтримання здорової корпоративної культури. Натомість низький рівень діалогічності може вказувати на труднощі в адаптації до управлінської ієрархії та на схильність уникати відповідальності, що негативно впливає на ефективність управління та розвиток компанії.

Отже, використовувати різноманітні інструменти, що дозволяють глибше зрозуміти особистісні характеристики лідера, які визначають його ефективність

у професійній діяльності. Кожен із застосованих підходів спрямований на вивчення окремих аспектів, які разом формують зрілість роботодавця.

Перш за все, дослідження рівня особистісної зрілості дає змогу оцінити здатність роботодавця до самоконтролю, рефлексії та прийняття відповідальних рішень, що є основою ефективного управління. Вивчення емоційної компетентності допомагає зрозуміти, як роботодавець справляється з власними емоціями та реагує на емоційний стан інших людей, що є ключовим для підтримання позитивного психологічного клімату в колективі.

Дослідження мотиваційних орієнтацій роботодавця дозволяє визначити, що саме спонукає його до дій – особисті інтереси, взаємодія з людьми чи прагнення досягти конкретних цілей, що впливає на його стиль управління та взаємини з підлеглими. Вивчення рівня соціальної довіри роботодавця сприяє розумінню його здатності до відкритого обміну інформацією та створення сприятливих умов для командної роботи, що важливо для прийняття ефективних рішень. Також оцінка діалогічності взаємин допомагає зрозуміти, наскільки роботодавець здатний будувати конструктивні, взаємоповажні стосунки, враховуючи унікальність кожного працівника. Така здатність сприяє розвитку співробітників і зміцнює корпоративну культуру, підвищуючи загальну ефективність команди [28, с. 108-114].

Саме тому, використання різноманітних методів дозволяє створити комплексний портрет роботодавця як зрілої особистості, здатної адаптуватися до сучасних викликів і ефективно керувати колективом. Завдяки цьому підходу, дослідження дозволяє не лише оцінити окремі якості, але й інтегрувати їх у цілісне бачення лідера, який має високий рівень самосвідомості, емоційного інтелекту та міжособистісної компетентності. Такий аналіз допомагає ідентифікувати сильні та слабкі сторони керівника, надаючи можливість для подальшого розвитку необхідних навичок, зокрема стратегічного мислення, емпатії, навичок комунікації та управління конфліктами. Крім того, глибоке розуміння психологічних аспектів лідерства дозволяє формувати керівника, який не лише орієнтується на досягнення результатів, але й здатний створити

сприятливу робочу атмосферу, підтримувати мотивацію команди та сприяти професійному розвитку співробітників, що особливо важливо у контексті сучасного бізнесу, де зростає значення соціальної відповідальності та етичності управління. Таким чином, комплексний підхід до вивчення особистісної зрілості роботодавця забезпечує створення компетентного, відповідального та соціально орієнтованого лідера, здатного ефективно вирішувати завдання будь-якої складності в умовах мінливого ринкового середовища.

2.2. Якісні та кількісні характеристики констатуючого експерименту

У констатувальному етапі дослідження, присвяченого моделі особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі, взяли участь 30 респондентів віком від 21 до 55 років, серед яких 16 жінок та 14 чоловіків. Основна мета полягала у вивченні особливостей та можливостей розвитку особистісної зрілості, з акцентом на усвідомленні власних цінностей у дорослому віці, що дозволило активізувати ключові риси та якості, характерні для зрілої особистості, які є важливими у контексті лідерства та управління.

За допомогою методу дослідження, спрямованого на визначення рівня особистісної зрілості, оцінювалися такі критерії, як мотивація досягнень, ставлення до себе, почуття громадянської відповідальності, життєві установки та здатність до психологічної близькості з іншими, що дозволило отримати детальне уявлення про психологічний портрет роботодавця як зрілої особистості (Додаток Ж).

Результати показали, що у більшості респондентів переважає задовільний рівень особистісної зрілості (50 %), що свідчить про спрямованість на досягнення значимих життєвих цілей, впевненість у своїх амбіціях, відчуття відповідальності, комунікабельність та вміння працювати в колективі. Крім того, ці респонденти демонструють емоційну врівноваженість, працездатність і розважливість у прийнятті важливих рішень, що є ключовими як у

професійному, так і в особистому житті (Рис. 2.2.). Визначені характеристики є основою для формування зрілого та ефективного стилю управління, що відповідає сучасним вимогам до лідера у бізнес-середовищі.

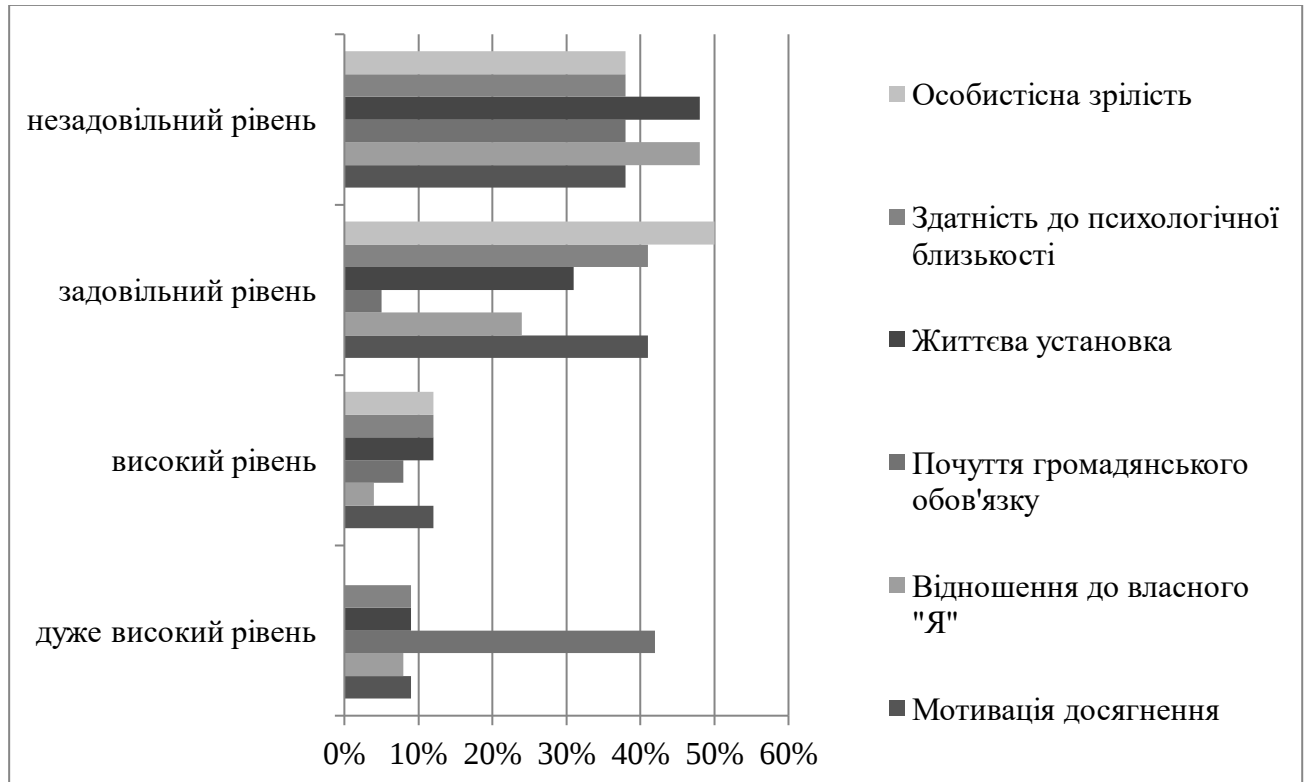


Рис. 2.2. Результати попереднього зрізу за методикою «Особистісна зрілість» (Ю.З. Гільбуха)

Високий рівень особистісної зрілості відзначено у 12 % респондентів, які вважають, що цей період відкриває нові можливості для самореалізації та розвитку. Вони здатні самостійно будувати ефективні соціальні та психологічні зв'язки, активно використовуючи такі риси, як комунікабельність, емоційна врівноваженість і сміливість. Визначені якості не лише збагачують їхнє життя, але й сприяють досягненню «акме» – вершини особистісного розвитку, що є ключовим аспектом особистісної зрілості роботодавця.

Водночас, 38 % респондентів продемонстрували незадовільний рівень зрілості, що свідчить про невпевненість у своїх можливостях, труднощі з визначенням власних пріоритетів, відсутність терплячості та неготовність до

«правильного» вибору, що вказує на важливість формування вміння приймати виважені рішення, розвивати емоційну стійкість та посилювати впевненість у собі, що є критичними для сучасного керівника, здатного ефективно управляти колективом і адаптуватися до змін у динамічному бізнес-середовищі.

У людей із низьким рівнем особистісної зрілості часто спостерігається надмірна схильність до аналізу життєвих ситуацій, низький рівень соціальної відповідальності, ігнорування власних потреб та зневажливе ставлення до життя. Вони покладаються на «зверх-удачу», виявляють байдужість до власних досягнень і задовольняються тим, що мають. Низький рівень самоконтролю стає суттєвою перепорою на шляху до розвитку особистісної зрілості, що є критичним для роботодавця, який прагне бути ефективним лідером.

Аналіз окремих показників свідчить, що мотивація досягнення у 41 % респондентів перебуває на задовільному рівні, що вказує на наявність високих амбіцій, проте їм часто бракує наполегливості для завершення розпочатого і відчуття задоволення від досягнутих цілей. Така ситуація ускладнює реалізацію потенціалу та заважає досягти зрілості, необхідної для успішного управління.

Показник ставлення до власного «Я» у 48 % респондентів теж залишається на задовільному рівні: вони відчують труднощі з прийняттям себе, особливо на тлі невдач і високої самокритики, що не відповідає їхнім очікуванням щодо ідеального образу зрілої особистості, що може впливати на їхню здатність керувати колективом і приймати відповідальні рішення.

Водночас 48 % респондентів демонструють високий рівень громадянської відповідальності, що виражається у відчутті приналежності до соціуму і задоволеності своїм оточенням. Однак, здатність до психологічної близькості залишається недостатньо розвиненою у 41 % опитаних. Незважаючи на готовність до взаємодії, делегування та прийняття допомоги, такі керівники рідко практикують ці вміння, що викликає відчуття неспокою та невдоволення через втрату контролю над діями інших. Дані аспекти підкреслюють важливість розвитку особистісної зрілості у роботодавців, що включає прийняття себе,

контроль емоцій і вміння будувати гармонійні стосунки з колективом, які є невід'ємними складовими ефективного лідерства у сучасному світі.

Показник «життєві установки» у 41 % респондентів знаходиться на незадовільному рівні, що свідчить про те, що ці люди часто орієнтуються на вплив минулого, не усвідомлюючи повною мірою, що їхні теперішні установки і поведінкові патерни є наслідком впливу значимих осіб з їхнього минулого. Вони мають труднощі в розмежуванні власних прагнень і процесу формування самосвідомості, що веде до обмеження їх здатності до адаптації та особистісного розвитку.

Життєві установки, які неадекватно відображають особисті потреби, можуть перешкоджати ефективному управлінню стресом і подоланню труднощів, а також зменшувати відчуття повноти життя. Важливими аспектами стійкості є здатність зберігати себе в умовах змін та активне ставлення до життя, яке включає прагнення до самореалізації та готовність до змін. Ці складові взаємопов'язані: адаптація до навколишнього середовища та позитивне самопочуття є результатом хорошої життєвої установки і духовної стійкості. Таким чином, для формування моделі особистісної зрілості роботодавця необхідно враховувати ці фактори, що дозволяють краще справлятися з викликами сучасного світу і забезпечувати ефективне управління колективом.

Отже, результати дослідження показують, що значна частина респондентів має задовільний рівень особистісної зрілості, що вказує на їх здатність досягати важливих життєвих цілей, проявляти впевненість, відповідальність і комунікабельність. Високий рівень зрілості відзначено у невеликого відсотка учасників, які демонструють активну самореалізацію та здатність будувати ефективні соціальні зв'язки. Водночас, існують суттєві проблеми: близько третини респондентів демонструють незадовільний рівень зрілості, що включає невпевненість у власних можливостях та труднощі з формуванням життєвих установок. Такі результати підкреслюють важливість розвитку особистісної зрілості у роботодавців, зокрема в аспектах

самоприйняття, контролю емоцій, і здатності до адаптації і ефективного управління. Наявність стійкості до стресу, активного ставлення до життя та готовність до змін є критичними для успішного керівника в сучасному бізнес-середовищі. Розуміння цих аспектів допомагає формувати модель зрілого керівника, який зможе ефективно адаптуватися до викликів і забезпечити успішне управління колективом.

Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл) спрямована на виявлення рівня емоційного інтелекту, зокрема емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, самомотивації та емпатії. Результати показали, що на етапі до корекції жоден респондент не продемонстрував високого рівня емоційної обізнаності. Середній рівень виявили 47 % учасників, а низький рівень – 53 %. Такий розподіл свідчить про недостатній розвиток здатності усвідомлювати власні емоції та емоційний стан інших людей, що є важливою складовою особистісної зрілості роботодавця. Відсутність високих показників вказує на потребу у розвитку самосвідомості та емоційної чутливості, які впливають на здатність роботодавця адаптуватися до соціальних взаємодій та ефективно спілкуватися з командою (Рис. 2.3.).

Лише 63 % учасників мали середній рівень управління емоціями, тоді як 37 % продемонстрували низький рівень. Відсутність учасників з високими показниками свідчить – про труднощі у контролюванні своїх емоцій, що може призводити до неадекватних реакцій у стресових ситуаціях. Для роботодавця, який прагне до особистісної зрілості, важливо розвивати ці навички, оскільки вони безпосередньо впливають на прийняття рішень, вирішення конфліктів та загальну стійкість до стресу.

Аналіз показав, що жоден учасник не досяг високого рівня самомотивації, натомість 70 % мали середній рівень, а 30 % – низький. Така динаміка свідчить про недостатній внутрішній драйв (наповненість) та мотивацію досягати поставлених цілей, що є критичним для лідера у сучасному бізнес-середовищі. Особистісно зрілий роботодавець має бути здатним надихати себе та інших,

тому підвищення рівня самомотивації є важливим аспектом у формуванні цієї моделі.

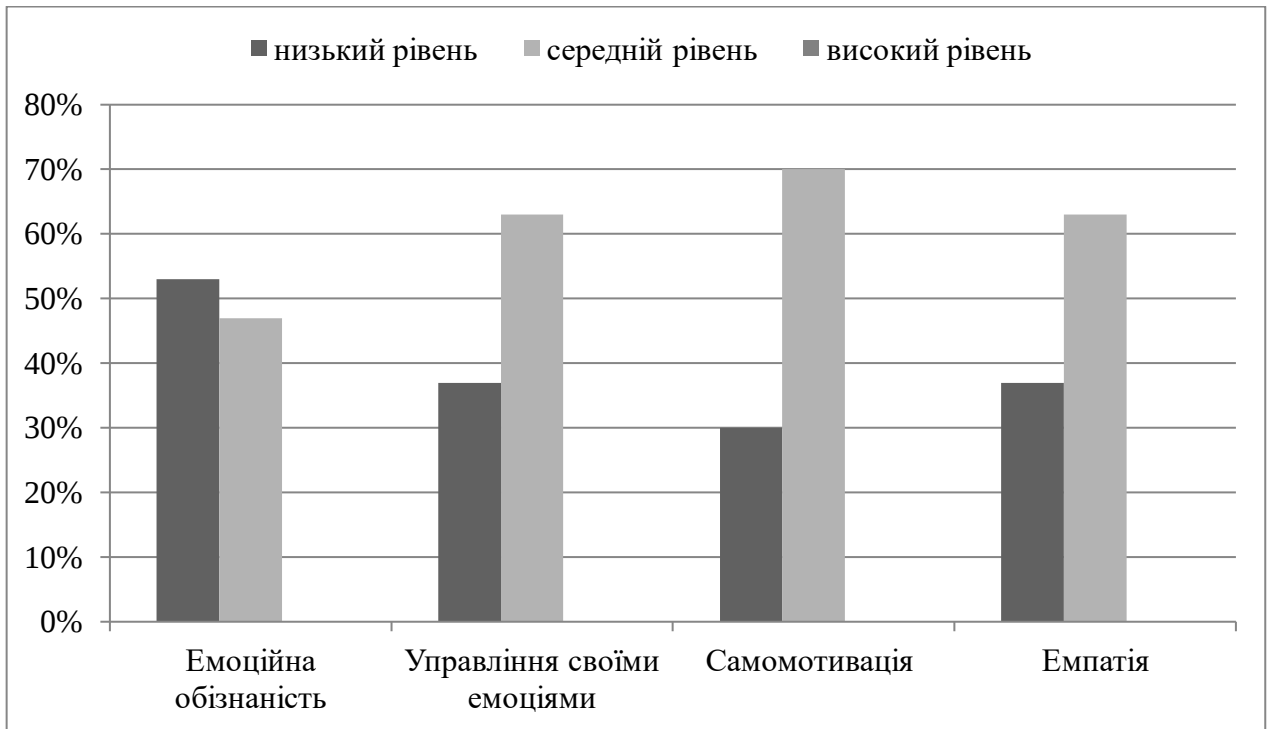


Рис. 2.3. Результати попереднього зрізу за методикою «Емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Респонденти продемонстрували низький рівень емпатії у 37 % випадків, тоді як середній рівень показали 63 %. Високих показників не було зафіксовано. Емпатія є ключовою рисою зрілого роботодавця, оскільки дозволяє розуміти потреби, емоції та мотивацію співробітників, сприяючи створенню позитивного робочого середовища. Недостатній рівень емпатії вказує на обмежену здатність до співчуття та розуміння, що може негативно позначитися на комунікаціях і командній роботі. Результати діагностики емоційного інтелекту до корекції показують, що серед більшості учасників спостерігається середній або низький рівень за всіма шкалами, що свідчить про недостатню особистісну зрілість, важливу для успішного управління, що підкреслює потребу в розвитку емоційних компетенцій, таких як емоційна

обізнаність, управління емоціями, самомотивація та емпатія, які є фундаментальними для моделі особистісно зрілого роботодавця у сучасному світі. Ефективна корекційно-відновлювальна робота може суттєво покращити ці показники, сприяючи формуванню зрілого, усвідомленого та емоційно стійкого лідера.

Методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер) дозволила оцінити, як роботодавці орієнтуються на себе або на взаємодію з іншими. Результати показали, що 45 % респондентів мають спрямованість на себе, а 36 % – на взаємодію, що відповідає характерним особливостям трудолюбивої особистості, яка прагне до самовдосконалення та розвитку своїх якостей, таких як автономність, відповідальність і толерантність. Респонденти, які орієнтовані на себе, зосереджені на досягненні особистих цілей і самореалізації (Рис. 2.4.).

Вони часто сприймаються як егоїсти, оскільки їхні дії і плани переважно спрямовані на задоволення власних потреб і амбіцій. Такі люди схильні використовувати навчання або роботу як засоби для самовираження та підтвердження власної значущості. На відміну від цього, особи з орієнтацією на взаємодію мають вищу потребу у спілкуванні та схваленні з боку оточуючих. Їх занепокоєння думками інших іноді заважає їм будувати і реалізовувати власні плани, що може негативно впливати на їхню здатність досягати особистих цілей і амбіцій. Перед здійсненням будь-яких дій людина часто орієнтується на суспільну думку, що може обмежувати її виявлення особистих поглядів, якщо вони суперечать загальноприйнятим нормам. Відхилення від соціально прийнятного може викликати у неї дискомфорт, що веде до уникання таких ситуацій.

Спрямованість на досягнення мети (дію) у 19 % респондентів виявлена на низькому рівні. Це свідчить про відсутність чітких цілей, прагнень та високий рівень тривожності перед змінами. Такі особи часто відчувають страх, невпевненість та невдоволення поточним станом справ. Для них діяльність сама по собі є джерелом життєвого сенсу, натхнення та власної значущості.

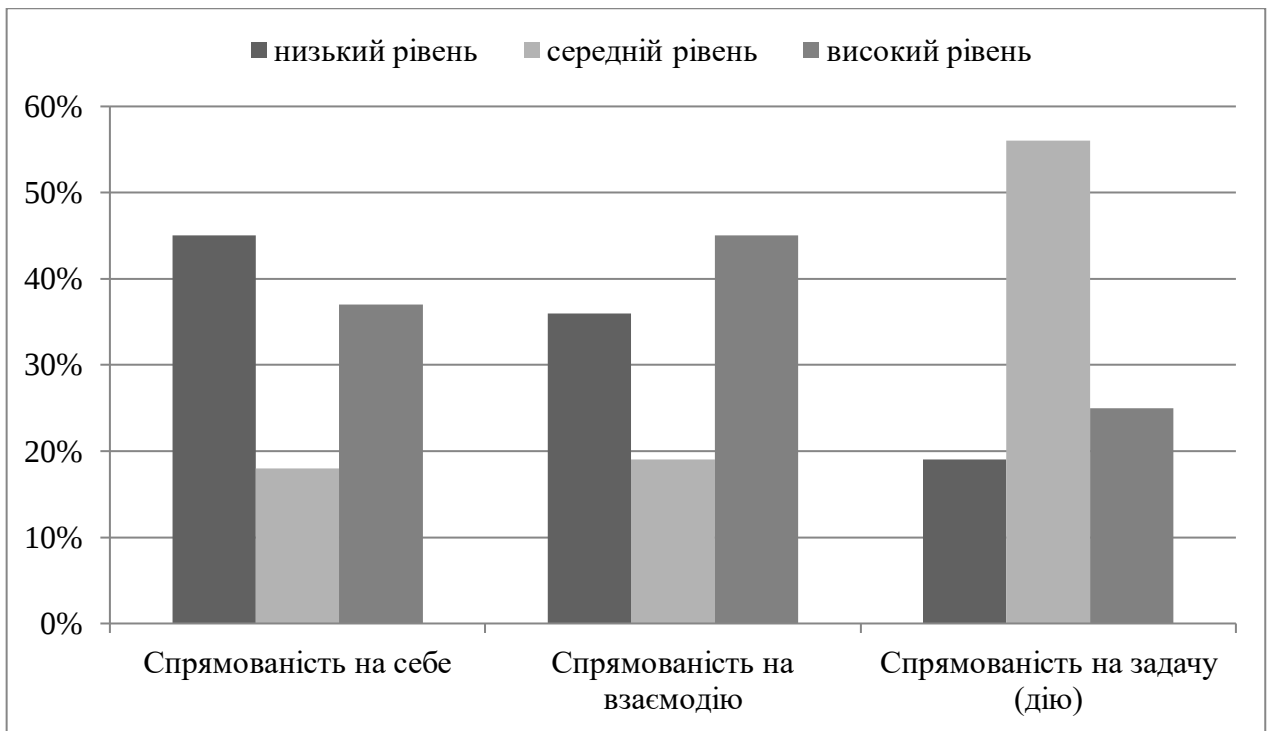


Рис. 2.4. Результати попереднього зрізу за методикою «Діагностика спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер)

Водночас вони можуть нехтувати моральними аспектами заради досягнення своїх цілей, керуючися принципами, що виправдовують будь-які засоби для досягнення мети, такими як «мета виправдовує засоби». Такі люди часто мають комерційне ставлення до всього, що їх оточує, і схильні діяти за власними правилами, ставлячи себе поза межами звичних соціальних обмежень.

Результати за методикою «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова) низький рівень довіри спостерігається у 27 % учасників дослідження (з них 29 % – чоловіки, 25 % – жінки). Такий показник вказує на те, що значна частина досліджуваних має обмежене або недовірливе ставлення до оточуючих. Для роботодавця, особливо в контексті особистісної зрілості, така ситуація може свідчити про певні труднощі в побудові взаємодії з підлеглими, що може впливати на ефективність комунікації та командної роботи. Важливо, щоб роботодавець, який демонструє

особистісну зрілість, працював над покращенням власної здатності довіряти іншим і налагоджувати здорові міжособистісні стосунки (Рис. 2.5.).

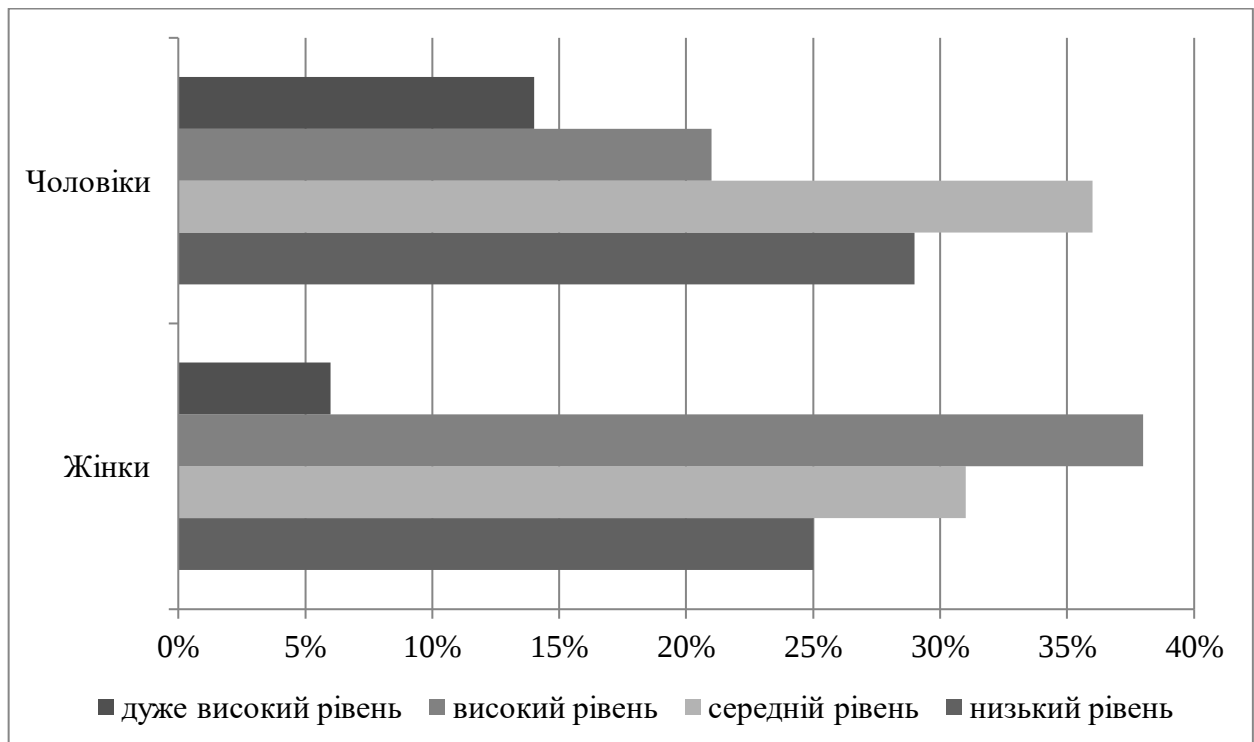


Рис. 2.5. Результати попереднього зрізу за методикою «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова)

33 % респондентів мають середній рівень довіри, що свідчить про те, як значна частина респондентів виявляє помірний рівень довіри до оточуючих, що є позитивним ознакою. Для роботодавця це може бути ознакою здатності до встановлення робочих відносин, які базуються на взаємоповазі і певному рівні довіри. Середній рівень довіри також може відображати потребу в подальшому розвитку навичок побудови довірливих відносин і усунення бар'єрів у комунікації. У 30 % респондентів виявлено високий рівень довіри. Такий результат є позитивним і вказує на здатність респондентів до відкритих і довірливих стосунків. Для роботодавця високий рівень довіри є важливим аспектом особистісної зрілості, що може сприяти ефективній командній роботі

та створенню позитивного робочого клімату. Роботодавці з високим рівнем довіри здатні мотивувати і підтримувати своїх співробітників, забезпечуючи їм відчуття безпеки та підтримки.

Тільки 10 % респондентів мають дуже високий рівень довіри – це свідчить про те, що небагато респондентів досягають найбільш позитивних показників довіри. Для роботодавців це може бути індикатором надзвичайно ефективних міжособистісних навичок і високого рівня особистісної зрілості. Такі роботодавці, як правило, здатні створювати особливо довірливу і підтримуючу атмосферу в колективі, що сприяє високій продуктивності та задоволеності співробітників. Результати дослідження показують різні рівні міжособистісної довіри серед респондентів. Вони можуть впливати на ефективність управлінських стратегій і командну взаємодію. Для підвищення особистісної зрілості роботодавця важливо зосередитися на розвитку навичок, які сприяють формуванню довірливих відносин, що є критично важливим для створення здорового і продуктивного робочого середовища.

За результатами методики «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського) було встановлено, що більшість респондентів (63 %) демонструють середній рівень діалогічності в стосунках, що свідчить про існуючі проблеми в ефективному спілкуванні, але не критичні. 27 % респондентів мають високий рівень діалогічності, що вказує на здатність до глибокого та конструктивного спілкування. При цьому 10 % респондентів мають низький рівень діалогічності, що може вказувати на значні труднощі у встановленні контактів та веденні конструктивного діалогу (Рис. 2.6.).

Самоцінність учасників також демонструє тенденцію до середнього рівня у 53 % випадків, що може свідчити про певні проблеми в самоусвідомленні та оцінці своїх можливостей. 27 % учасників мають високу самоцінність, що свідчить про позитивну оцінку власних здібностей і досягнень. 20 % респондентів знаходяться на низькому рівні самоцінності, що може впливати на їхню мотивацію та міжособистісні стосунки.

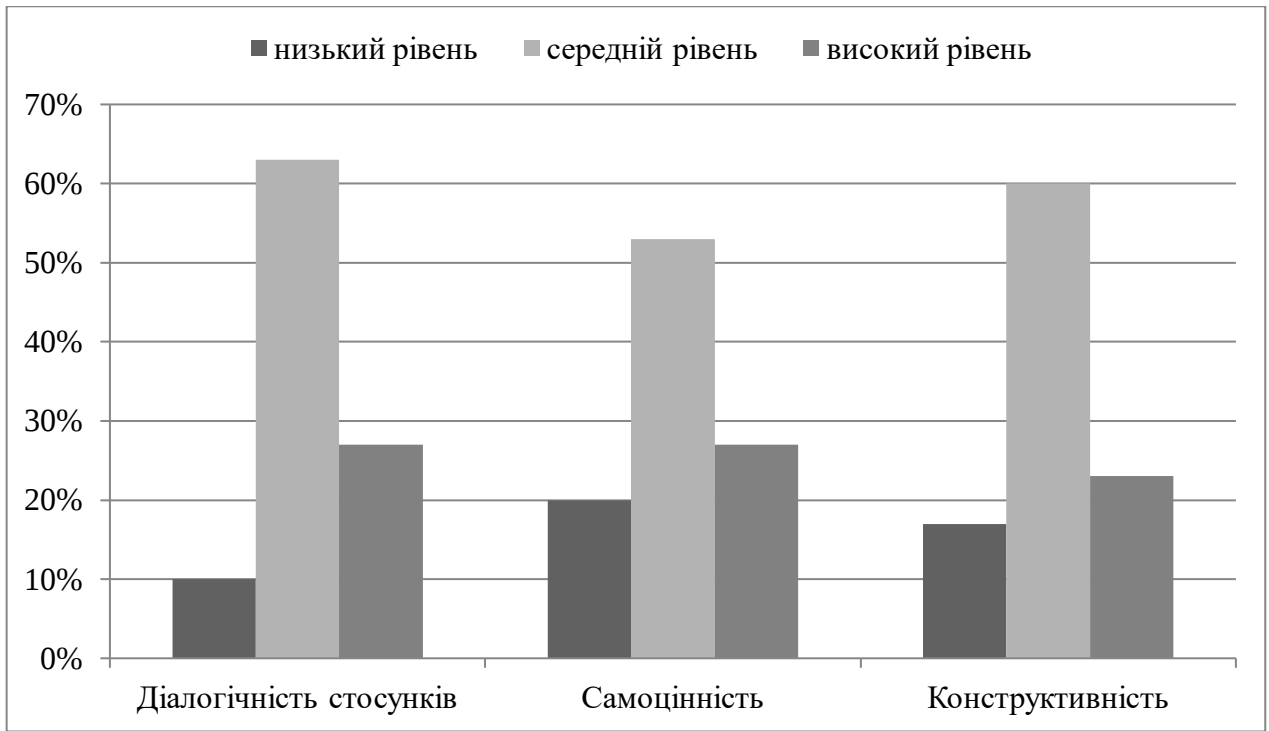


Рис. 2.6. Результати попереднього зрізу за методикою «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського)

Більшість респондентів (60 %) має середній рівень конструктивності, що може вказувати на базову здатність до ефективного вирішення конфліктів і проблем. 23 % учасників демонструють високий рівень конструктивності, що є позитивним показником для успішного управління та вирішення міжособистісних питань. 17 % респондентів мають низький рівень конструктивності, що може свідчити про труднощі в управлінні конфліктами і ефективному вирішенні проблем. Результати вказують, що переважна частина респондентів має середній рівень діалогічності, самоцінності та конструктивності, що може вказувати на необхідність покращення цих характеристик для підвищення особистісної зрілості. Низький рівень у певних учасників підкреслює потребу в корекційно-відновлювальних заходах для покращення їхнього самопочуття та міжособистісних стосунків. Такі дані є важливими для подальшого розвитку моделі особистісної зрілості роботодавця,

оскільки ефективна міжособистісна комунікація та висока самоцінність є ключовими компонентами успішного управлінського процесу.

Отже, результати дослідження вказують на те, що хоча значна частина респондентів демонструє задовільний рівень особистісної зрілості, зокрема у здатності досягати життєвих цілей і проявляти комунікабельність, існують суттєві проблеми, які потребують уваги. Близько третини учасників мають низький рівень зрілості, що проявляється у невпевненості та труднощах із формуванням життєвих установок, що підкреслює необхідність розвитку емоційних компетенцій, таких як емоційна обізнаність, управління емоціями, самомотивація та емпатія, які є критично важливими для створення моделі особистісно зрілого роботодавця. Аналіз діагностики емоційного інтелекту до корекційно-відновлювальної програми показує, що попередній середній або низький рівень емоційних компетенцій вказує на недостатню особистісну зрілість, що є важливим для успішного управління. Важливо також звернути увагу на моральні аспекти та міжособистісну довіру, які впливають на управлінські стратегії і командну взаємодію. Підвищення рівня діалогічності, самоцінності та конструктивності є необхідним для створення здорового і продуктивного робочого середовища та забезпечення успішного управлінського процесу.

Висновок до другого розділу

Констатуючий експеримент, проведений у рамках дослідження моделі особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі, надав важливу інформацію про різні аспекти особистісної зрілості серед учасників віком від 21 до 55 років. В результаті аналізу даних було виявлено, що більшість респондентів демонструють задовільний рівень особистісної зрілості, що свідчить про їхню здатність досягати життєвих цілей, проявляти впевненість і відповідальність. Проте існують і значні проблеми, такі як невпевненість, труднощі з формуванням життєвих установок і недостатня емоційна обізнаність.

Зокрема, 50 % респондентів мають задовільний рівень особистісної зрілості, що вказує на їхню здатність досягати важливих цілей та ефективно працювати в колективі. 12 % учасників демонструють високий рівень зрілості, що свідчить про їхню здатність до самореалізації та ефективного будівництва соціальних зв'язків. Водночас, 38 % респондентів мають незадовільний рівень зрілості, що вказує на проблеми з самооцінкою, терпінням і прийняттям рішень.

Аналіз емоційного інтелекту показав, що більшість учасників мають середній або низький рівень емоційної обізнаності, управління емоціями, самомотивації та емпатії, що підкреслює необхідність розвитку цих навичок для підвищення особистісної зрілості роботодавців. Результати за методикою спрямованості особистості показали, що 45 % респондентів орієнтовані на себе, а 36 % – на взаємодію, що впливає на їхню здатність до досягнення особистих цілей і комунікацію з іншими.

Щодо міжособистісної довіри, 27 % респондентів мають низький рівень довіри, що може негативно впливати на їхню здатність ефективно управляти колективом і будувати здорові міжособистісні стосунки. 33% мають середній рівень довіри, а 30 % – високий, що є позитивним показником для ефективної командної роботи. Відсутність респондентів з дуже високим рівнем довіри свідчить про необхідність подальшого розвитку навичок довіри і комунікації. Загалом, результати дослідження вказують на важливість подальшої роботи над розвитком особистісної зрілості у роботодавців, зокрема в аспектах самоприйняття, емоційної обізнаності та здатності до адаптації. Поліпшення цих показників є критичним для формування ефективного і зрілого лідера, який може успішно управляти колективом та адаптуватися до змін у сучасному бізнес-середовищі.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ КОРЕКЦІЇ ОСОБИСТІСНОЇ НЕЗРІЛОСТІ РОБОТОДАВЦІВ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

3.1. Корекційно-відновлювальна програма для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців

У сучасному світі бізнесу особистісна зрілість роботодавця стала важливим чинником успішного управління та ефективності організації. Зростаючі вимоги до лідерських якостей, складність міжособистісних стосунків та необхідність адаптації до швидко змінюваного бізнес-середовища підкреслюють важливість розвитку особистісної зрілості як основи для успішного управлінського функціонування.

Особистісна зрілість визначається як сукупність психологічних якостей, що забезпечують адекватне сприйняття себе та інших, здатність до саморегуляції, а також ефективне управління міжособистісними стосунками. Для роботодавців це включає такі аспекти, як емоційний інтелект, здатність до емпатії, соціальна відповідальність, а також здатність до самовдосконалення та управління стресом [16].

З метою підвищення особистісної зрілості, корекційно-відновлювальні програми стали важливим інструментом. Такі програми орієнтовані на розвиток ключових психологічних якостей, які сприяють ефективному управлінню та позитивному клімату в колективі. Вони включають в себе різноманітні методи і техніки, які допомагають роботодавцям краще розуміти свої сильні і слабкі сторони, управляти емоціями та вдосконалювати навички міжособистісної комунікації. Саме, тому доцільним є створення та впровадження корекційно-відновлювальної програми, спрямованої на підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців. Основною метою цієї програми є розвиток таких якостей, які забезпечать не тільки підвищення ефективності управлінської

діяльності, але й поліпшення взаємодії в колективі та загальної атмосфери в організації.

Розроблена корекційно-відновлювальна програма спрямована на підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців складається з восьми зустрічей, які розподілені на чотири основні блоки (Додаток 3). Програма організована таким чином, щоб забезпечити комплексний підхід до розвитку ключових аспектів особистісної зрілості через різноманітні активності та вправи. Основні структурні елементи корекційно-відновлювальної програми:

- 1) Вітання, створення дружньої атмосфери, згуртування групи;
- 2) Ігри, техніки оптимізації емоційного стану, техніки контруктивних копінг-стратегій;
- 3) Візуалізаційні вправи, перегляд відео, дискусії;
- 4) Рефлексія, обмін думками, традиційне завершення.

Кожна зустріч програми має три основні частини:

– I частина (вступ) – включає традиційні вітання, вправи на активізацію групи, створення дружньої атмосфери та згуртування учасників. Даний етап сприяє формуванню комфортного середовища для відкритого спілкування та взаємодії, що є основою для подальшої роботи.

– II частина (основна) – включає ігри, прийоми, вправи, перегляд коротких відео та дискусії. У цьому етапі акцент робиться на вправах для візуалізації, техніках оптимізації емоційного стану, підвищення опірності стресу та розвитку конструктивних копінг-стратегій, що дозволяє учасникам набувати практичних навичок для покращення їх управлінських здібностей.

– III частина (рефлексія) – завершення зустрічей включає обмін думками та емоціями, а також традиційне завершення, яке включає прощання. Визначений етап дозволяє учасникам оцінити свою участь, обговорити отримані результати і висловити свої враження.

Програма має на меті не тільки теоретичне осмислення аспектів особистісної зрілості, але й практичне застосування отриманих знань. Оцінка ефективності програми буде здійснюватися через діагностування респондентів,

самооцінку їхнього рівня особистісної зрілості до і після програми, а також через аналіз змін у їхньому управлінському стилі та міжособистісних стосунках. Результати цих оцінок нададуть інформацію про досягнуті зміни та ефективність корекційно-відновлювальної програми в контексті підвищення особистісної зрілості роботодавців.

Нижче представлена таблиця 3.1., що детально описує структуру кожної зустрічі програми, включаючи її назву, мету, інструменти для роботи, а також техніки, вправи, завдання і рольові ігри, що будуть використовуватися, що дозволяє чітко спланувати процес навчання та оцінити ефективність програми.

Таблиця 3.1.

Структури корекційно-відновлювальної програми для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців

№	Назва	Мета	Інструменти для роботи	Техніки, вправи, завдання та рольові ігри
1	Ознайомлення з програмою	Формування групової динаміки та знайомство учасників	Анкетування, вправи на активізацію	1) Вправа «Колесо очікувань» 2) Рольова гра «Знайомство через ідеального роботодавця» 3) Обговорення правил і очікувань
2	Розвиток самоусвідомлення	Оцінка сильних і слабких сторін, підвищення самоусвідомлення	Тестування, самоаналіз	1) Вправа «Сила і слабкість» 2) Техніка «Мапа самоусвідомлення» 3) Рольова гра «Розмови з собою»
3	Емоційна грамотність	Підвищення здатності управляти власними емоціями	Візуалізаційні вправи, відеоматеріали	1) Вправа «Емоційна свідомість» 2) Техніка «Візуалізація спокою» 3) Рольова гра «Емоційні виклики»

4	Стресостійкість	Розвиток навичок управління стресом	Релаксаційні техніки, картки ситуацій	1) Вправа «Техніка релаксації» 2) Техніка «Стратегії боротьби зі стресом» 3) Рольова гра «Стресові ситуації»
5	Комунікація та зворотний зв'язок	Поліпшення комунікативних навичок та уміння давати зворотний зв'язок	Техніки активного слухання, відео	1) Вправа «Активне слухання» 2) Техніка «Конструктивний зворотний зв'язок» 3) Рольова гра «Вирішення конфліктів»
6	Візуалізація успіху	Формування позитивного образу успішного майбутнього	Візуалізаційні вправи, обговорення	1) Вправа «Візуалізація досягнень» 2) Техніка «Позитивний образ майбутнього» 3) Рольова гра «Майбутні цілі»
7	Конструктивні копінг-стратегії	Розробка ефективних стратегій подолання труднощів	Картки ситуацій, дискусії	1) Вправа «Копінг-стратегії» 2) Техніка «Мозковий штурм» 3) Рольова гра «Вирішення складних ситуацій»
8	Рефлексія та підсумки	Оцінка результатів, обговорення досягнень і планування подальших кроків	Анкетування, обговорення	1) Вправа «Підсумки програми» 2) Техніка «Оцінка особистого розвитку» 3) Рольова гра «Моделювання майбутнього»

Перша зустріч програми «Ознайомлення з програмою» є критично важливою для формування групової динаміки та створення довірчої атмосфери. Мета цієї зустрічі – забезпечити чітке розуміння програми і її цілей, а також провести попередній зріз даних для визначення базового рівня особистісної зрілості учасників. Під час зустрічі було проведено кілька ключових

активностей. Вправа «Колесо очікувань» дозволила з'ясувати очікування і цілі учасників від програми, що сприяло створенню загального розуміння індивідуальних і групових цілей. Рольова гра «Знайомство через ідеального роботодавця» допомогла учасникам порівняти свої ідеальні уявлення про роботодавця з реальністю, що сприяло глибшому розумінню ключових якостей і навичок. Обговорення правил і очікувань встановило чіткі принципи групової роботи та взаємодії серед учасників. Визначені активності заклали основи для ефективної групової роботи, сприяючи формуванню довірчих стосунків та створенню сприятливого середовища для подальшого розвитку особистісної зрілості.

Друга зустріч корекційно-відновлювальної програми під назвою «Розвиток самоусвідомлення» була спрямована на оцінку сильних і слабких сторін учасників та підвищення їх самоусвідомлення. Метою зустрічі було допомогти кожному краще зрозуміти свої особистісні ресурси та області для розвитку, що є важливим для підвищення особистісної зрілості роботодавця. Під час зустрічі були проведені такі активності: вправа «Сила і слабкість» дозволила учасникам проаналізувати свої сильні та слабкі сторони, виявивши ключові аспекти для подальшого розвитку. Техніка «Мапа самоусвідомлення» допомогла створити мапу своїх цінностей, мотивацій та життєвих цілей, що дозволило краще зрозуміти внутрішні мотиви та суперечності між цілями і реальністю. Рольова гра «Розмови з собою» дала можливість усвідомити власні реакції, потреби та бажання через різні ролеві ситуації. Завершення зустрічі включало рефлексію, де учасники обмінялися враженнями та обговорювали, як отримані знання і навички можуть бути використані для подальшого розвитку. Дана зустріч стала важливим кроком у розвитку самоусвідомлення учасників, що є основою для підвищення їх особистісної зрілості як роботодавців.

Третя зустріч програми, «Емоційна грамотність», була спрямована на підвищення здатності учасників управляти власними емоціями та розвивати емоційну інтелігентність, що є критично важливим для створення здорового робочого середовища. Під час зустрічі були використані такі методики: вправа

«Емоційна свідомість» допомогла розпізнати та проаналізувати свої емоції, зрозуміти їх причини і наслідки. Техніка «Візуалізація спокою» навчила досягати внутрішнього спокою і знижувати стрес через візуалізацію спокійних ситуацій. Рольова гра «Емоційні виклики» дозволила відпрацювати техніки управління емоціями у конфліктних і кризових ситуаціях на роботі. Після основної частини зустрічі була проведена рефлексія, під час якої учасники обговорили свої враження та оцінювали вплив нових навичок на їх поведінку і самоусвідомлення, що допомогло визначити, як ці навички можуть бути застосовані для покращення робочого середовища. Таким чином, третя зустріч стала важливим етапом у розвитку емоційної грамотності учасників, основою для формування ефективного керівника і гармонійного робочого середовища.

Четверта зустріч програми, «Управління стресом», була спрямована на розвиток навичок управління стресом і покращення здатності учасників ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, що важливо для особистісної зрілості роботодавця, оскільки здатність підтримувати емоційний баланс і адаптуватися до стресових обставин є критично важливою. Під час зустрічі було використано кілька методик. Вправа «Аналіз стресових ситуацій» допомогла ідентифікувати основні стресори в житті учасників та визначити їхній вплив на самопочуття і продуктивність. Техніка «Стратегія подолання стресу» включала вправи з розробки стратегій для ефективного управління стресом, такі як техніки релаксації, планування та тайм-менеджмент. Рольова гра «Кризові ситуації» надала можливість відпрацювати навички управління стресом у симульованих кризових ситуаціях на роботі. По завершенні основної частини зустрічі була проведена рефлексія, де учасники обговорили свої враження від виконаних вправ і технік, поділилися емоціями та відкриттями, що допомогло оцінити, як нові навички вплинули на здатність справлятися зі стресовими ситуаціями і підтримувати емоційний баланс. Таким чином, четверта зустріч стала важливим етапом у розвитку навичок управління стресом, що є основою для забезпечення ефективності та стійкості роботодавця у сучасному світі.

П'ята зустріч програми, «Комунікаційні навички», була спрямована на розвиток ефективних комунікаційних навичок учасників, що є критично важливим для особистісної зрілості та успішного керівництва. Здатність налагоджувати продуктивний діалог і зрозуміло висловлювати свої думки є ключовим аспектом у створенні гармонійного та ефективного робочого середовища. Під час зустрічі були застосовані кілька методик. Вправа «Активне слухання» допомогла учасникам покращити навички уважного слухання, правильної інтерпретації інформації та надання зворотного зв'язку. Практика включала відображення і уточнення почутого, що дозволило учасникам краще розуміти співрозмовника. Техніка «Конструктивний зворотний зв'язок» передбачала вправи на надання і отримання зворотного зв'язку у конструктивній і підтримуючій формі, що допомогло розвинути навички ефективного спілкування та покращити взаєморозуміння. Рольова гра «Конфлікти і переговори» дозволила учасникам відпрацювати навички вирішення конфліктів і ведення переговорів у різних сценаріях, що сприяло практичному застосуванню отриманих знань для ефективного вирішення розбіжностей і досягнення компромісів.

По завершенні основної частини зустрічі була проведена рефлексія, під час якої учасники обговорили свої враження від вправ і технік, поділилися емоціями та відкриттями, що дало змогу оцінити, як нові навички вплинули на їх комунікацію та взаємодію з іншими, а також визначити, які аспекти потребують подальшого розвитку. Таким чином, п'ята зустріч стала важливим етапом у розвитку комунікаційних навичок учасників, що є основою для формування зрілого і ефективного керівника, здатного забезпечити успішне управління та позитивний робочий клімат у сучасному світі.

Шоста зустріч корекційно-відновлювальної програми під назвою «Візуалізація успіху» спрямована на формування позитивного образу успішного майбутнього та підтримку досягнення особистих і професійних цілей. Основна мета цієї зустрічі полягає в розвитку уявлень про успіх, що допомагає учасникам краще уявити, як їхні цілі можуть бути реалізовані, і

створити мотивацію для їх досягнення. Візуалізація успіху є важливим аспектом особистісної зрілості, особливо для роботодавців, де здатність уявити успішне майбутнє може значно вплинути на їх стратегічне мислення та мотивацію. Під час зустрічі використовувалися кілька ключових методик та технік. Вправа «Візуалізація досягнень» дозволила учасникам створити детальні образи своїх досягнень у різних сферах життя, що допомогло їм сформулювати чітке уявлення про свої цілі та способи їх досягнення. Техніка «Позитивний образ майбутнього» допомогла учасникам створити позитивні образи майбутнього, усвідомити, як вони можуть реалізувати свої цілі, і зрозуміти, що їх мотивує. Рольова гра «Майбутні цілі» надала можливість відпрацювати сценарії досягнення майбутніх цілей та взаємодії в ситуаціях, що можуть виникнути на шляху до успіху, що допомогло застосувати навички візуалізації в реальних сценаріях і оцінити їх вплив на досягнення цілей. Після основної частини зустрічі була проведена рефлексія, в рамках якої учасники поділилися враженнями від виконаних вправ і технік, обговорили, як позитивний образ успіху вплинув на їх мотивацію та самоусвідомлення, що дозволило підвести підсумки, оцінити отримані знання та навички і обговорити, як ці навички можна використовувати для досягнення поставлених цілей і створення успішного майбутнього.

Сьома зустріч корекційно-відновлювальної програми під назвою «Конструктивні копінг-стратегії» має на меті розробку ефективних стратегій подолання труднощів. Дана зустріч важлива для формування навичок управління стресовими ситуаціями, що є критично важливим для роботодавців у сучасному світі, де виникають різноманітні виклики. На цій зустрічі було використано кілька ключових методик. Вправа «Копінг-стратегії» дозволила учасникам проаналізувати та розробити особисті стратегії для подолання різних видів стресу. Техніка «Мозковий штурм» допомогла створити нові ідеї та підходи до вирішення проблем, що дозволило знайти ефективні рішення для складних ситуацій. Рольова гра «Вирішення складних ситуацій» надала можливість відпрацювати сценарії вирішення реальних проблем, що можуть

виникнути в робочому середовищі, та застосувати копінг-стратегії на практиці. Після основної частини зустрічі була проведена рефлексія, де учасники обговорили свої враження від вправ і технік, поділилися емоціями та особистими відкриттями, що дозволило оцінити, як нові стратегії вплинули на їх здатність управляти стресом і подолати труднощі. Учасники також обговорили, як ці стратегії можна застосувати в повсякденному житті та роботі для покращення ефективності та зниження рівня стресу.

Восьма зустріч корекційно-відновлювальної програми під назвою «Рефлексія та підсумки» зосереджена на оцінці результатів програми, обговоренні досягнень і плануванні подальших кроків. Основна мета цієї зустрічі – підвести підсумки програми, оцінити отримані результати та визначити шляхи подальшого розвитку учасників. Під час цієї зустрічі були використані такі методики. Вправа «Підсумки програми» дозволила учасникам оцінити свої досягнення, розглянути, як програма вплинула на їх особистісний розвиток. Техніка «Оцінка особистого розвитку» включала аналіз прогресу кожного учасника та визначення досягнень. Рольова гра «Моделювання майбутнього» дала можливість учасникам уявити, як вони можуть використовувати набуті знання та навички в майбутньому, щоб реалізувати свої цілі та впоратися з можливими викликами.

Після основної частини зустрічі була проведена рефлексія, в рамках якої учасники поділилися своїми враженнями про всю програму, обговорили, що стало найбільш значущим, і визначили, як отримані знання можуть бути використані для подальшого розвитку, що дозволило підвести підсумки, оцінити прогрес і планувати наступні кроки для досягнення особистих і професійних цілей. Також було проведено повторне діагностування за попередньо визначеними методиками дослідження для дослідження ефективності проведення корекційно-відновлювальної роботи серед роботодавців. Восьма зустріч стала важливим етапом у завершенні програми, що сприяє оцінці досягнень та плануванню подальшого розвитку, забезпечуючи

учасникам можливість інтегрувати отримані навички у їхню професійну і особисту діяльність.

Отже, корекційно-відновлювальна програма для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців продемонструвала ефективність у розвитку ключових навичок, необхідних для успішного управління та лідерства. Завдяки комплексному підходу, який включав розвиток самоусвідомлення, емоційної грамотності, навичок управління стресом, комунікаційних здібностей, а також позитивного уявлення про успішне майбутнє та ефективних копінг-стратегій, учасники змогли суттєво покращити свої особистісні та професійні якості. Завершальна оцінка програми підтвердила її позитивний вплив на особистісний розвиток роботодавців, що сприяє їх успішному управлінню та досягненню високих результатів у сучасному бізнес-середовищі.

3.2. Аналіз ефективності впливу корекційно-відновлювальної програми

У рамках дослідження, яке має на меті теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження психологічних особливостей та чинників, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця. Дана програма спрямована на оптимізацію особистісної зрілості у сучасних роботодавців. Для оцінки результативності корекційної роботи необхідно провести повторне діагностування після її завершення. Саме, тому після проведення корекційно-відновлювальної програми було проведено повторне діагностування за методиками нашого дослідження (Додаток Ж).

Методика «Особистісна зрілість» (Ю. Гільбух) використовується для оцінки рівня зрілості особистості роботодавців та дозволяє виявити ключові тенденції у формуванні зрілості у дорослому віці. Після проведення корекційно-відновлювальної роботи результати виглядають наступним чином (Рис. 3.1.):

– Високий рівень мотивації досягнення зріс на 39 % серед респондентів, що свідчить про оптимізацію особистісної зрілості і підвищення орієнтації на успіх. Основний мотив полягає у позитивному підкріпленні набутого досвіду без концентрації на невдачах, що знижує негативний вплив на самооцінку та підвищує готовність досягати нових вершин. Така мотивація, навіть несвідомо, спрямована на самоактуалізацію особистості-лідера. Математично-статистичний аналіз підтвердив достовірність результатів: $t_{\text{емп.}} = 8,1$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$.

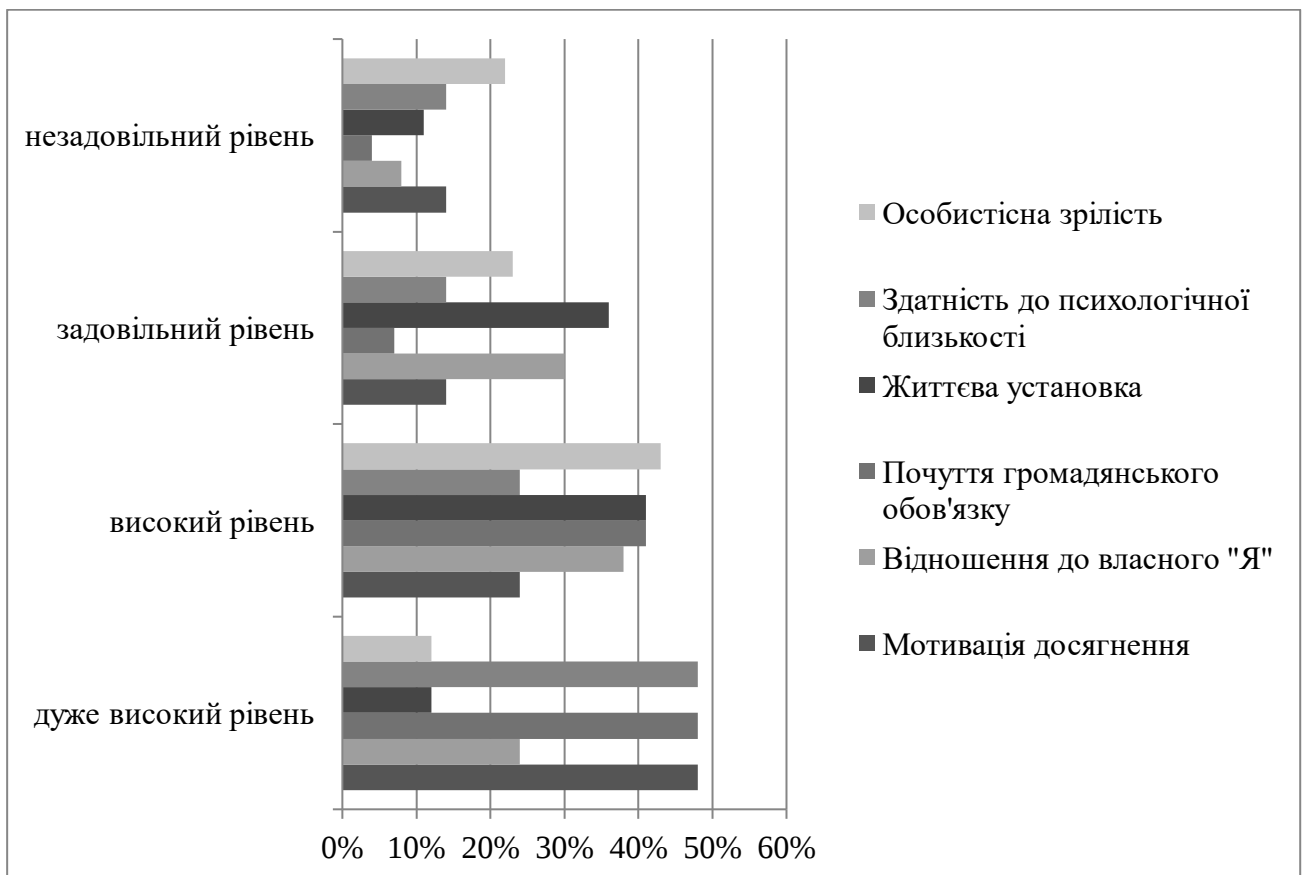


Рис. 3.1. Результати повторного зрізу за методикою «Особистісна зрілість» (Ю.З. Гільбуха)

– Показник відношення до свого «Я» збільшився на 16 %, що відображає зростання об'єктивної оцінки власних якостей та можливостей, а також їх місця серед інших людей у різних сферах життя. Математично-

статистичний аналіз за критерієм Ст'юдента показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 6,6$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність змін.

– Почуття громадянського обов'язку зросло на 39 %, що підтверджує готовність особистості діяти у гармонії із суспільством, усвідомлюючи свою багатобічну залежність і відповідальність, що сприяє розвитку почуття обов'язку за власне життя у дорослому віці. Математично-статистичний аналіз підтвердив достовірність результатів: $t_{\text{емп.}} = 4,6$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$.

– Показник «життєва установка» зріс на 3 %, що свідчить про незначні зміни. Респонденти зазначали, що відчують вплив установок, сформованих у дитинстві та молодості, які продовжують впливати на їхнє життя. Під час корекційної роботи були розроблені методи формування нових значень старих установок, що підтверджено статистичними даними: $t_{\text{емп.}} = 6,8$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$.

– Здатність до психологічної близькості збільшилася на 12 %, що вказує на зростання спрямованості на взаємодію і покращення комунікативних навичок. Під час корекційної роботи учасники відчули комфорт і зближення в групових взаємодіях, що підтверджено значущими результатами: $t_{\text{емп.}} = 7,0$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$.

– Загальний рівень особистісної зрілості після корекції показав такі результати: дуже високий рівень у 12 % респондентів, високий у 43 %, задовільний у 23 %, що вказує на позитивну тенденцію у розвитку особистісної зрілості роботодавців. Учасники відзначили зміни у мисленні та зникнення страху перед викликами, що сприяє легкості у прийнятті рішень. Без розвитку особистісної зрілості неможливо побудувати гармонійні взаємини та ефективне управління.

На основі результатів методики Ю.З. Гільбуха можна стверджувати, що корекційно-відновлювальна робота, спрямована на оптимізацію рівня особистісної зрілості роботодавців, показала значущі та позитивні результати.

Показники особистісного зростання покращилися майже за всіма критеріями, відображаючи тенденцію до подальшого розвитку у напрямку самоактуалізації та становлення зрілої особистості в управлінській діяльності.

Оцінка емоційного інтелекту є критично важливим аспектом для розвитку особистісної зрілості, особливо в контексті управлінських ролей (методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл). До проведення корекційно-відновлювальної роботи жоден з учасників не досягав високого рівня емоційної обізнаності, 47 % мали середній рівень, а 53 % – низький рівень. Після корекції спостерігається значне покращення: 17 % учасників досягли високого рівня, 77 % – середнього, а кількість респондентів з низьким рівнем зменшилася до 7 %, що свідчить про успішність програми у підвищенні здатності учасників усвідомлювати свої емоції. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 8,6$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність змін (Рис. 3.2.).

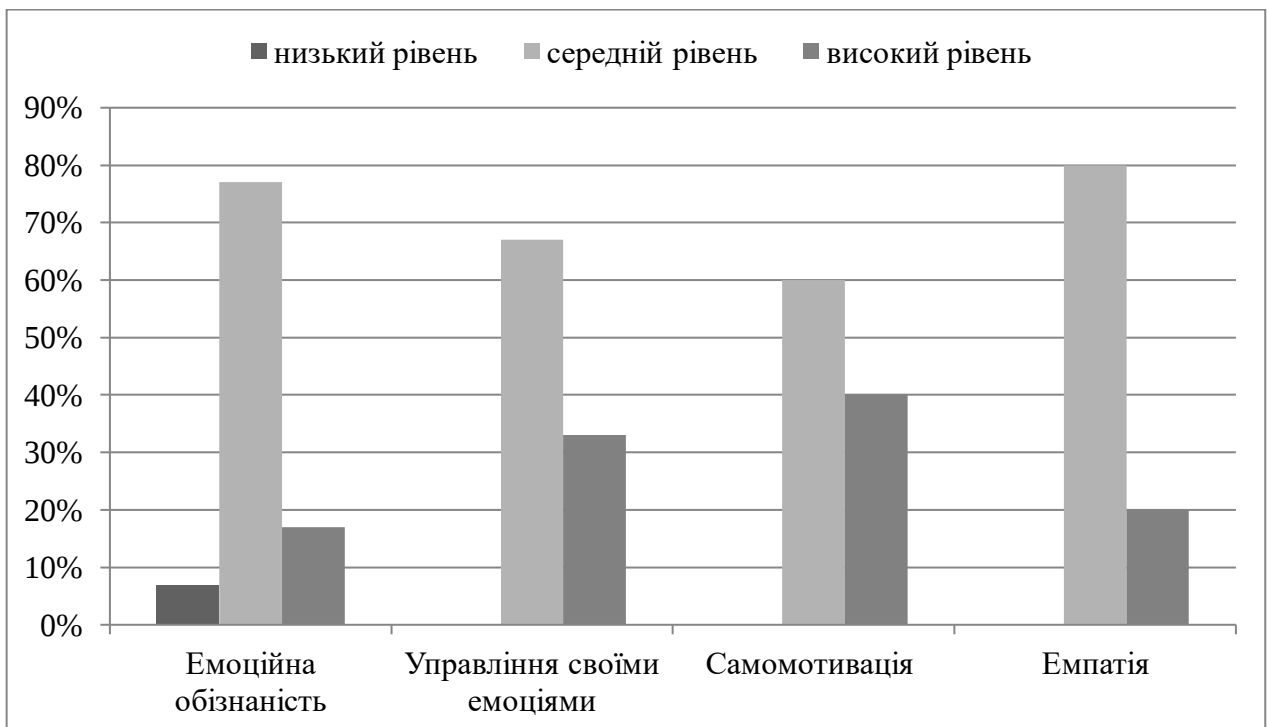


Рис. 3.2. Результати повторного зрізу за методикою «Емоційного інтелекту» (Н. Холл)

До корекції жоден учасник не продемонстрував високий рівень управління своїми емоціями, 63 % мали середній рівень, а 37 % – низький рівень. Після корекції ситуація значно покращилася – 33 % учасників досягли високого рівня, а всі учасники тепер мають середній або високий рівень, без жодного з низьким рівнем, що вказує на ефективність програми у покращенні управлінських навичок у сфері емоцій. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 9,7$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність отриманих даних.

За показниками «самотивації» 70 % мали середній рівень, а 30% – низький рівень. Після корекції 40 % учасників досягли високого рівня самотивації, а всі учасники тепер мають середній або високий рівень, без жодного з низьким рівнем, що свідчить про значний прогрес у внутрішніх мотиваційних факторах та цілеспрямованості роботодавців. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 7,4$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність отриманих даних.

До корекції жоден з учасників не досягав високого рівня емпатії, 63 % мали середній рівень, а 37 % – низький рівень. Після корекції кількість учасників з високим рівнем зросла до 20%, а жоден з учасників не мав низького рівня, що свідчить про позитивні зміни у здатності розуміти та враховувати емоції інших. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 12,2$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність отриманих даних. Аналіз результатів показує, що корекційно-відновлювальна програма була ефективною у покращенні емоційного інтелекту роботодавців. Після програми відзначається значний прогрес у всіх ключових областях: емоційній обізнаності, управлінні емоціями, самотивації та емпатії, що свідчить про успішність підходу та потенціал програми для подальшого впровадження в управлінських практиках для підвищення особистісної зрілості.

За результатами повторного діагностичного зрізу за методикою «Діагностики спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер) оцінено зміни в мотивах взаємодії та нових орієнтаціях особистісного розвитку роботодавців (Рис. 3.3.).

Спрямованість респондентів «на себе» зросла на 12 %, що свідчить про розвиток адекватної самоцінності та самооцінки, що стимулює нові мотиви і прагнення у професійному житті роботодавців, а також дозволяє зменшити вплив застарілих негативних установок та бар'єрів, що заважали досягненню власного «акме». Математично-статистичні дані підтверджують значимість проведеної корекційно-відновлювальної роботи, оскільки $t_{\text{емп.}} = 3,0$ при $t_{\text{крит.}} = 2,05$ з рівнем значимості $p \leq 0,05$, що свідчить про ефективність програми.

Спрямованість на задачу (дію) зросла на 6 % – це може вказувати на те, що респонденти розпочали реалізацію вмотивованого плану дій для досягнення власних цілей. Показник також відображає реальні амбіції і рішучість у плануванні майбутнього. Математично-статистичні дані, отримані до і після корекції, вказують на зону невизначеності, адже $t_{\text{емп.}} = 2,6$ при $t_{\text{крит.}} = 2,05$ з рівнем значимості $p \leq 0,05$, що може бути наслідком зростання саморефлексії і фокусу на власному розвитку, що впливає на зміну способу життя і тенденції до самоактуалізації.

Спрямованість на взаємодію збільшилась на 8 % – це свідчить про підвищення контактності респондентів, які краще усвідомлюють свої можливості і готові делегувати обов'язки, що раніше викликали у них труднощі. Значення $t_{\text{емп.}} = 4,3$ при рівні значимості $p \leq 0,05$ підтверджує важливість досягнутих результатів у підвищенні рівня особистісної зрілості. Таким чином, результати повторної зрізу даних за критерієм спрямованості особистості роботодавців виявили суттєві зміни у напрямках «спрямованість на себе» та «спрямованість на задачу (дію)». Такі зрушення свідчать про прогрес у формуванні особистісної зрілості роботодавців у сучасному бізнес-середовищі.

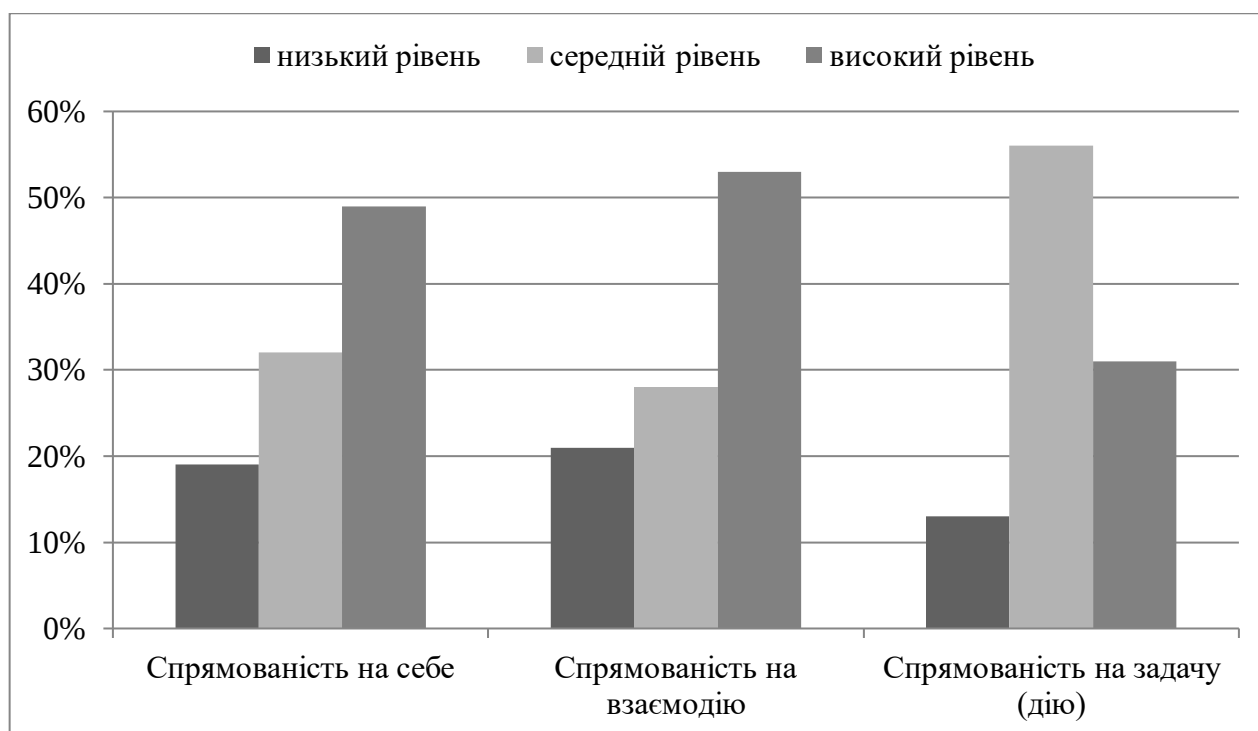


Рис. 3.3. Результати повторного зрізу за методикою «Діагностика спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер)

Результати аналізу за методикою Дж.Б. Роттера надають цінні дані про вплив корекційних заходів на міжособистісні відносини і демонструють значні зміни у рівнях довіри серед респондентів. До корекційних заходів 27 % респондентів мали низький рівень довіри, що вказує на значні труднощі у формуванні довірчих відносин. Зокрема, у жінок цей показник складав 25 %, а у чоловіків – 29 %, що може свідчити про наявність бар'єрів у міжособистісній взаємодії, що може впливати на ефективність комунікації та співпраці в команді. Після психокорекційних заходів частка учасників з низьким рівнем довіри зменшилася до 20 %, зокрема, у жінок цей показник знизився з 25 % до 13 %, що свідчить про значне покращення після корекції. Однак у чоловіків рівень залишився на тому ж рівні (29 %), що може вказувати на необхідність додаткових корекційних заходів або індивідуального підходу до цієї групи.

Щодо середнього рівня довіри, до корекції його демонстрували 33 % респондентів, зокрема 31 % жінок і 36 % чоловіків. Після корекції частка

респондентів із середнім рівнем довіри зросла до 37%, при цьому у жінок цей показник підвищився з 31% до 38%, що свідчить про позитивний вплив корекції. У чоловіків рівень залишився стабільним, що може свідчити про їхню сталість у міжособистісних відносинах (Рис. 3.4.).

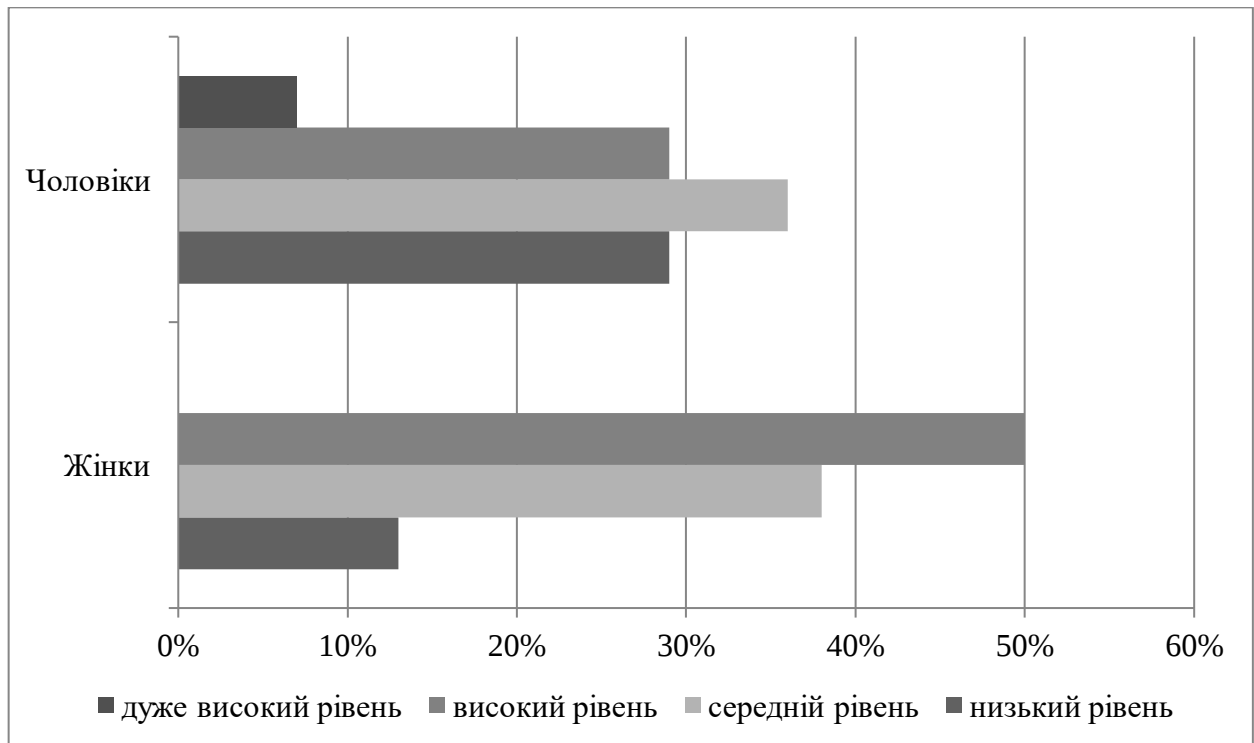


Рис. 3.4. Результати повторного зрізу за методикою «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова)

Показники високого рівня довіри до корекції мали 30 % учасників, серед яких 38 % жінок і 21 % чоловіків. Після корекційних заходів частка респондентів з високим рівнем довіри зросла до 40 %. У жінок цей показник збільшився з 38 % до 50 %, що є значним досягненням, вказуючи на покращення їхньої здатності довіряти. У чоловіків рівень довіри також підвищився з 21 % до 29 %, що свідчить про загальне поліпшення, хоча менш суттєве. Частка респондентів з дуже високим рівнем довіри до корекції становила 10 %, зокрема 6 % жінок і 14 % чоловіків. Після корекції цей

показник зменшився до 3 %, зокрема у жінок він впав з 6 % до 0 %, що може свідчити про перерозподіл рівнів довіри. У чоловіків рівень зменшився з 14 % до 7 %, що показує деяке зниження, але зберігається певна частка респондентів з дуже високим рівнем довіри. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 5,8$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність змін.

Загалом, порівняльний аналіз показує, що корекційно-відновлювальні заходи мали позитивний вплив на міжособистісну довіру, особливо серед жінок, де спостерігається суттєве покращення. Зростання рівня довіри, особливо у жінок, свідчить про ефективність корекційних заходів у розвитку міжособистісних навичок. Проте деякі аспекти, такі як зменшення частки респондентів з дуже високим рівнем довіри, потребують подальшого дослідження. Загалом, корекційна робота сприяла покращенню здатності роботодавців встановлювати довірливі відносини, що є важливим аспектом особистісної зрілості роботодавця у сучасному бізнес-середовищі.

Порівняльний аналіз результатів за методикою «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського) до та після корекційно-відновлювальної програми, метою цього аналізу було оцінити ефективність корекційних заходів та їх вплив на розвиток особистісної зрілості роботодавців (Рис. 3.5.). Результати показали, що більшість учасників (63 %) демонстрували середній рівень діалогічності, що вказує на наявність певних проблем у встановленні ефективного спілкування. Лише 27 % учасників мали високий рівень діалогічності, тоді як 10 % демонстрували низький рівень, що свідчить про значні труднощі в веденні конструктивного діалогу. Аналогічна ситуація спостерігалась і за шкалою самооцінності – 53 % респондентів знаходились на середньому рівні, 27 % мали високий рівень самооцінності, а 20 % мали низький рівень, що могло впливати на їхню мотивацію та ефективність управлінської діяльності. Щодо конструктивності, 60 % учасників демонстрували середній рівень, 23 % – високий рівень, а 17 % мали низький

рівень, що вказує на труднощі в управлінні конфліктами та ефективному вирішенні проблем.

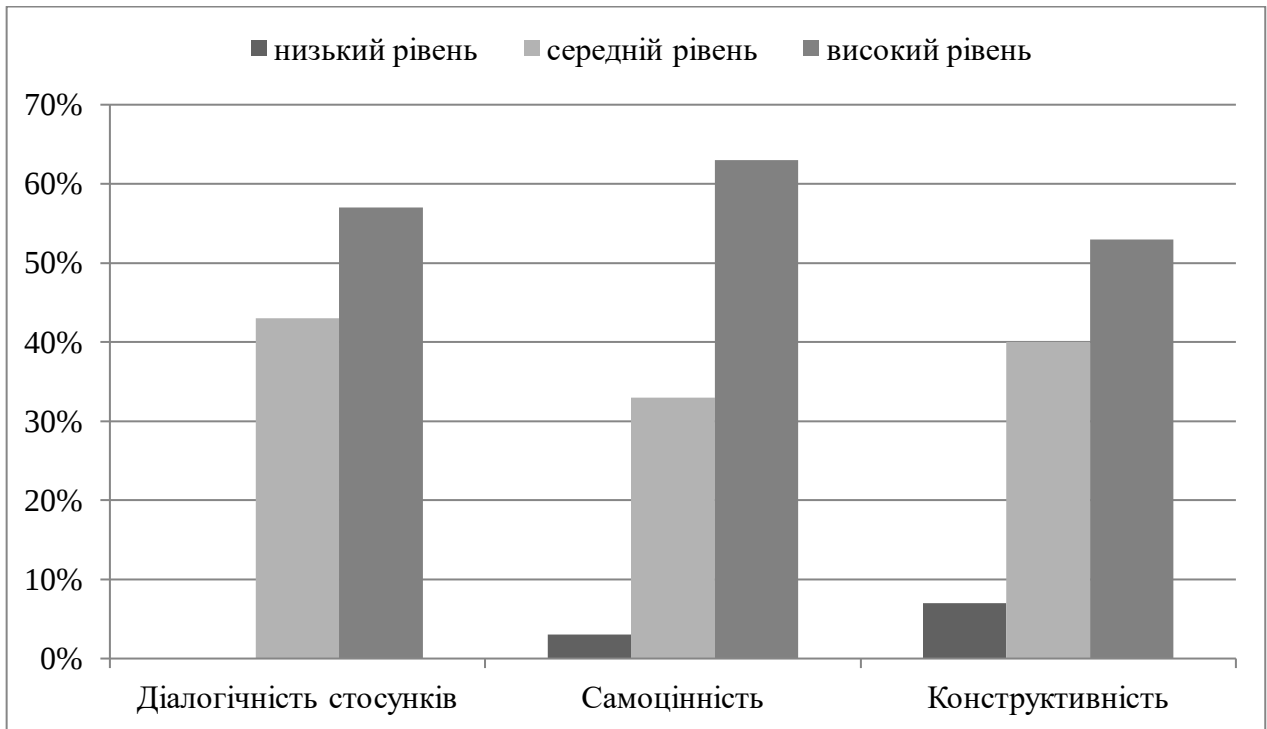


Рис. 3.5. Результати повторного зрізу за методикою «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського)

Після проведення корекційно-відновлювальної програми результати показали суттєве покращення. Рівень діалогічності значно зріс – 57 % учасників досягли високого рівня, тоді як кількість учасників з низьким рівнем знизилась до 0 %. Тільки 43 % залишаються на середньому рівні, що є значним зменшенням порівняно з результатами до корекції. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 6,0$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність отриманих даних.

Щодо самоцінності, кількість учасників з низьким рівнем зменшилась до 3 %, а високий рівень самоцінності зріс до 63 %, що свідчить про успішне підвищення впевненості в собі. Математично-статистичний аналіз показав

значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 7,4$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність змін.

Рівень конструктивності також покращився – 53 % учасників досягли високого рівня, тоді як кількість учасників з низьким рівнем зменшилась до 7 %, що вказує на успішне покращення здатності до ефективного вирішення конфліктів та проблем. Математично-статистичний аналіз показав значимість отриманих результатів: $t_{\text{емп.}} = 6,4$ при $t_{\text{крит.}} = 2,76$ з рівнем значимості $p \leq 0,01$, що підтверджує достовірність отриманих значень.

Таким чином, порівняльний аналіз результатів до та після корекції підтверджує ефективність програми у підвищенні рівня діалогічності, самоцінності та конструктивності, що є ключовими компонентами для розвитку особистісної зрілості роботодавців. Таке покращення вказує на позитивний вплив корекційних заходів на управлінські навички та міжособистісні стосунки, що є критично важливим для успішного виконання ролі роботодавця в сучасному бізнес-середовищі.

Для перевірки висунутих гіпотез було застосовано критерій узгодженості Пірсона [20], що дозволило підтвердити або спростувати дані, отримані після корекційно-відновлювальної роботи (Табл 3.2.):

– «управління власними емоціями – особистісна зрілість» ($r = 0,15$) результат знаходиться на межі статистичної значущості з рівнем $p < 0,05$ – це свідчить про наявність прямої пропорційної залежності, де краще управління власними емоціями корелює з вищим рівнем особистісної зрілості, хоча й не досягає високого рівня значимості;

– «емпатія – почуття громадського обов’язку» ($r = 0,01$) – ця кореляція є статистично значущою при рівні $p < 0,01$, результат вказує на дуже слабку, але значущу позитивну залежність між емпатією та почуттям громадського обов’язку, що підкреслює важливість емпатії для розвитку відповідальності у роботодавців;

– «направленість на взаємодію – життєва установка ($r = - 0,07$) значення кореляції не є статистично значущим $p > 0,05$ – це свідчить про відсутність значної оберненої залежності між цими двома показниками;

Таблиця 3.2.

Результати розрахунку критерію Пірсона за визначеними критеріями

№ з/п	Досліджувані пари	Тип залежності між показниками	Загальне значення, r
1.	управління власними емоціями – особистісна зрілість	<i>прямопропорційна</i>	0,15*
2.	емпатія – почуття громадського обов'язку	<i>прямопропорційна</i>	0,01**
3.	направленість на взаємодію – життєва установка	<i>обернена</i>	- 0,07
4.	направленість на себе – самоцінність	<i>прямопропорційна</i>	0,29*
5.	довіра – здатність до психологічної близькості	<i>обернена</i>	- 0,40**
6.	довіра – конструктивність	<i>обернена</i>	- 0,15*
7.	емпатія – довіра	<i>обернена</i>	- 0,33*
8.	особистісна зрілість – діалогічність стосунків	<i>обернена</i>	- 0,19

** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

– «направленість на себе – самоцінність» ($r = 0,29$) значення кореляції є статистично значущим при рівні $p < 0,05$ – це показує наявність позитивної залежності, де вища самоцінність корелює з більшим фокусом на себе;

– «довіра – здатність до психологічної близькості» ($r = - 0,40$) кореляція є статистично значущою при рівні $p < 0,01$ – це демонструє значну обернену залежність, де більша довіра супроводжується зменшенням здатності до психологічної близькості, що може вказувати на можливі складнощі в інтеграції близькості та довіри у взаємодії роботодавця;

– «довіра – конструктивність» ($r = - 0,15$) значення кореляції є статистично значущим при рівні $p < 0,05$ – це свідчить про слабку, але значущу

обернену залежність між довірою та конструктивністю, що може вказувати на те, що висока довіра не завжди корелює з високою конструктивністю у робочих відносинах;

- «емпатія – довіра» ($r = -0,33$) значення кореляції є статистично значущим при рівні $p < 0,05$ – результат показує наявність оберненої залежності, де вища емпатія може корелювати з меншою довірою, що може вказувати на необхідність балансування між емоційним розумінням і довірою;

- «особистісна зрілість – діалогічність стосунків» ($r = -0,19$) значення кореляції не є статистично значущим $p > 0,05$ – це свідчить про відсутність значної оберненої залежності між особистісною зрілістю та діалогічністю стосунків.

Результати аналізу підкреслюють важливість і різноманітність факторів, що впливають на особистісну зрілість роботодавців. Кореляційний аналіз вказує на різні рівні значимості у відносинах між психологічними характеристиками, що дозволяє глибше зрозуміти складність та багатогранність цих залежностей у контексті сучасного управління.

Отже, корекційно-відновлювальна програма продемонструвала суттєвий позитивний вплив на особистісну зрілість роботодавців, зокрема на мотивацію, самооцінку, почуття обов'язку, комунікативні навички та емоційний інтелект. Програма сприяла покращенню орієнтації на успіх, підвищенню самоусвідомлення, зростанню відповідальності та емоційної близькості, а також позитивним змінам у міжособистісних відносинах і діалогічності. Важливо відзначити, що до впровадження програми багато роботодавців стискалися з проблемами в управлінських навичках, що обмежувало їхню ефективність у сучасному бізнес-середовищі. Результати підтверджують ефективність програми у розвитку ключових управлінських навичок, що є важливим для сучасного бізнес-середовища. На основі отриманих даних доцільно розробити рекомендації щодо подальшого вдосконалення програми, щоб забезпечити ще більший розвиток особистісної зрілості роботодавців.

3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення особистісної зрілості роботодавців

Після проведення аналізу результатів корекційно-відновлювальної програми, що була спрямована на підвищення особистісної зрілості роботодавців, з'явилася можливість виокремити ключові області для подальшого вдосконалення. Програма вже продемонструвала помітні позитивні зміни у таких аспектах, як мотивація, самооцінка, почуття обов'язку, комунікативні навички та емоційний інтелект. Такі зміни підтверджують її ефективність, однак для досягнення ще більших результатів і підтримання сталого прогресу в особистісному розвитку роботодавців необхідно впровадити комплексні і практично орієнтовані рекомендації.

На основі аналізу ефективності корекційно-відновлювальної програми та отриманих результатів, розроблені наступні практичні рекомендації щодо підвищення особистісної зрілості роботодавців:

1) Індивідуальні планування розвитку

Одним із ключових напрямків підвищення особистісної зрілості роботодавців є впровадження індивідуальних планів розвитку, які дозволять більш цілеспрямовано і ефективно працювати над особистісними і професійними навичками. Індивідуальні плани розвитку повинні включати конкретні цілі та завдання, орієнтовані на підвищення особистісної зрілості, що охоплюють різні аспекти управлінської діяльності [11]. По-перше, такі плани можуть бути зосереджені на покращенні управлінських навичок. Наприклад, роботодавець може визначити ціль у сфері покращення стратегічного планування або управління командою. Для цього можуть бути включені тренінги з проектного управління або курси з лідерства, що дозволяють розвивати необхідні навички. Задачі можуть включати створення та реалізацію стратегії для досягнення конкретних бізнес-цілей або участь у керівництві проектами, які потребують інтеграції нових підходів. По-друге, планування розвитку може фокусуватися на розвитку емоційного інтелекту, що може

включати цілі, такі як підвищення емоційної обізнаності, управлінні своїми емоціями або розвитку емпатії. Наприклад, роботодавець може пройти тренінг з емоційного інтелекту або звернутися до коуча для особистих консультацій. Практичні завдання можуть включати впровадження технік саморегуляції у повсякденну роботу або проведення тренінгів для співробітників з метою поліпшення комунікаційних навичок. По-третє, удосконалення комунікативних здібностей може бути ще однією важливою метою. Тут план може включати участь у семінарах з ефективної комунікації або освоєння технік активного слухання. Наприклад, роботодавець може ставити завдання для покращення навичок ведення переговорів, що буде включати регулярні тренінги та практичні вправи, такі як рольові ігри.

Регулярні ревізії і коригування індивідуальних планів розвитку є критично важливими для підтримання сталого прогресу, що передбачає оцінку досягнень і перегляд цілей з урахуванням нових викликів і змін в робочому середовищі. Наприклад, роботодавець може щоквартально переглядати свій план розвитку разом з ментором або коучем, щоб оцінити прогрес і внести корективи, що дозволяють адаптуватися до нових ситуацій або удосконалити вже досягнуті результати. Таким чином, індивідуальне планування розвитку є важливим інструментом, який дозволяє систематично і ефективно працювати над особистісною зрілістю, що, в свою чергу, підвищує ефективність управлінської діяльності та сприяє професійному зростанню роботодавців [41].

2) Навчання та тренінги

Організація регулярних навчань і тренінгів є ключовим аспектом у розвитку особистісної зрілості роботодавців. Такі заходи мають бути спрямовані на вдосконалення ключових аспектів, таких як самоусвідомлення, емоційна інтелігентність та навички ефективної комунікації. По-перше, навчання та тренінги, орієнтовані на самоусвідомлення, допомагають роботодавцям краще розуміти власні сильні та слабкі сторони, а також їхній вплив на робочі процеси. Наприклад, тренінги з саморефлексії можуть включати практики, які сприяють глибшому усвідомленню особистих

мотивацій і цінностей. Використання методик, таких як вправи на ведення щоденників або психометричні тести, може допомогти виявити особисті тенденції та впливати на подальший розвиток. По-друге, емоційна інтелігентність є ще однією важливою складовою. Тренінги, спрямовані на розвиток емоційної інтелігентності, можуть включати навчання технікам управління стресом, розвиток емпатії та покращення навичок комунікації. Наприклад, рольові ігри та симуляції ситуацій, що дозволяють учасникам тренінгів реагувати на різні емоційні сценарії, можуть покращити їхню здатність до емоційного регулювання і взаємодії з іншими. По-третє, тренінги з навичок ефективної комунікації є важливими для розвитку особистісної зрілості. Вони можуть включати семінари з технік активного слухання, ведення переговорів та конструктивного зворотного зв'язку. Інтерактивні формати, такі як групові обговорення, тренінги з моделювання комунікаційних ситуацій або участь у тимбілдінгових заходах, можуть забезпечити практичний досвід у застосуванні навичок у реальних умовах [3, с. 22-25].

Включення сучасних методик і інтерактивних форматів навчання дозволяє підвищити ефективність тренінгів. Наприклад, використання онлайн-платформ для дистанційного навчання, інтерактивних модулів або мобільних додатків для самостійного навчання може забезпечити доступ до новітніх ресурсів і підтримувати безперервний розвиток. Віртуальні тренінги з використанням симуляцій або віртуальної реальності також можуть надати більш реалістичний досвід і сприяти глибшому розумінню та закріпленню навичок.

3) Менторство та коучинг

Впровадження системи менторства та коучингу є ефективним способом розвитку особистісної зрілості роботодавців. Ментори та коучі відіграють ключову роль у наданні цінних порад, підтримки і зворотного зв'язку, що може значно підвищити управлінські навички та особистісний розвиток. По-перше, менторство забезпечує досвідчених професіоналів, які можуть ділитися знаннями та досвідом з менш досвідченими колегами. Ментор може виступати

в ролі радника, допомагаючи роботодавцям зорієнтуватися в складних ситуаціях і приймати обґрунтовані рішення. Наприклад, ментор може надати поради щодо стратегічного планування, управління проектами або вирішення конфліктів на робочому місці. Менторство також може включати регулярні зустрічі для обговорення досягнень, визначення цілей та розробки стратегій для подолання труднощів. По-друге, коучинг фокусується на розвитку конкретних навичок і досягненні особистих і професійних цілей. Коучі використовують спеціалізовані техніки для стимулювання саморозуміння та підвищення мотивації. Наприклад, коуч може допомогти роботодавцю виявити свої сильні та слабкі сторони, розробити план для підвищення ефективності комунікації чи розвинути лідерські навички. Коучинг може включати індивідуальні сесії, на яких коуч задає питання, що сприяють глибокому аналізу ситуацій і визначенню шляхів для досягнення цілей [29].

Приклади ефективного впровадження менторства та коучингу:

- Програма менторства для нових керівників – організація спеціальної програми, де нові керівники отримують наставництво від досвідчених лідерів компанії. Ментори можуть допомогти новим керівникам зрозуміти корпоративну культуру, розвинути навички управління командою та адаптуватися до змінних умов бізнесу.

- Коучинг для розвитку лідерських якостей – запровадження програми коучингу, орієнтованої на розвиток лідерських якостей, таких як стратегічне мислення, прийняття рішень і ефективне делегування завдань. Коучі можуть проводити індивідуальні сесії з кожним учасником, допомагаючи їм сформулювати та досягти особистих цілей у сфері лідерства.

- Менторські групи для обміну досвідом – організація регулярних зустрічей менторських груп, де учасники можуть обговорювати свої виклики, обмінюватися досвідом і отримувати колективний зворотний зв'язок. Це може включати тематичні воркшопи, де ментори діляться практичними кейсами і допомагають розробити рішення для конкретних проблем.

– Коучинг для підвищення емоційної інтелігентності – впровадження коучингових програм, які фокусуються на розвитку емоційної інтелігентності, включаючи управління стресом, розпізнавання емоцій і побудову ефективних міжособистісних відносин. Коучі можуть проводити тренінги та індивідуальні сесії для покращення цих навичок.

4) Оцінка і зворотний зв'язок

Регулярна оцінка прогресу та зворотний зв'язок є критичними елементами для забезпечення постійного розвитку особистісної зрілості роботодавців, що дозволяє роботодавцям отримувати об'єктивну інформацію про свої навички, ефективність і області для покращення [19]. Систематичний підхід до оцінки забезпечує зворотний зв'язок, який допомагає визначити конкретні цілі та стратегії для подальшого розвитку. Приклади:

– Щоквартальні самооцінки – роботодавці можуть заповнювати анкети самооцінювання, де вони оцінюють свої управлінські навички, комунікацію і ефективність у досягненні цілей. Наприклад, анкета може містити питання про рівень задоволення від роботи, ефективність у управлінні проектами і рівень розвитку лідерських якостей.

– Анонімні 360-градусні відгуки – організація анонімних опитувань серед колег, підлеглих і керівників для збору зворотного зв'язку про роботу роботодавця. Це може включати питання про комунікаційні навички, стиль управління і здатність до вирішення конфліктів. Наприклад, оцінка може показати, що роботодавець потребує покращення навичок у слуханні активного слухання.

– Місячні KPI-звіти – використання ключових показників ефективності (KPI) для моніторингу результативності роботодавців у різних сферах [92]. Наприклад, KPI можуть включати результати проектів, продуктивність команди та фінансові показники, що дозволяє роботодавцям бачити, наскільки ефективно вони виконують свої обов'язки.

– Регулярні інтерв'ю зворотного зв'язку – проводити регулярні інтерв'ю з підлеглими і колегами для отримання конструктивного зворотного

зв'язку. Наприклад, щомісячні зустрічі для обговорення успіхів і проблем, що виникають у роботі.

5) Створення сприятливого середовища

Створення сприятливого робочого середовища є важливим для розвитку особистісної зрілості роботодавців. Таке середовище повинно підтримувати відкриту комунікацію, заохочувати інновації і надавати ресурси для особистісного та професійного розвитку. Організація середовища, яке сприяє розвитку і зростанню, допомагає роботодавцям реалізувати свій потенціал і бути більш ефективними у своїй ролі. Приклади:

- Відкрите спілкування – запровадження регулярних зборів та сесій обміну ідеями, де співробітники можуть вільно висловлювати свої думки і пропозиції. Наприклад, організація щотижневих командних зустрічей, де обговорюються нові ідеї і проблеми.

- Підтримка інновацій – заохочення роботодавців до впровадження нових підходів і методів роботи, що може бути реалізовано через програми інноваційних грантів або конкурси ідей, де найкращі пропозиції отримують підтримку для реалізації [80].

- Ресурси для розвитку – забезпечення доступу до тренінгів, курсів і семінарів, які допомагають роботодавцям розвиватися в професійній та особистій сферах. Наприклад, організація навчальних курсів з управління часом або розвитку лідерських якостей.

- Зворотний зв'язок і підтримка – створення системи регулярного зворотного зв'язку від керівників і колег, що сприяє покращенню робочих процесів і особистісного розвитку.

6) Збалансоване управління стресом

Управління стресом є важливою частиною особистісної зрілості. Рекомендовано впроваджувати програми, що сприяють покращенню психічного благополуччя роботодавців. Це включає в себе курси релаксації, медитації або психологічного консультування. Збалансоване управління

стресом допомагає роботодавцям справлятися з навантаженнями, зберігати емоційну стійкість і підвищувати загальну ефективність. Приклади:

- Курси релаксації – організація регулярних курсів або семінарів з релаксації, де роботодавці можуть навчитися технік розслаблення, таких як глибоке дихання або прогресивна м'язова релаксація. Наприклад, проведення щомісячних занять з йоги або медитації.

- Програми медитації – впровадження програм медитації, доступних для всіх співробітників, що може включати щоденні медитаційні практики або спеціальні сесії з інструктором. Наприклад, використання мобільних додатків для медитації, які допомагають зменшити стрес і покращити концентрацію.

- Психологічне консультування – надання доступу до психологічного консультування для підтримки психічного благополуччя. Наприклад, створення програми, яка пропонує безкоштовні сеанси з психологом для роботодавців, які відчують стрес або тривогу.

- Баланс роботи і життя – реалізація політики гнучкого робочого графіка або дистанційної роботи, що дозволяє роботодавцям краще управляти своїм часом і зменшити рівень стресу. Наприклад, впровадження опцій для роботи з дому один або два дні на тиждень.

Впровадження рекомендацій щодо оцінки і зворотного зв'язку, створення сприятливого середовища, управління стресом і розвитку індивідуальних планів є важливим для підвищення особистісної зрілості роботодавців, що не тільки сприяє розвитку особистих якостей, але й підвищує загальну ефективність і продуктивність у сучасному бізнес-середовищі [73]. Коли роботодавці почуваються підтриманими і мають можливість для постійного розвитку, вони можуть краще справлятися з викликами, приймати ефективні рішення і мотивувати свою команду. Приклади:

- Поліпшення управлінських навичок – впровадження системи оцінки і зворотного зв'язку дозволяє роботодавцям вдосконалювати свої управлінські навички, що позитивно вплине на ефективність управління командою і проектами.

- Підвищення продуктивності – сприятливе робоче середовище і програми управління стресом допомагають зменшити вигорання і підвищити загальну продуктивність, що веде до кращих бізнес-результатів.

- Поліпшення комунікації – розвиток комунікаційних навичок через тренінги і менторство сприяє кращому взаєморозумінню в команді, що позитивно впливає на співпрацю і досягнення спільних цілей.

- Зміцнення морального духу – забезпечення ресурсів для особистісного розвитку і психологічної підтримки підвищує моральний дух і задоволення від роботи, що веде до зменшення плинності кадрів і підвищення лояльності співробітників.

Отже, запровадження цих рекомендацій створює умови для сталого розвитку особистісної зрілості роботодавців, що, в свою чергу, сприяє успіху організації в сучасному конкурентному середовищі. Коли роботодавці мають можливість постійно вдосконалювати свої навички, отримувати конструктивний зворотний зв'язок і працювати в сприятливому середовищі, це підвищує їхню здатність адаптуватися до змін, ефективно управляти командами і приймати обґрунтовані рішення. Завдяки реалізації системи оцінки і зворотного зв'язку, роботодавці отримують чітке уявлення про свої сильні сторони та області для вдосконалення, що дозволяє їм фокусуватися на конкретних аспектах особистісного розвитку. Створення сприятливого середовища підтримує креативність і інновації, що є важливими для збереження конкурентоспроможності компанії. Управління стресом допомагає роботодавцям зберігати емоційну стійкість і продуктивність, навіть в умовах високого тиску. Таким чином, впровадження зазначених рекомендацій не лише підвищує особистісну зрілість роботодавців, але й позитивно впливає на загальну ефективність і конкурентоспроможність організації, що сприяє створенню динамічної, адаптивної та високоефективної робочої середовища, що є ключовим фактором для досягнення успіху і сталого розвитку в сучасному бізнес-середовищі.

Висновки до третього розділу

В результаті впровадження корекційно-відновлювальної програми вдалося досягти суттєвого прогресу в розвитку ключових навичок роботодавців, таких як мотивація, самооцінка, почуття обов'язку, комунікативні навички та емоційний інтелект. Програма продемонструвала свою ефективність у підвищенні орієнтації на успіх, розвитку самоусвідомлення, відповідальності та емоційної близькості, а також у позитивних змінах у міжособистісних відносинах та діалогічності. Зокрема, учасники програми стали більш впевненими в своїй здатності до управління, що дозволило їм краще справлятися з управлінськими викликами та більш ефективно взаємодіяти з командами.

Оцінка результатів програми показала, що багато роботодавців до впровадження програми стикалися з обмеженнями в управлінських навичках, що негативно впливало на їхню ефективність. Важливою є необхідність подальшого вдосконалення програми, щоб ще більше сприяти розвитку особистісної зрілості роботодавців. Такі вдосконалення можуть включати адаптацію програми до нових тенденцій в управлінні, інтеграцію зворотного зв'язку від учасників та постійний моніторинг результатів для забезпечення актуальності та ефективності програми.

Запровадження рекомендацій щодо оцінки та зворотного зв'язку, створення сприятливого середовища, управління стресом та впровадження системи підтримки, включаючи менторство та коучинг, створює умови для сталого розвитку особистісної зрілості роботодавці, що, у свою чергу, позитивно впливає на загальну ефективність і конкурентоспроможність організації, сприяючи створенню динамічного, адаптивного та високоефективного робочого середовища. Впровадження зазначених рекомендацій дозволить роботодавцям краще адаптуватися до змін, ефективніше управляти командами і приймати обґрунтовані рішення, що є ключовими для досягнення успіху та сталого розвитку в сучасному бізнес-

середовищі. Дана модель не лише сприятиме розвитку індивідуальних якостей роботодавців, але й створить основу для формування культури постійного вдосконалення і успіху в організації, що є важливим чинником у забезпеченні її довготривалої конкурентоспроможності.

ВИСНОВКИ

У сучасному динамічному бізнес-середовищі особистісна зрілість роботодавців стає важливим фактором, що визначає успіх і конкурентоспроможність організації. Розробка та впровадження моделі особистісної зрілості роботодавця є ключовим завданням для забезпечення ефективного управління, підтримки високих стандартів лідерства та адаптації до постійно змінюваних умов ринку. Модель, яка охоплює аспекти емоційного інтелекту, комунікативних навичок, самоусвідомлення та управлінської відповідальності, може суттєво вплинути на розвиток ключових управлінських якостей та підвищення загальної ефективності організації.

Відповідно до зазначених завдань визначеного дослідження було встановлено:

1) На основі теоретико-методологічного аналізу було визначено основні підходи до вивчення особистісної зрілості роботодавця, аналіз показав, що особистісна зрілість роботодавця включає в себе кілька ключових компонентів, таких як: емоційна стабільність, самоусвідомлення, відповідальність та комунікативні навички. Розглянуто різні теоретичні моделі, що акцентують увагу на важливості розвитку емоційного інтелекту, здатності до саморегуляції та ефективної взаємодії з іншими. Встановлено, що особистісна зрілість є комплексним феноменом, що визначає здатність роботодавця успішно справлятися як з внутрішніми ресурсами, так і зовнішніми управлінськими ситуаціями. Важливими аспектами є також здатність до критичного мислення, адаптації до змін та розвитку особистісних якостей, а також мотивація до саморозвитку та самовдосконалення, що сприяють створенню продуктивного та гармонійного робочого середовища.

2) Було досліджено психологічні аспекти та фактори, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця у сучасному світі та встановлено, що основними аспектами кар'єрних досягнень є: кваліфікація, мотивація, соціалізація та реалізація. Особистісно зрілі роботодавці

вирізняються здатністю приймати рішення, що базуються не лише на досягненні бізнес-цілей, але й на дотриманні етичних норм і цінностей, з урахуванням інтересів співробітників та клієнтів, що дозволяє створювати атмосферу довіри всередині компанії, яка позитивно впливає на репутацію організації та сприяє її стійкому розвитку. При цьому самоактуалізований роботодавець визначає істотний вплив власного етичного лідерства на організацію за такими критеріями як: підвищення довіри, репутація, моральний клімат, мотивація працівників, зниження конфліктності та задоволеність клієнтів.

3) Аналіз причин особистісної незрілості роботодавців і її наслідків для управлінської діяльності показав, що недоліки в управлінських навичках і емоційна нестабільність можуть значно знижувати ефективність управління. Виявлено, що особистісна незрілість може призводити до недостатньої стійкості у стресових ситуаціях, зниження рівня мотивації роботодавців і погіршення міжособистісних відносин, що, у свою чергу, може негативно впливати на загальну атмосферу в організації та результативність управлінських рішень.

4) Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Миколаївської філії Миколаївського обласного центру зайнятості. У експерименті взяли участь 30 респондентів віком від 21 до 55 років, з них 16 жінок та 14 чоловіків. Для дослідження психологічних особливостей, що впливають на формування особистісної зрілості роботодавця, було використано такі методики: методика «Визначення рівня особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбуха); методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл); методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер); методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова) та методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського).

На основі дослідження за методикою «Визначення рівня особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбуха) результати показали, що 50 % респондентів мають

задовільний рівень зрілості, що характеризується впевненістю, відповідальністю та комунікабельністю; 12 % респондентів продемонстрували високий рівень зрілості, виражаючи комунікабельність, емоційну врівноваженість та здатність до самореалізації; у 38 % респондентів виявлено незадовільний рівень зрілості, що вказує на проблеми з впевненістю, визначенням пріоритетів та прийняттям рішень. Важливими також є аспекти: мотивація досягнення (41 % на задовільному рівні), ставлення до власного «Я» (48 % задовільний рівень), громадянська відповідальність (48 % високий рівень) та здатність до психологічної близькості (41 % недостатньо розвинена).

Результати за методикою «Емоційного інтелекту» (Н. Холл) показали, що жоден респондент не мав високого рівня емоційної обізнаності; 47 % мали середній рівень, а 53 % – низький, що вказує на недостатню здатність усвідомлювати власні емоції та емоційний стан інших; 63% учасників продемонстрували середній рівень управління емоціями; 37 % – низький, без високих показників, що свідчить про труднощі у контролюванні емоцій під час стресових ситуацій. Жоден респондент не досяг високого рівня самомотивації (70 % мали середній рівень, а 30 % – низький), що вказує на недостатню внутрішню мотивацію досягати поставлених цілей; 37 % респондентів мали низький рівень емпатії, 63 % – середній, що свідчить про обмежену здатність до співчуття та розуміння потреб співробітників.

Методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер) показала, що 45 % респондентів орієнтовані на себе, зосереджені на особистих цілях та самореалізації, а 36 % – на взаємодії, що відображає потребу в спілкуванні та схваленні від оточення. Спрямованість на досягнення мети (дію) виявлена на низькому рівні у 19 % респондентів, що свідчить про відсутність чітких цілей та високий рівень тривожності.

За результатами методики «Шкала міжособистісної довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова) показали, що 27 % респондентів мають низький рівень довіри, що може вказувати на труднощі у взаємодії з підлеглими; 33 % респондентів мають середній рівень довіри, що свідчить про

помірне встановлення робочих відносин та 30 % мають високий рівень довіри, що сприяє позитивному робочому клімату, лише 10 % респондентів демонструють дуже високий рівень довіри, що свідчить про надзвичайно ефективні міжособистісні навички.

Методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського) показала, що 63 % респондентів мають середній рівень діалогічності, 27 % – високий, а 10 % – низький; показники самоцінності (53 % респондентів мають середній рівень, 27 % – високий та 20 % – низький); за показниками конструктивності (60 % мають середній рівень, 23 % – високий та 17 % – низький).

5) Розробка та апробація корекційно-відновлювальної програми для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців продемонструвала її значну ефективність. Корекційно-відновлювальна програма включала 8 зустрічей, в яких були основні три частини: вступ, основна частина та рефлексія. У ході кожної зустрічі було використано: ігри, техніки оптимізації емоційного стану, техніки контруктивних копінг-стратегій тощо. Після проведення програми було проведено аналіз ефективності впливу на формування особистісної зрілості роботодавця та встановлено, що мотивація досягнення зросла на 39 % ($t_{\text{емп.}} = 8,1, p \leq 0,01$); ставлення до свого «Я» збільшилося на 16 % ($t_{\text{емп.}} = 6,6, p \leq 0,01$); почуття громадянського обов'язку зросло на 39 % ($t_{\text{емп.}} = 4,6, p \leq 0,01$); життєва установка підвищилася на 3 % ($t_{\text{емп.}} = 6,8, p \leq 0,01$); здатність до психологічної близькості зросла на 12% ($t_{\text{емп.}} = 7,0, p \leq 0,01$); рівень особистісної зрілості: 12 % – дуже високий, 43% – високий, 23 % – задовільний.

Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл) показала такі результати після корекційної роботи: емоційна обізнаність (17 % – високий, 77 % – середній, 7 % – низький ($t_{\text{емп.}} = 8,6, p \leq 0,01$); управління емоціями – 33 % – високий рівень ($t_{\text{емп.}} = 9,7, p \leq 0,01$); самомотивація – 40 % – високий рівень ($t_{\text{емп.}} = 7,4, p \leq 0,01$); емпатія – 20% – високий рівень ($t_{\text{емп.}} = 12,2, p \leq 0,01$).

За результатами повторного діагностичного зрізу за методикою «Діагностики спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер) були зафіксовані такі зміни: спрямованість «на себе» зросла на 12 % ($t_{\text{емп.}} = 3,0$, $p \leq 0,05$), що свідчить про покращення самоцінності та самооцінки; спрямованість на задачу (дію) зросла на 6 % ($t_{\text{емп.}} = 2,6$, $p \leq 0,05$), вказуючи на реалізацію вмотивованого плану дій; спрямованість на взаємодію збільшилась на 8 % ($t_{\text{емп.}} = 4,3$, $p \leq 0,05$), що свідчить про підвищення контактності та готовність до делегування обов'язків.

Результати аналізу за методикою Дж.Б. Роттера показують наступні зміни в рівнях довіри: низький рівень довіри зменшився до 20 % після корекції (серед жінок показник знизився до 13 %, у чоловіків залишився на рівні 29 %); середній рівень довіри зріс до 37 % (серед жінок він підвищився 38 %, у чоловіків залишився стабільним); високий рівень довіри зріс до 40 % (серед жінок він підвищився 50 %, у чоловіків до 29 %); дуже високий рівень довіри зменшився до 3 % (серед жінок показник впав до 0 %, у чоловіків до 7 %) математично-статистичний аналіз підтверджує достовірність змін ($t_{\text{емп.}} = 5,8$ при $p \leq 0,01$).

Результати аналізу за методикою «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» показують: діалогічність (57 % досягли високого рівня, 43 % – середнього, а кількість з низьким рівнем зменшилась до 0 % ($t_{\text{емп.}} = 6,0$, $p \leq 0,01$); самоцінність (63 % досягли високого рівня, а кількість з низьким рівнем зменшилась до 3 % ($t_{\text{емп.}} = 7,4$, $p \leq 0,01$); конструктивність (53 % досягли високого рівня, а кількість з низьким рівнем зменшилась до 7 % ($t_{\text{емп.}} = 6,4$, $p \leq 0,01$).

Результати аналізу кореляцій за критерієм Пірсона показали узгодженість між парами: «управління емоціями – особистісна зрілість» ($r = 0,15$, $p < 0,05$); «емпатія – почуття громадського обов'язку» ($r = 0,01$, $p < 0,01$); «направленість на взаємодію – життєва установка» ($r = -0,07$, $p > 0,05$); «направленість на себе – самоцінність» ($r = 0,29$, $p < 0,05$); «довіра – здатність до психологічної близькості» ($r = -0,40$, $p < 0,01$); «довіра – конструктивність» ($r = -0,15$,

$p < 0,05$); «емпатія – довіра» ($r = - 0,33$, $p < 0,05$); «особистісна зрілість – діалогічність стосунків» ($r = - 0,19$, $p > 0,05$). Програма підтвердила позитивний вплив на мотивацію, самооцінку, комунікативні навички та емоційний інтелект, що є важливими для досягнення високих результатів у управлінській діяльності. Запровадження програми допомогло покращити управлінські навички, підвищити відповідальність і забезпечити більш гармонійні міжособистісні відносини в колективі.

Розроблені практичні рекомендації, щодо підвищення особистісної зрілості роботодавців включала перелік ефективних стратегій та нововведень, такі як: індивідуальні планування розвитку, навчання та тренінги, менторство та коучінг, оцінка та зворотні зв'язок, створення сприятливого середовища та збалансоване управління стресом. Також були наведені конкретні приклади до кожного з виокремлених критеріїв, які не лише сприятимуть розвитку індивідуальних якостей роботодавців, але й створить основу для формування культури постійного вдосконалення і успіху в організації, що є важливим чинником у забезпеченні її довготривалої конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н.О., Рибачук Л.І. Психологічна зрілість як основа готовності до професійної діяльності психолога. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». №7. 2021. С. 29-43.
2. Астремська І.В., Валах І.В. Психологічні аспекти формування особистісної зрілості керівника в сучасному бізнес-середовищі. *Габітус*. Вип. 66. Одеса, 2024.
3. Базалійська Н.П., Кошонько О.В. Рекрутинг як інноваційна технологія формування персоналу на промисловому підприємстві за сучасних умов господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 4. Том 1. С. 22–30.
4. Балабанова Л. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2021. 511 с.
5. Бігун Н.І. Феномен самодостатності особистості у класичній психології. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. Вип. 6. Одеса, 2019. С. 17–25.
6. Валах І.В. Значення особистісної зрілості керівників для ефективності бізнесу в умовах сучасних викликів. *VIII Міжнародна науково-практична конференція «Perspectives of contemporary science: theory and practice», 16-18 вересня 2024*. Львів, 2024. С. 388–394.
7. Валах І.В. Personal maturity of employers in the business environment. *XXVII Всеукраїнська щорічна науково-практична конференція «Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти», 6-10 листопада 2024 р.* Миколаїв, 2024. С. 108–113.
8. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник. Київ: Четверта хвиля, 2020. 256 с.
9. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму диджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2020.

№ 45. С. 79–82. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct45-13> (дата звернення: 08.12.2023).

10. Герасимова В., Чирва В. Інноваційні методи рекрутингу в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 27. С. 82–86.

11. Глущенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 35. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41> (дата звернення: 08.12.2023).

12. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. 2019. С. 69-75. URL: <http://surl.li/cfwaop> (дата звернення: 08.12.2023).

13. Духневич В.М. Психологічне благополуччя професіонала: модель досягнення/дотримання (на прикладі професії психолога-консультанта). *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2020. Т. 4, ч. 3. С. 57–63.

14. Зленко А., Ісайкіна О., Мірошніченко Д. Особливості національного рекрутингу. *Економічний вісник університету*. 2018. № 37/1. С. 75–84.

15. Іванісов О.В. Актуальні проблеми пошуку і підбору персоналу та шляхи їх вирішення. *Актуальні наукові дослідження у сучасному світі: Зб. наукових праць – Переяслав-Хмельницький*. 2020. URL: <http://surl.li/nhxxme> (дата звернення: 07.09.2024).

16. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві. URL: www.politicon.iatp.org.ua (дата звернення: 10.08.2024).

17. Кісарчук З.Г. Методологія і методи практичної психології // *Практична психологія та соціальна робота*. 2020. Вип. 3. С.29–34.

18. Кіхтюк О.В. Цінність феномену толерантності у формуванні особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк. РВВ «Вежа» Волін. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. 2021. С. 136–145.

19. Колодій Л.С., Канцур І.Г. Сучасні тенденції набору персоналу. м. Ірпінь, 2019. С. 156. URL: <http://surl.li/yoogy> (дата звернення: 10.08.2024).
20. Критерій узгодженості Пірсона. URL: <http://surl.li/nszyf> (дата звернення: 09.08.2024).
21. Кузікова С.Б. Розробка діагностичного інструментарію вивчення особливостей саморозвитку особистості. URL: <http://surl.li/ffgdwxw> (дата звернення: 08.12.2023).
22. Кулакова С.Ю., Копейкіна В.В., Зотова О.М. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. URL: <http://surl.li/odosip> (дата звернення: 08.12.2023).
23. Лепіхова Л.А. Значення соціально-психологічної компетентності в реалізації життєвих домагань. *Педагогіка і психологія*. 2020. Вип. 3. С. 77–85.
24. Лепіхова Л.А. Механізми життєвих домагань у системі цілеутворення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології (збірник статей)*. Вип. 10(13). Київ. 2021. С. 105–116.
25. Лисенкова І.П., Шевчук Я.Ю. Особливості впливу групової психотерапії на формування зрілої особистості студентів. *Габітус*. 2021. Вип. 30. С. 138–142.
26. Лобза А.В., Бикова А.Л., Пильгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 3 (77). С. 123–129.
27. Лозовецька В.Т. Професійне становлення особистості в сучасних умовах праці. *Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти НАП України. Професійна педагогіка: зб.наук праць: Вип. 5.*– Київ, Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. 2023. С. 20–25.
28. Лопатинський Ю.М., Водянка Л.Д., Шелюжак І.Г. Аутплейсмент персоналу як необхідний елемент кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. № 1–2. С. 108–114.

29. Лукасевич О.А. Методичні аспекти дослідження особистісної зрілості. URL: www.confcontact.com/2008oktInet_tezi/pe_lukash.htm (дата звернення: 08.12.2023).
30. Максименко С.Д. Метод дослідження особистості // Практична психологія та соціальна робота. 2021. Вип. 7. С. 1–8.
31. Малигіна Г.С. Відповідальність особистості як загальнопсихологічна проблема. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2014. Вип. 4. Одеса, 2014. URL: <http://surl.li/socmr> (дата звернення: 01.02.2024).
32. Методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер). URL: <http://surl.li/wzbzve> (дата звернення: 10.08.2024).
33. Методика «Визначення рівня особистісної зрілості» (Ю.З. Гільбуха). URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/11130-test-lichnostnoj-zrelosti-gilbukh> (дата звернення: 10.08.2024).
34. Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл). URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_eq/#google_vignette (дата звернення: 10.08.2024).
35. Методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського). URL: <https://psytests.org/family/dialduh.html> (дата звернення: 10.08.2024).
36. Методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова). URL: <https://psytests.org/ipl/its.html> (дата звернення: 10.08.2024).
37. Миропольцева Н.І., Фисун Н.Г. Дослідження розвитку особистісної незрілості в період дорослого віку. *Габітус*. 2022. Вип. 44. С. 209–213.
38. Міценко Н.Г., Іванченко Г.В., Боднарюк В.А., Лозовий Т.І. Управління персоналом на засадах сталого розвитку як складова організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку підприємства. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2022. Вип. 6. С. 21–26.

39. Мушкевич М.І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2021. Т. XIII, Серія 1. С. 287–294.
40. Овсянецька Л.П. До питання про психологічні критерії зрілої особистості // *Актуальні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*. Київ. Інститут психології Г.С. Костюка АПН України. 2021. Ч. 2. С. 105–110.
41. Осадчук О. Менеджмент персоналу: переваги та недоліки застосування технологій рекрутингу та аудиту найму персоналу. *Економіка та суспільство*, Вип. 42, 2022. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-77> (дата звернення: 08.12.2023).
42. Осовська Г.В., Семенюк Т.В., Осовський О.А. Проблеми управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7494> (дата звернення: 08.12.2023).
43. Очкур А.О. Рекрутинг у підборі персоналу підприємства: сутність та етапи проведення. *Стратегічні напрями соціально-економічного розвитку держави*, 2022. С. 83.
44. Підбір, відбір і найм персоналу; 5 ефективних методів набору співробітників у компанію + реальні приклади пошуку працівників. URL: <http://surl.li/lwthyf> (дата звернення: 07.09.2024).
45. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 88–92.
46. Савченко В.А. Визначення потреби організацій у персоналі як основа для прогнозування та планування його розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр.* Київ: КНЕУ, 2023. № 1. С. 17–25.
47. Семєняк Я. С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 3(23). С. 410–416.

48. Ситник Й.С. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. Вип. 4. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-4-07-02/2022-4-07-02> (дата звернення: 08.12.2023).
49. Титаренко Т. Соціально-психологічний супровід постраждалих унаслідок травматизації: євроінтеграційні перспективи. *Проблеми політичної психології*. 2022. № 45(48). С. 60–67.
50. Устіловська А.С. Аналітичні дослідження сучасного рівня застосування інноваційних методів управління персоналом на підприємствах. *Науково-практичний журнал «Економіка та держава»*. 2020. № 4. С. 221–231.
51. Федорова А.С., Бокій В.І. Сучасні проблеми у процесі відбору та найму персоналу в організації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2023. С. 128–132.
52. Хитра О.В., Чаплій А.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 4 (15). С. 230–238. URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-4-38> (дата звернення: 08.12.2023).
53. Холодницька А.В. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах військового стану. *Трансформаційні процеси в умовах війни та післявоєнного періоду: збірник матеріалів Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 10 червня 2022 року)*. Чернігів: ГО Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій, 2022. С. 119–121.
54. Шаповал І.М. Особистісна зрілість як предиктор професійної ідентичності психолога. *Особистісна зрілість як проблема сучасної психології*. Том І.: Колективна монографія / за ред. З.М. Мірошник. Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2019. С. 24–41.
55. Шаповал О.А. Системний підхід до управління персоналом підприємства. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка і*

управління». 2019. Т. 30. № 4. С. 82–85. URL: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-4-39> (дата звернення: 07.09.2024).

56. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Збірник наукових праць «Формування ринкових відносин в Україні». 2022. № 10 (257). С. 100-104. URL: <http://dndiime.org.ua/page/pdf-journal-1> (дата звернення: 08.12.2023).

57. Швалб Ю.М. Психологічні критерії визначення стилю життя. *Соціальна психологія*. № 2. 2020. Харків, С. 14–20.

58. Шемелюк І. Я. Короткий індекс самоактуалізації та шкала ясності Я - концепції як показники особистісної зрілості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2019. Вип. 6. С. 26–27.

59. Штепа О. С. Продуктивне вирішення внутрішньоособистісних конфліктів шляхом навчіння саморозуміння. *Проблеми гуманітарних наук: Наук. зап. Дрогоб. держ. пед. ун-ту ім. Івана Франка. Дрогобич: НВЦ «Каменярь»*. 2018. Вип. 9. С. 130–139.

60. Штепа О. С. Пропріум зрілої особистості. *Практ. психологія та соц. робота*. 2016. Вип. 2. С. 26–35.

61. Штепа О. С. Трансформація особистості у тренінгах особистісного зростання та способи її вимірювання. *Практ. психологія та соц. робота*. 2017. Вип. 3. С. 53–57.

62. Штепа О. С. Формування особистісної зрілості у підлітковому і юнацькому віці. *Соц. психологія*. 2016. Вип. 1(15). С. 129–146.

63. Штепа О.С. Феномен особистісної зрілості // *Соц. психологія*. 2017. Вип. 1. С. 62–77.

64. Albrecht K. Social intelligence: The New science of success Albrecht. Jossey-Bass: Business Book Review. 2021. URL: <https://www.karlalbrecht.com/downloads/SocialIntelligence-BBR.pdf.32> (дата звернення 15.12.2022).

65. Antonovski A. Rozviklanie taemnici zdrowia. Warshawa. 2020. S. 32.

66. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior. 2020, V. 64. P. 359–372.

67. Bandura A. Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. *Self-efficacy Through control of action* (Ed. Schuareer). Washington, 2020. P. 3–38.
68. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifying of behavioral change. 2020, № 2. P. 191–215.
69. Belbin R.M. Management teams, why succeed or fail. Heinemann, London, 2021. Bordin E., Nachmaan B. An articulated framework for vocational development. *Jornal of Consulting Psych.* 2020. № 10. P. 107–116.
70. Bower G., Bootzin R., Zajonc R. Principles of Psychology Today. Trait Theories. Random House. New York, 2022. P. 381–382.
71. Bradt J., Shim M., Goodill S.W. Dance/movement therapy for improving psychological and physical outcomes in cancer patients. Cochrane Database of Systematic Reviews. 2015;1:CD007103.
72. Bredberry T. Emotional Intelligence. San Diego, CA: TalentSmart Inc. 2023. 256 с.
73. Brill N., Storow H. A. Prognostic factors in psychotherapy. 1963. Psychology, Medicine. JAMA. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14040830/> (дата звернення: 20.11.2023).
74. Brown S.D., Lent R.W., Larkin K.C. Self-efficacy as a moderation of scholastic
75. Burnstein E. Fear of failure achievement motivation and aspiring to prestigious Occupation. *Jornal of Abnormal and Social Psych.* 2020. № 76. P. 189–193.
76. Chay Y., An examination of the antecedents of subjective success among a managerial sample in Singapore. Human relations, 2020. V. 47. P. 487–509.
77. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. Canadian Psychology. 2020. № 3. P. 182–185. URL: <http://surl.li/mvmyie> (дата звернення: 07.09.2024).
78. Dewis R., Lofguist L. A psychological theory of work adjustment. *Minneapolis.* № 35. P. 64–75.

79. Driver M.J. Workforce personality and the new information age workplace. *In* attitude–academic performance relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 2021.
80. Goleman D. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston. Harvard Business School Press. 2021. 336 s.
81. Greenberger E., Steinberg L. *When teenagers work. The psychological and social costs of adolescent employment*. N.Y. Basic Books. 2020.
82. *Handbook for developing emotional and social intelligence: Best practices, case studies, and strategies*. 2021. 450 s.
83. Inkeles A., Leiderman H. An approach to the study of psychosocial maturity // *International Journal of Comparative S.* 2022. Vol.39. Issue 1. P. 52–76.
84. Iris K.Barret. Some Relations between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 2020. V. 56, P. 301–304.
85. J.A. Auerbach and Welsh (Eds.) *Aging and competition Rebuilding the U.S. workforce*. Washington, DC: The National Council on the Aging, Inc., and National Planning Association, 2020.
86. Kohlberg L. *Essays in Moral Development. Vol. II. The psychology of moral development*. N.Y.: Harper & Row. 2021.
87. Korchuk V., Kolevatova D. Loneliness expression among student youth. *Visnyk of the Iviv university*. 2021. № 37. С. 50–56. URL: <https://doi.org/10.30970/paps.2021.37.6> (дата звернення: 08.12.2023).
88. Levinson D. *The seasons of a man's life*. New York. Knopf. 2020.
89. Loevinger J. Stages of personality development // *Handbook of Personality Psychology* / eds. By R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs. San Diego: Academic Press. 2020.
90. Marcia J. Identity in adolescence // *Handbook of adolescence psychology* / ed. By J. Adelson. NY: Wiley. 2021.
91. Mead G.H. *The philosophy of the present* / ed. By A. Murphy. Chicago. 2020.

92. Mollaoğlu S., Mollaoğlu M., Yanmış S. Art Therapy with the Extent of Health Promotion. 2022. DOI: 10.5772/intechopen.105368. URL: <https://www.intechopen.com/chapters/82189> (дата звернення: 27.11.2023).
93. Nainis N, Paice L, Ratner J, et al. Relieving Symptoms in cancer: Innovaite use of art therapy. Jpain Symptom Management. 2016. №31. P.162–169
94. Oepen R, Gruber H. An art therapy project day to promote health for clients from burnout self-help groups - an exploratory study. PPM - Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie. 2013. № 64(07). P.268-274.
95. Oyserman D. Self-Concept and Identity. The Blackwell Handbook of Social Psychology. Intraindividual Processes / ed. By A. Tesser and N. Schwarz. L. Blackwell Publishings. 2020. P. 499–517.
96. Pargament K.I., Koenig H.G., Tarakeshwar N., Hahn J. Religious coping methods as predictors of psychological, physical and spiritual outcomes among medically ill elderly patients: A two-year longitudinal study. *Journal of Health Psychology*. 2004. № 9. P. 713–730.
97. Pérez-Rincón H. Pierre Janet, Sigmund Freud and Charcot's psychological and psychiatric legacy. Front Neurol Neurosci. 2011. № 29:115–24. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20938151> (дата звернення: 20.11.2022).
98. Rickert V. I., Jay M. S. Psychosomatic Disorders: The Approach. *Pediatr Rev*. 1994. №15 (11). P. 448-454. URL: <https://doi.org/10.1542/pir.15-11-448> (дата звернення: 20.11.2022).
99. Sargent J. General Hospital Psychiatry. 1983. Volume 5, Issue 1, April 1983, Pages 41-48. URL: [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(83\)90043-9](https://doi.org/10.1016/0163-8343(83)90043-9) (дата звернення: 20.11.2023).
100. Savazzi F. Art, colors, and emotions treatment (ACE-t): A pilot study on the efficacy of an art-based intervention for people with Alzheimer's Disease. *Frontier in Psychology*. 2020. № 11:1467.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика особистісної зрілості Ю.З. Гільбуха

Інструкція: відповіді на питання повинні бути правдивими. В іншому випадку використання опитувальника втрачає будь-який сенс. Відповідь на кожне питання фіксується вибором одного і тільки одного з пропонованих варіантів.

Тестовий матеріал

1. Манера, яку вибирають мої вчителі (керівники) у спілкуванні зі мною, така, що вони:

- а) намагаються постійними наріканнями зробити моє життя нещасливим;
- б) намагаються критикувати мене скрізь, де тільки можуть;
- в) байдужі до мене доти, доки я підкоряюся встановленим ними правилам і виконую роботу задовільно;
- г) недостатньо вимогливі до моєї роботи;
- д) сварять мене за помилки і нагороджують, коли я цього заслуговую;
- є) не можу відповісти на це питання.

2. Граючи в шахи, шашки, інші ігри, я, коли програю, зазвичай реагую так:

- а) намагаюся з'ясувати причини невдачі, щоб удосконалити свої вміння;
- б) захоплююся досконалою майстерністю супротивника, причому це почуття «забиває» всі інші переживання;
- в) переживаю почуття своєї неповноцінності перед супротивником;
- г) розумію, що все ж я перевершую багатьох в іншому і, отже, за бажанням зможу домогтися успіху й у цій грі;

г) розумію відносну незначимість поразки або перемоги такої гри, а також швидко забуваю те, що відбулося;

д) беру реванш;

є) не можу відповісти на це питання.

3. Відмовившись від якогось плану або певних досягнень (наприклад перемогти на олімпіаді, вступити до вузу, розбагатіти, стати кращим учнем класу, відправитися в закордонну подорож, одружитися з певною особою тощо), розумію, що я:

а) буду нещасливим до кінця життя;

б) маю багато зацікавлень, що незабаром знайду щось інше

в) сповнений рішучості домогтися здійснення свого плану за всяку ціну, навіть якщо на це піде все життя, що залишилося;

г) намагаюся взяти з невдачі якнайбільше життєвих уроків;

г) ні на що краще не міг сподіватися;

д) буду нещасливий протягом якогось часу, але переборю цей стан;

є) не можу відповісти на це питання.

4. Критерій, за яким люди мені подобаються своїм характером:

а) або дуже висока, або нульова;

б) під час першого знайомства люди можуть мені подобатися, але не настільки, щоб я відразу ж захотів стати їхнім кращим другом;

в) кожна людина начебто подобається мені під час першої зустрічі, але потім я часто розчаровуюся;

г) люди подобаються мені тільки в тому випадку, якщо я знаю їх дуже давно;

г) мені ніхто не подобається;

д) усякі люди до певної міри подобаються мені;

є) не можу відповісти на це питання.

5. Я схильний повідомляти про свої невдачі, провали малознайомим людям так:

а) розповідаю про них, коли здається, що це викликає в когось щирий інтерес;

б) мимохіть розповідаю про свої невдачі, й це трапляється лише тоді, коли є доречним під час розмови;

в) іноді згадую про свої невдачі, щоб поскаржитися і викликати співчуття у співрозмовника;

г) як правило, не згадую про свої невдачі, щоб не створити проблем для співрозмовника;

г) часто не можу втриматися від бажання поскаржитися на свої невдачі;

д) свої невдачі намагаюся подати як успіх;

є) не можу відповісти на це питання.

6. Люди, чия думка відрізняється від моєї:

а) іноді мають рацію;

б) зазвичай є досить підготовленими й тому впевненими в собі;

в) просто недостатньо освічені;

г) знаходять для себе задоволення в тому, що мають власну думку;

г) висловлюють інший погляд на це питання через протиріччя;

д) часто перевершують мене в компетентності або в інтелектуальному розвитку;

є) не можу відповісти на це питання.

7. Я прагну мати в грі або змаганні такого супротивника, який:

а) є майстром і перевершує мене, тому що я матиму більше шансів удосконалити свої вміння;

б) трохи перевершує мене, це випробування більше стимулює мене;

в) дорівнює мені за силою, уцьому випадку обоє супротивників показують свій максимум і мають однакові шанси здобути перемогу;

г) слабший за мене - і я знаю, що зможу в нього виграти;

г) буде сам намагатися, щоб я виграв і зберіг віру в свої сили;

д) трохи слабший - і в мене буде шанс виграти;

є) не можу відповісти на це питання.

8. Для мене життя має сенс лише тоді, коли я можу:

- а) досягати успіхів у всіх своїх починаннях;
- б) цілком реалізувати свій творчий потенціал;
- в) одержувати матеріальні блага в готовому вигляді й займатися лише хобі;
- г) мати можливість здобувати засоби для свого розвитку;
- г) мати можливість порівняно спокійно жити;
- д) вести забезпечений, безтурботний спосіб життя;
- є) не можу відповісти на це питання.

9. Мої прагнення дискутувати з колегами полягають в тому, що:

- а) мені важко втриматися від суперечки з будь-якого приводу;
- б) зазвичай я беру участь у дискусіях, якщо тема мене цікавить;
- в) я майже ні з ким не сперечаюся, тому що переважно учасники дискусії прагнуть не до істини, а до визнання своєї точки зору;
- г) не люблю вступати в дискусії через їхню сумбурність;
- г) не люблю долучатися до дискусій, оскільки майже ніколи не виходжу з них переможцем;
- д) уникаю брати участь у дискусіях через свою невпевненість;
- є) не можу відповісти на це питання.

10. Коли хто-небудь нез членів моєї родини критикує мене, то моя звичайна реакція полягає в тому, щоб:

- а) проаналізувати причини й мотиви критики
- б) поцікавитися в автора критики її підставами і врахувати їх у своїх діях;
- в) нічого не сказати, забути про неї;
- г) при нагоді самому піддати опонента критиці;
- г) будучи впевненим у своїй правоті, захистити себе;
- д) нічого не сказавши, мати на критика «зуб»;
- є) не можу відповісти на це питання.

11. Намагаючись досягти успіхів у житті, я насамперед покладаюся:

- а) на допомогу родини, батьків;
- б) на власні зусилля і наполегливість;
- в) на відсутність сильних ворогів;
- г) на везіння;
- г) наявність впливових знайомих;
- д) наявність вірних друзів;
- є) не можу відповісти на це питання.

12. Стосовно довіри до людей я притримуюсь принципу, що:

- а) людям потрібно довіряти, але при цьому без виключення перевіряти;
- б) довіряти не можна нікому, навіть самому собі;
- в) у певній мірі довіряти слід кожній людині;
- г) усе залежить від конкретної людини: одним можна довіряти повністю,
- г) люди зазвичай не виправдовують довіри;
- д) надмірна довіра — це мій найбільший гріх;
- є) не можу відповісти на це питання.

13. Моя реакція на думку про власну смерть полягає:

- а) у сильному відштовхуванні цієї думки;
- б) у тому, що я часто думаю про смерть і мрію, щоб вона була миттєвою;
- в) у тому, що я сприймає це як належне і часто про це не думаю;
- г) у тому, що я часто про це думаю і хочу мати сильну волю для
достойної зустрічі смерті;
- г) у тому, що я боюсь смерті, але не часто кажу про це іншим;
- д) у тому, що я думаю про смерть і боюсь її лише під впливом
повідомлення про чийось смерть;
- є) не можу відповісти на це питання.

**14. Міра, в якій я намагаюся справити враження на інших,
виражається у тому, що я:**

- а) будує з цього приводу окремі плани і присвячую цьому багато часу;
- б) рідко завчасно планую це робити, однак роблю це, якщо виникає
можливість;

- в) присвячую цьому малу часу;
- г) не люблю цю тенденцію в інших і ніколи не роблю цього сам(а);
- г) дуже довго сильно страждаю, якщо дізнаюся, що про мене склалося негативне враження серед людей, яких я поважаю;
- д) відчуваю приємність, якщо про мене склалось позитивне враження;
- є) не можу відповісти на це питання.

15. Стикаючись з незвичною проблемою у власних справах, я:

- а) ніколи не вагаюся відразу ж звернутися за допомогою до когось, хто знає
- б) якщо є можливість, відразу прошу когось із друзів допомогти мені;
- в) дуже рідко турбую когось із друзів проханням допомогти;
- г) ніколи не звертаюся за допомогою до сторонніх;
- г) докладаю усіх можливих зусиль для її вирішення перед тим, як звернутись до когось за допомогою;
- д) після деяких вагань звертаюся за допомогою до друзів;
- є) не можу відповісти на це питання.

16. Моє ставлення до родичів і друзів таке, що я:

- а) ціную тих, хто мені близький за своїми духовними інтересами;
- б) ціную тих, хто стимулює мене в інтелектуальному плані;
- в) мені потрібно більше друзів і родичів, ніж я маю на сьогодні;
- г) така кількість друзів і родичів, що я зараз маю, для мене достатня;
- г) вони не потрібні для мого щастя;
- д) ціную тих, котрі, як і я, цікавляться переважно матеріальними речами;
- є) не можу відповісти на це питання.

17. Коли хтось із членів моєї родини несправедливо, як мені здається, критикує мене або просто прискіпується до мене, моєю звичайною реакцією є:

- а) обурюватися, але нічого не говорити;
- б) підтримувати мир у родині, погоджуючись із критиком й улещуючи його;

- в) нічого не говорити, але спробувати пізніше звести рахунки;
- г) намагатися зрозуміти, чому мене критикують, і, демонструючи витримку, гідно захистити себе;
- г) не брати почуте близько до серця, тому що згодом усе владнається;
- д) розсердившись, вступити в суперечку;
- є) не можу відповісти на це питання.

18. Моє сприйняття релігії, полягає в тому, що я:

- а) не сприймаю жодної релігії, але думаю, що для більшості людей вона необхідна;
- б) читаю літературу і вивчаю специфіку різних релігійних вчень, як наслідок, згодом з'ясую для себе це питання;
- в) займаюся розробкою власної релігії, що, як я сподіваюся, згодом буде мене задовольняти;
- г) маю релігію, що мене задовольняє;
- г) вважаю релігію моїх батьків найбільш прийнятною для мене;
- д) приймаю релігію моїх батьків, хоча вона мене й не задовольняє;
- є) не можу відповісти на це питання.

19. Критерій, за яким я читаю і вивчаю інформацію про соціально-політичні й економічні зміни в інших країнах, виражається в тому, що я:

- а) зовсім не цікавлюся такою інформацією;
- б) занадто зайнятий вирішенням власних справ, щоб багато думати про проблеми, які існують в інших частинах світу;
- в) роблю це лише в окремих випадках і при нагоді;
- г) виявляю до неї мінімальний інтерес;
- г) роблю це із задоволенням, але без будь-яких конкретних висновків для своєї країни;
- д) прагну вивчати умови в інших частинах світу, щоб зіставляти з ними становище у власній країні та мріяти про його покращення;
- є) не можу відповісти на це питання.

20. Змушений(а) до публічного виступу, я вважаю, що:

- а) це надзвичайно важко, тому ніяковію та заїкаюся;
- б) це важко, але я можу володіти собою без помітних ознак зніяковілості;
- в) це надзвичайно важко, але, оскільки під сумнівом моя самоповага, не намагаюся ухилитися;
- г) зазвичай я можу говорити без особливих зусиль;
- г) я часто отримую насолоду, висловлюючись привселюдно;
- д) це важко, оскільки я не впевнений у доброзичливості аудиторії;
- є) не можу відповісти на це питання.

21. Критерій, за яким я читаю і вивчаю інформацію про соціальні, політичні або економічні зміни в рідній країні, виражається в тому, що я:

- а) читаю багато з цієї теми, тому що мене дуже хвилюють події, що відбуваються в нашому суспільстві;
- б) читаю таку інформацію лише тоді, коли більше нічого читати або коли я повинен це робити;
- в) читаю таку інформацію більш-менш регулярно;
- г) вважаю це заняття безглуздом, тому що проста, людина все одно ні на що вплинути не може;
- г) читаю таку інформацію тільки для того, щоб при нагоді бути готовим узяти участь в її обговоренні;
- д) байдужий до всього, що виходить за межі моїх особистих справ;
- є) не можу відповісти на це питання.

22. Моя реакція на позитивне згадування в пресі мого імені або імені кого-небудь із моїх рідних і близьких полягає в тому, що я:

- а) отримую велике задоволення і часто з гордістю показую конкретне місце своїм друзям і знайомим;
- б) внутрішньо переживаю приємне почуття, але стійко утримуюся від будь-яких його виражень;
- в) побачивши своє надруковане ім'я, не відчуваю ніякого радісного хвилювання, тому що розумію неважливість цієї події;

г) спочатку переживаю приємне відчуття, але відразу забуваю про цю подію;

г) переживаю приємне відчуття, хоча й вважаю, що це прояв марнославства;

д) протягом деякого часу переживаю приємне відчуття, про що можу стримано розповісти близьким і друзям;

є) не можу відповісти на це питання.

23. Моє ставлення до ознак, прикмет, передчуттів полягає в тому, що:

а) на власному життєвому досвіді, я переконався: вони майже завжди вказують на успіх або невдачу в будь-якій діяльності;

б) вони звичайно передбачають успіх або невдачу в будь-якій діяльності;

в) я не можу вирішити, чи це є випадковістю, чи вони дійсно передбачають визначену подію;

г) я не вірю, що вони передбачають щось для кого-небудь і тому не запам'ятовую їх;

г) я розумію, що вони помилкові, але звертаю увагу на них;

д) борючись із їхнім впливом на мене, дію усупереч їм;

є) не можу відповісти на це питання.

24. Ступінь моєї активності в групі характеризується одним із наступних варіантів:

а) завжди прагну бути першим;

б) іноді долучаюся до дискусії, не будучи досить компетентним у обговорюваного питання;

в) не беру участі в дискусіях, якщо не впевнений в істинній цінності того, про що збираюся сказати;

г) ніколи не беру участі в дискусіях, тому що не вірю в їхню корисність;

г) беру участь, якщо потрібно підтримати дискусію, але не керувати нею;

д) завжди беру участь у дискусіях, хоча не прагну до лідерства;

є) не можу відповісти на це питання.

25. Випадок, коли я звертаюся до віщунів, полягає в тому, що вони:

а) можуть бути корисними, тільки коли зіштовхуєшся із серйозною проблемою і не знаєш, яке рішення прийняти;

б) іноді можна звернутися до них, коли знаєш, що друзі теж збираються це зробити (для розваги);

в) заслуговують на те, щоб консультиватися з ними при кожній можливості;

г) ніколи не бажаю їх відвідувати, тому що вони шахраї;

г) мають дивну інтуїцію, що дає їм змогу правильно пророкувати долю людини;

д) непогані психологи;

е) не можу відповісти на це питання.

26. Чинник, за яким я йду на фінансовий ризик, полягає в тому, що я:

а) часто йду на значний ризик, оскільки відчуваю, що виграю багато;

б) йду на серйозний ризик тільки тоді, коли баланс очевидно на мою користь;

в) не допускаю серйозного ризику й у випадку програшу не піддаюся ніякому азартів;

г) використовую невеликі шанси, тому що за цих умов, програвши, можу продовжувати свої спроби;

г) не покладаюся на жодні випадки; прагну мати стовідсоткову гарантію;

д) не можу жити без постійного ризику;

е) не можу відповісти на це питання.

27. Моє ставлення до світу загалом полягає в тому, що:

а) він сповнений зла, і я не чекаю від нього нічого приємного;

б) він має багато спокус, так що важко кому-небудь залишитися безгрішним, але все одно прагнути до цього треба;

в) світ являє собою цікаву панораму; я прагну використовувати свої сили для його вдосконалення;

г)світ може бути гарним, якщо життя людей буде наповнене справжньою добротою; потрібно присвячувати цьому всі сили;

г) я живу тільки раз, тому маю намір насолоджуватися життям, а не мріяти про благо всього людства;

д)я є частиною світу, гарний він або поганий, тому приймаю його таким, яким він є;

е)не можу відповісти на це питання.

28. Любові, коли є щаслива суперниця, яка, на Вашу думку, не краща:

а)залишили б цю пару і намагалися б якомога швидше перебороти своє почуття, переключивши свою увагу на спілкування з іншими;

б)доклали б усіх сил для дискредитації конкурентки перед Вашим обранцем;

в)зберегли б і не приховували своє почуття, але з гідністю не нав'язувалися;

г)мовчали б і безнадійно страждали від нерозділеного кохання;

г)усе б зробили для того, щоб навіть випадково не зустрітися із своїм коханим;

д)зберігали б своє почуття, але поводитися б гідно, намагаючись звернути увагу свого обранця на наявні у Вас внутрішні й зовнішні переваги;

е) не можу відповісти на це питання.

Обробка та інтерпретація

Оцінкою особистісної зрілості є алгебраїчна сума балів, набрана з усіх 33 питань тесту. (Отже, зта оцінка може бути в межах від +99 до -99 балів). На основі теоретичних міркувань та деяких даних змпіричного характеру встановлені такі рівні оцінки особистісної зрілості:

- (+99) - (+75) - досить високий рівень;
- (+74) – (+50) – високий;
- (+49) - (+25) - задовільний;
- (+25) – незадовільний.

Аналогічним чином визначаються оцінки за окремими шкалами тесту.

1. Мотивація досягнень. Питання: 2, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 26, 27, 29, 30.

- (+33) - (+24) – дуже високий рівень;
- (+23) - (+15) – високий;
- (+14) - (+7) – задовільний; менше (+7) – незадовільний.

2. Відношення до свого «Я» («Я» - концепція). 26,30.

- (+54) - (+42) – дуже високий рівень;
- (+41) - (+30) – високий;
- (+29) - (+20) – задовільний;
- (+20) – незадоволений.

3. Почуття громадянського боргу. Питання: 9, 16, 19, 21, 24, 28.

- (+18) - (+12) – дуже високий рівень;
- (+11) - (+7) – високий;
- (+6) - (+4) – задовільний;
- менше (+4) – незадовільний.

4. Життєва установка. Питання: 3, 4, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 26, 27,

28.

- (+36) - (+27) – дуже високий рівень;
- (+26) - (+19) – високий;
- (+18) - (+11) – задовільний;
- менше (+11) – незадовільний.

5. Здатність до психологічної близькості з іншою людиною. Питання:

4, 5, 15, 16, 31,32, 33м або 33ж.

- (+21) - (+15) – дуже високий рівень;
- (+14) - (+10) – високий;
- (+9) - (+7) – задовільний;
- менше (+7) – незадовільний.

Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Методика спрямована на виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і включає 5 шкал: емоційна обізнаність; управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність); самомотивація (довільне управління своїми емоціями, виключаючи пункт 14); емпатія; розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей).

Інструкція: «Методика складається з ряду тверджень, які відображають різні сторони Вашого життя. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить: -3 – повністю не згоден; -2 – в основному не згоден; -1 – частково не згоден; +1 – частково згоден; +2 – в основному згоден; +3 – повністю згоден. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як поводитися в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск із сторони.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх відчуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.

8. Після того, як щось розстроїло мене, я можу легко побороти свої відчуття.

9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.

10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.

11. Я чутливий до емоційних потреб інших.

12. Я можу діяти заспокійливо на інших людей.

13. Я можу примусити себе знову і знову вставати на шляху до перешкоди.

14. Я намагаюсь підходити творчо до життєвих проблем.

15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.

16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.

17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних відчуттів і розбираюся, в чому проблема.

18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

19. Знання моїх істинних відчуттів важливо для підтримки «гарної форми».

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні відчуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре уловлюю знаки під час спілкування, які указують на те, в чому інші мають потребу.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні відчуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний покращити настрій іншим людям.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення власних цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ

- шкала «емоційна обізнаність»: 1, 2, 4, 17, 19, 25;
- шкала «управління своїми емоціями»: 3, 7, 8, 10, 18, 30;
- шкала «самотивація»: 5, 6, 13, 14, 16, 22;
- шкала «емпатія»: 9, 11, 20, 21, 23, 28;
- шкала «розпізнавання емоцій інших людей»: 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Обробка результатів: За кожною шкалою обчислюється сума балів з урахуванням знака відповіді («+» або «-»). Чим більше плюсова сума балів, тим більше виражений даний емоційний прояв. Інтерпретація результатів Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знака результатів: 14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за наступними кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

Методика «Вивчення спрямованості особистості» (В. Смекалов, М. Кучер)

Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса (Методика Смекала-Кучера; орієнтаційна анкета Басса) дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, цінним і, при необхідності, підкоригувати свою поведінку. Методика розроблена чеськими психологами В. Смекалов і М. Кучером. В основі методики Смекала-Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Басса.

Інструкція

Стимульний лист складається з 30 пунктів. На кожен пункт анкети ви можете дати три відповіді, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть той, який найкраще виражає вашу точку зору, який для вас найбільш цінний або найбільше відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в «Листі відповідей» проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть найменш прийнятний варіант. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовуйте тільки дві літери, що залишився відповідь не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір зазвичай буває найточнішим. Час від часу перевіряйте, чи правильно ви записуєте відповіді, в ті чи стовпці, чи скрізь проставлені букви.

Тестовий матеріал (питання)

1. Найбільше задоволення я отримую від:

- А. Схвалення моєї роботи;
- В. Свідомості того, що робота зроблена добре;
- С. Свідомість того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути:

- А. Тренером, який розробляє тактику гри;
- В. Відомим гравцем;

С. Обраним капітаном команди.

3. По-моєму, кращим педагогом є той, хто:

А. Виявляє інтерес до учнів і до кожного має індивідуальний підхід;

В. Викликає інтерес до предмета, так що учні із задоволенням поглиблюють свої знання в цьому предметі;

С. Створює в колективі таку атмосферу, при якій ніхто не боїться висловити свою думку.

4. Мені подобається, коли люди:

А. Радіють виконану роботу;

В. Із задоволенням працюють в колективі;

С. Прагнуть виконати свою роботу краще за інших.

5. Я хотів би, щоб мої друзі:

А. Були чуйні і допомагали людям, коли для цього представляються можливості;

В. Були вірні й віддані мені;

С. Були розумними і цікавими людьми.

6. Кращими друзями я вважаю тих:

А. З ким складаються хороші взаємини;

В. На кого завжди можна покластися;

С. Хто може багато чого досягти в житті.

7. Найбільше я не люблю:

А. Коли у мене щось не виходить;

В. Коли псуються відносини з товаришами;

С. Коли мене критикують.

8. По-моєму, найгірше, коли педагог:

А. Не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається і жартує над ними;

В. Викликає дух суперництва в колективі;

С. Недостатньо добре знає предмет, який викладає.

9. У дитинстві мені найбільше подобалося:

- А. Проводити час з друзями;
- В. Відчуття виконаних справ;
- С. Коли мене за що-небудь хвалили.

10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:

- А. Домігся успіху в житті;
- В. По-справжньому захоплений своєю справою;
- С. Відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.

11. У першу чергу школа повинна:

- А. Навчити вирішувати завдання, які ставить життя;
- В. Розвивати насамперед індивідуальні здібності учня;
- С. Виховувати якості, що допомагають взаємодіяти з людьми.

12. Якби у мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його:

- А. Для спілкування з друзями;
- В. Для відпочинку і розваг;
- С. Для своїх улюблених справ і самоосвіти.

13. Найбільших успіхів я добиваюся, коли:

- А. Працюю з людьми, які мені симпатичні;
- В. У мене цікава робота;
- С. Мої зусилля добре винагороджуються.

14. Я люблю коли:

- А. Інші люди мене цінують;
- В. Відчуваю задоволення від добре виконаної роботи;
- С. Приємно проводжу час з друзями.

15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені б хотілося щоб:

- А. Розповіли про який-небудь цікавій справі, пов'язаному з навчанням, роботою, спортом і т. П., В якому мені довелося брати участь;
- В. Написали про мою діяльність;
- С. Обов'язково розповіли про колектив, в якому я працюю.

16. Найкраще я вчуся, якщо викладач:

- A. Має до мене індивідуальний підхід;
- B. Чи зуміє викликати у мене інтерес до предмету;
- C. Чи влаштовує колективні обговорення досліджуваних проблем.

17. Для мене немає нічого гіршого, ніж

- A. Образа особистої гідності;
- B. Невдача при виконанні важливої справи;
- C. Втрата друзів.

18. Найбільше я ціную:

- A. Успіх;
- B. Можливості доброї спільної роботи;
- C. Здоровий практичний розум і кмітливість.

19. Я не люблю людей, які:

- A. Вважають себе гірше інших;
- B. Часто сваряться і конфліктують;
- C. Заперечують проти всього нового.

20. Приємно, коли:

- A. Працюєш над важливим для всіх справою;
- B. Маєш багато друзів;
- C. Викликаєш захоплення і всім подобаєшся.

21. По-моєму, в першу чергу керівник повинен бути:

- A. Доступним;
- B. Авторитетним;
- C. Вимогливим.

22. У вільний час я охоче прочитав би книги:

- A. Про те, як заводити друзів і підтримувати добрі стосунки з людьми;
- B. Про життя знаменитих і цікавих людей;
- C. Про останні досягнення науки і техніки.

23. Якби у мене були здібності до музики, я вважав за краще б бути:

- A. Диригентом;
- B. Композитором;

С. Солістом.

24. Мені б хотілося:

- А. Придумати цікавий конкурс;
- В. Перемогти в конкурсі;
- С. Організувати конкурс і керувати ним.

25. Для мене найважливіше знати:

- А. Що я хочу зробити;
- В. Як досягти мети;
- С. Як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина повинна прагнути до того, щоб:

- А. Інші були задоволені ним;
- В. Перш за все виконати своє завдання;
- С. Його не потрібно було дорікати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час:

- А. В спілкуванні з друзями;
- В. Переглядаючи розважальні фільми;
- С. Займаючись своєю улюбленою справою.

28. За умови однакової фінансової успіху я б із задоволенням:

- А. Вигадав цікавий конкурс;
- В. Виграв би в конкурсі;
- С. Організував би конкурс і керував ним.

29. Для мене найважливіше знати:

- А. Що я хочу зробити;
- В. Як досягти мети;
- С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.

30. Людина повинна вести себе так, щоб:

- А. Інші були задоволені ним;
- В. Виконати насамперед свою задачу;
- С. Не потрібно було докоряти йому за роботу.

Ключ до методики

Спрямованість								
на себе (НС)			на взаємодію (ВД)			на задачу (дію) (НЗ)		
1. А	11. В	21. С	1. С	11. С	21. А	1. В	11. А	21. В
2. В	12. В	22. С	2. С	12. А	22. А	2. А	12. С	22. В
3. А	13. С	23. В	3. С	13. А	23. С	3. В	13. В	23. А
4. А	14. С	24. С	4. В	14. А	24. А	4. С	14. В	24. В
5. В	15. А	25. В	5. А	15. С	25. А	5. С	15. В	25. С
6. С	16. В	26. В	6. А	16. С	26. А	6. В	16. А	26. С
7. А	17. А	27. А	7. С	17. С	27. В	7. В	17. В	27. С
8. С	18. А	28. В	8. В	18. С	28. С	8. А	18. В	28. А
9. С	19. А	29. А	9. А	19. В	29. С	9. В	19. С	29. В
10. С	20. С	30. С	10. В	20. В	30. А	10. А	20. А	30. В

Інтерпретація та пояснення до тесту

За допомогою методики Б. Басса виявляються такі напрямки:

1. Спрямованість на себе – орієнтація на пряму винагороду безвідносно від змісту роботи, схильність до суперництва.
2. Спрямованість взаємодію – прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність.
3. Спрямованість на задачу (дію) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.

**Методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера»
(адаптація С.Г. Достовалова)**

Дана методика є важливим інструментом у вивченні особистісної зрілості роботодавця, оскільки довіра є однією з ключових складових ефективного лідерства та управління.

1 – Абсолютно згоден

2 – Згоден

3 – Важко відповісти

4 – Не згоден

5 – Абсолютно не згоден

Тестовий матеріал

№ з/п	Твердження	1	2	3	4	5
1.	У суспільстві зростає лицемірство.					
2.	Обіцянкам батькам зазвичай можна вірити.					
3.	Судова система – це місце, де до кожного проявляється об'єктивне ставлення.					
4.	Більшість людей жажнулися б, якби довідалися, як спотворюються новини, які публіка чує та бачить.					
5.	Найнадійніше – це вірити, що всупереч тому, що говорять люди, вони насамперед зацікавлені у власному блазі.					
6.	Навіть маючи інформацію з газет, радіо та телебачення, все одно дуже важко отримати об'єктивне уявлення про події у суспільстві.					
7.	Майбутнє здається перспективним.					
8.	Якби ми насправді знали про те, що відбувається у міжнародній політиці, то суспільство мало б причини бути переляканішим, ніж воно є зараз.					
9.	Більшість обраних офіційних осіб щирі у своїх передвиборчих обіцянках.					
10.	Результати багатьох головних національних спортивних змагань тим чи іншим чином зумовлені заздалегідь.					
11.	Можна вважати, що більшість людей зроблять те, що кажуть.					

12.	У наш конкурентний час кожен має бути наготові, інакше хтось може використовувати його у своїх цілях.					
13.	Більшість ідеалістів щирі і часто використовують практично те, що сповідують.					
14.	Більшість продавців чесні в описі товару, що продається.					
15.	Більшість фахівців з ремонту не завищуватимуть ціни на послуги, виявивши вашу некомпетентність.					
16.	Велика частка звернень до страхових компаній щодо виплати страховки з нещасних випадків є хибною.					
17.	Більшість людей чесно відповідають на опитування громадської думки.					
18.	Можна вважати, що більшість людей зроблять те, що кажуть.					
19.	У наш конкурентний час кожен має бути наготові, інакше хтось може використовувати його у своїх цілях.					
20.	Більшість ідеалістів щирі і часто використовують практично те, що сповідують.					
21.	Більшість продавців чесні в описі товару, що продається.					
22.	Більшість учнів у школі не списуватимуть, навіть якщо будуть впевнені у безкарності.					
23.	Більшість фахівців з ремонту не завищуватимуть ціни на послуги, виявивши вашу некомпетентність.					
24.	Велика частка звернень до страхових компаній щодо виплати страховки з нещасних випадків є хибною.					
25.	Більшість людей чесно відповідають на опитування громадської думки.					

Ключ:

- 25 – 50 – низький рівень;
- 51 – 75 – середній рівень;
- 76 – 100 – високий рівень;
- 101 – 125 дуже високий.

**Методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків»
(С.В. Духновського)**

- 1 – Цілком не згоден*
2 – Згоден малою мірою
3 – Згоден майже наполовину
4 – Згоден наполовину
5 – Згоден більш ніж наполовину
6 – Згоден майже повністю
7 – Згоден повністю

Тестовий матеріал

№ з/п	Твердження	1	2	3	4	5	6	7
1.	Виконуючи з кимось спільну справу, я завжди намагаюся докладати максимум зусиль для підтримки відносин.							
2.	Мої стосунки з людьми завжди мають відвертий, щирий характер.							
3.	При вирішенні групових завдань мені буває важко утримати себе від конфлікту, суперечки тощо.							
4.	У моїх стосунках завжди є взаєморозуміння.							
5.	При виникненні труднощів у процесі спільного виконання чогось завжди намагаюся знайти їх позитивне рішення.							
6.	Я не завжди ввічливий і доброзичливий у стосунках із людьми.							
7.	Виконуючи з кимось спільну справу, я не замислююся про те, чи збережуться стосунки після того, як мету буде досягнуто.							
8.	Мої стосунки з людьми побудовані на взаємодовірі та розумінні.							
9.	Для досягнення спільної мети мені важко піти на поступки іншій людині (людям).							

10.	У моїх стосунках з людьми завжди є взаємоповага.							
11.	Я завжди поводжусь коректно з людьми, з якими виконую спільну справу.							
12.	Перебуваючи поряд з людьми, я завжди відчуваю їхнє тепло та прийняття.							
13.	Виконуючи щось разом з іншими людьми, мені важко поєднати свої інтереси та інтереси інших людей.							
14.	Я не завжди відчуваю позитивне ставлення інших людей до мене.							
15.	Мої стосунки з людьми завжди передбачають взаємодопомогу при вирішенні будь-яких спільних завдань.							
16.	Мої стосунки з людьми не завжди сприяють задоволенню моїх емоційних потреб (прийняття, тепло, турбота, ласка і т.д.)							

Ключ:1) *Діалогічність стосунків:*

- 0-3 – низький рівень;
- 4-7 – середній рівень;
- 8-10 – високий рівень.

2) *Самоцінність:*

- 0-3 – низький рівень;
- 4-7 – середній рівень;
- 8-10 – високий рівень.

3) *Конструктивність:*

- 0-3 – низький рівень;
- 4-7 – середній рівень;
- 8-10 – високий рівень.

Діалогічність стосунків – це характеристика взаємин, що передбачає вміння бачити та враховувати унікальність партнера. Діалогічність підкреслює цінність і значущість стосунків для всіх учасників взаємодії. Вона орієнтована на відкритий обмін думками, ідеями та вільне вираження позицій, засноване на

взаємному прийнятті та розумінні. Ключові параметри діалогічності – це самоцінність (емоційний аспект) та конструктивність (когнітивний аспект) міжособистісних відносин.

Середній рівень діалогічності свідчить про здатність ефективно планувати своє життя та стосунки, характерний обережний підхід до соціальних взаємодій і турбота про громадську репутацію. Такі люди добре усвідомлюють реалії, прагнуть зберегти усталені норми поведінки та не прагнуть протистояти загальноприйнятим поглядам. Вони будують гармонійні міжособистісні стосунки, хоча можуть бути менш гнучкими порівняно з тими, хто має вищі показники діалогічності.

Самоцінність стосунків відображає їхню важливість і значущість завдяки позитивному змісту. В таких стосунках переважають позитивні емоції, впевненість у собі та готовність долати труднощі. Вони характерні для емоційно зрілих, оптимістичних людей, які активно взаємодіють з іншими.

Конструктивність стосунків передбачає прагнення досягти спільних цілей, відкритий вираз позицій, конструктивну конфронтацію та взаємовідносини, що відповідають ситуації міжособистісної взаємодії з урахуванням статусно-рольових відмінностей. Це особливий вид гармонії у стосунках, де важливо знайти спільну мову, враховуючи потреби всіх учасників.

Низькі показники конструктивності характерні для незалежних і самодостатніх людей, які уникають контактів та важко адаптуються до корпоративних чи управлінських структур. Дуже низькі оцінки можуть свідчити про розчарування життям, схильність до сумнівів та уникнення відповідальності за власні життєві рішення.

Результати комплексу психодіагностичного інструменту до та після психокорекційної програми

Таблиця 1.

Методика «Діагностики спрямованості особистості» (В. Смекало, М. Кучер)

№ з/п	Стать	Методика «Діагностики спрямованості особистості» (В. Смекало, М. Кучер)					
		Направленість на себе		Направленість на взаємодію		Направленість на задачу	
		До	Після	До	Після	До	Після
1	1	20	50	20	49	20	21
2	1	21	50	20	49	21	49
3	2	20	49	20	49	49	67
4	1	49	50	49	50	21	49
5	2	21	67	50	67	49	67
6	1	20	67	20	21	21	49
7	2	50	67	50	50	21	49
8	1	49	50	20	49	20	49
9	2	67	67	50	67	49	49
10	2	20	67	20	49	20	20
11	1	50	49	49	50	50	21
12	2	20	20	20	49	49	49

13	1	67	49	50	67	50	67
14	2	21	50	49	20	21	21
15	2	20	49	20	21	50	21
16	1	50	67	67	50	49	49
17	2	67	49	50	67	21	21
18	1	20	67	20	20	50	67
19	2	50	21	50	50	21	49
20	2	67	49	50	67	50	21
21	2	50	67	50	67	21	49
22	1	50	49	50	50	50	21
23	2	20	50	20	21	49	49
24	2	67	49	67	67	49	67
25	1	20	67	20	49	21	49
26	2	20	67	20	49	21	21
27	2	67	49	50	50	49	49
28	1	50	49	50	67	49	49
29	1	67	49	50	67	21	49
30	1	20	67	20	49	50	67

*1 - чоловіки, 2 – жінки

Методика «Особистісна зрілість» (Ю.З. Гільбуха)

№ з/п	Стать	Методика «Особистісна зрілість» (Ю.З. Гільбуха)											
		Особистісна зрілість		Мотивація досягнення		Відношення до свого «Я»		Почуття громадянського обов'язку		Життєва установка		Здатність до психологічної близькості	
		До	Після	До	Після	До	Після	До	Після	До	Після	До	Після
1	1	25	74	24	33	42	54	12	18	27	36	16	21
2	1	25	75	7	23	20	41	7	4	11	18	7	14
3	2	50	74	7	23	20	29	12	6	11	26	7	9
4	1	25	49	7	33	20	41	4	11	11	18	7	14
5	2	25	25	15	23	20	29	7	18	11	36	7	21
6	1	25	75	7	33	20	54	12	11	27	18	16	9
7	2	50	74	7	23	20	29	12	11	11	26	7	14
8	1	25	74	7	23	42	41	12	18	11	18	7	21
9	2	25	75	7	33	20	41	12	11	11	36	10	14
10	2	25	74	15	14	20	54	4	18	19	18	7	9
11	1	50	74	7	23	20	29	12	6	11	26	7	14
12	2	25	74	7	33	20	41	4	18	11	36	7	21
13	1	25	75	24	23	42	54	7	11	11	18	10	14
14	2	25	74	7	14	20	29	12	6	19	26	7	21
15	2	25	49	7	33	20	41	4	18	11	36	7	9
16	1	50	74	7	14	20	29	7	6	11	18	10	21
17	2	25	75	7	23	20	41	4	18	19	26	7	14
18	1	25	49	7	33	42	41	4	11	11	18	7	14

19	2	50	74	7	33	20	20	12	11	11	36	7	21
20	2	25	74	7	14	20	54	4	18	11	18	7	7
21	2	25	25	15	33	30	20	4	11	19	26	7	21
22	1	25	49	7	7	20	41	4	18	11	18	7	21
23	2	25	49	7	33	20	20	4	11	11	26	7	7
24	2	25	49	7	7	20	54	12	18	11	11	7	21
25	1	25	74	7	33	30	20	4	18	11	26	7	7
26	2	25	74	7	7	20	41	4	18	11	26	7	21
27	2	25	74	7	33	20	54	4	18	11	11	7	7
28	1	25	74	7	7	20	41	12	18	11	11	7	21
29	1	25	74	7	33	20	54	4	18	11	26	7	21
30	1	25	74	7	33	20	41	12	11	11	26	7	21

*1 - чоловіки, 2 – жінки

Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл)

№ з/п	Стать	Методика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл)							
		Емоційна обізнаність		Управління своїми емоціями		Самомотивація		Емпатія	
		До	Після	До	Після	До	Після	До	Після
1	1	7	9	9	13	12	14	7	12
2	1	4	13	7	12	12	8	11	13
3	2	13	12	2	14	12	15	9	11
4	1	11	11	4	9	13	11	10	11
5	2	8	8	9	9	9	9	10	11
6	1	6	12	7	10	8	12	8	11
7	2	5	10	10	12	8	11	9	10
8	1	8	14	8	13	13	14	12	14
9	2	6	11	5	14	7	13	6	9
10	2	7	10	11	12	9	12	8	10
11	1	12	14	3	13	10	13	10	12
12	2	9	13	8	11	7	14	6	11
13	1	6	10	7	9	6	12	7	10
14	2	10	12	9	13	11	14	9	13
15	2	7	9	11	13	10	14	7	12
16	1	8	12	8	10	9	13	11	12
17	2	6	12	9	14	8	14	7	11

18	1	5	10	6	11	8	12	6	9
19	2	7	13	10	14	9	15	8	13
20	2	9	12	8	13	11	13	10	12
21	2	8	14	9	14	10	14	9	14
22	1	6	13	5	13	12	14	8	13
23	2	9	9	7	12	9	11	8	10
24	2	4	14	8	13	7	14	9	13
25	1	7	10	6	12	8	13	7	10
26	2	8	13	7	11	10	13	8	12
27	2	5	11	5	13	9	14	6	11
28	1	7	12	9	13	8	14	7	12
29	1	8	10	10	12	11	12	9	11
30	1	5	9	8	12	7	13	6	10

*1 - чоловіки, 2 – жінки

**Методики «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова) та
«Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського)**

№ з/п	Стать	Методика «Шкала міжособистісної (соціальної) довіри Дж.Б. Роттера» (адаптація С.Г. Достовалова)		Методика «Шкала діалогічності міжособистісних стосунків» (С.В. Духновського)					
				Діалогічність стосунків		Самоцінність		Конструктивність	
		До	Після	До	Після	До	Після	До	Після
1	1	27	45	6	8	5	8	4	7
2	1	53	40	8	7	7	6	9	8
3	2	85	60	4	7	6	9	5	6
4	1	102	78	3	6	4	7	3	5
5	2	23	41	7	9	5	8	6	8
6	1	71	50	5	8	6	8	4	7
7	2	95	72	4	5	7	9	5	7
8	1	47	30	9	7	8	6	9	8
9	2	63	49	2	5	4	7	3	5
10	2	78	55	6	8	7	9	4	6
11	1	29	36	5	7	6	8	4	6
12	2	88	65	3	5	5	7	3	5
13	1	35	24	8	6	7	6	8	7
14	2	52	40	7	9	6	8	5	7
15	2	104	85	6	7	7	9	6	8

16	1	46	33	4	6	5	8	4	7
17	2	22	39	3	6	4	7	3	5
18	1	72	55	5	8	6	9	5	8
19	2	47	28	8	7	7	6	9	8
20	2	30	20	6	9	8	9	7	8
21	2	90	68	4	6	5	8	4	6
22	1	64	48	9	8	6	8	8	7
23	2	106	87	7	9	6	7	5	8
24	2	54	45	5	7	5	6	6	7
25	1	83	60	4	7	4	8	5	7
26	2	33	25	2	5	3	6	2	4
27	2	95	74	6	7	5	7	6	6
28	1	42	31	8	9	7	9	7	8
29	1	56	40	5	8	6	9	5	8
30	1	78	62	3	6	4	7	3	5

*1 - чоловіки, 2 – жінки

Корекційно-відновлювальна програма для підвищення рівня особистісної зрілості роботодавців

ЗУСТРІЧ 1 ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ПРОГРАМОЮ

Тривалість зустрічі: 2 години

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *формування довірчої атмосфери, ознайомлення з програмою, виявлення очікувань учасників, попередня оцінка рівня особистісної зрілості.*

1. Вітання та представлення (15 хвилин)

Психолог (психолог або модератор програми) відкриває зустріч привітанням, знайомить учасників із програмою, наголошує на важливості цього процесу для їхнього професійного та особистісного розвитку.

Після цього психолог коротко представляє себе та свою роль у процесі, що посилює довіру серед учасників.

Інтерактивне знайомство: Учасники по черзі представляються та коротко розповідають про свій професійний досвід, а також чого вони очікують від програми.

Ціль: *створення першого контакту між учасниками та ведучим, легкий старт для подальшої взаємодії.*

2. Огляд програми та очікувань (20 хвилин)

Психолог дає огляд усієї програми, пояснює її цілі та результати, яких учасники можуть очікувати після її завершення.

Вправа «Колесо очікувань»: Учасникам роздаються аркуші з намальованим «колесом» (поділеним на сегменти, кожен із яких представляє певну сферу розвитку: лідерство, саморегуляція, емоційний інтелект тощо). Вони позначають свій поточний рівень у кожній із сфер і бажаний рівень після завершення програми.

Після виконання вправи учасники діляться своїми результатами в групі.

Ціль: *виявити індивідуальні очікування учасників і націленість на розвиток у певних сферах. Створення загальної картини щодо групових очікувань.*

3. Рольова гра «Знайомство через ідеального роботодавця» (30 хвилин)

Учасники отримують завдання: уявити себе роботодавцями і сформулювати, якими ключовими рисами та навичками повинен володіти «ідеальний роботодавець». Вони записують ці риси на окремих аркушах.

Після цього учасники по черзі презентують свої ідеї групі, а психолог обговорює з ними, наскільки ці риси відповідають реальності та їхнім власним лідерським якостям.

Обговорення акцентується на тому, як кожен із учасників може використовувати ці риси для розвитку своєї особистісної зрілості.

Ціль: *сприяти самоусвідомленню через аналіз власних уявлень про лідерство, а також створити основу для майбутніх змін у поведінці та підходах до управління.*

4. Обговорення групових правил та очікувань (15 хвилин)

Психолог пропонує обговорити правила взаємодії в групі, які допоможуть створити безпечне середовище для відкритих обговорень і підтримки.

Обговорюються такі моменти, як конфіденційність, активне слухання, взаємоповага, конструктивний зворотній зв'язок.

Після цього учасники погоджуються з правилами і підписують умовний «договір», який закріплює ці принципи.

Ціль: закріпити атмосферу довіри та безпеки, яка стимулюватиме відкриту взаємодію впродовж усієї програми.

5. Зворотній зв'язок та резюме (20 хвилин)

Психолог організовує короткий етап зворотного зв'язку: учасники діляться своїми враженнями від першої зустрічі, а також думками щодо майбутніх сесій.

Учасникам пропонують оцінити свій поточний рівень особистісної зрілості за певною шкалою (наприклад, 1-10), щоб закласти базові дані для подальшого моніторингу їхніх змін.

Психолог підсумовує ключові моменти зустрічі, висловлює подяку за активну участь та наголошує на важливості систематичної роботи над собою впродовж програми.

Ціль: закріпити позитивний досвід першої зустрічі, визначити початкові рівні зрілості учасників та створити мотивацію для подальшої роботи.

6. Домашнє завдання (5 хвилин)

Учасникам пропонується подумати над ключовими питаннями: «Якими якостями я хочу володіти як роботодавець?» та «Що я можу зробити, щоб підвищити свою особистісну зрілість у найближчий місяць?»

Їм пропонують записати свої роздуми до наступної зустрічі.

Ціль: підготувати учасників до рефлексії між зустрічами та заохотити їх до практичних дій у напрямку розвитку особистісної зрілості.

Ключові моменти:

- Ознайомлення з програмою та створення сприятливої групової динаміки.
- Виявлення індивідуальних і групових цілей.
- Закладання базових правил взаємодії та формування атмосфери довіри.
- Самооцінка особистісної зрілості учасників для подальшого моніторингу їхнього розвитку.

ЗУСТРІЧ 2

РОЗВИТОК САМОУСВІДОМЛЕННЯ

Тривалість зустрічі: 2 години

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *допомогти учасникам краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також поглибити самоусвідомлення, що є ключовим аспектом особистісної зрілості роботодавців.*

1. Вітальне коло та налаштування на роботу (10 хвилин)

Зустріч починається з короткого привітання всіх учасників. Психолог нагадує про мету програми та особливу увагу другого заняття – розвиток самоусвідомлення.

Техніка налаштування: Кожен учасник протягом 1-2 хвилин ділиться своїм настроєм і очікуваннями від сьогоднішньої зустрічі, що допомагає створити атмосферу довіри та відкритості, а також налаштувати учасників на активну участь у вправі.

2. Вправа «Сила і слабкість» (25 хвилин)

Мета вправи – *допомогти учасникам проаналізувати свої сильні та слабкі сторони, що є важливим для саморефлексії та особистісного розвитку.*

Інструкція: Психолог просить учасників взяти аркуш паперу і розділити його на дві частини: на одній половині написати свої сильні сторони, на іншій – слабкі.

Обговорення: Після 10 хвилин індивідуальної роботи кожен учасник ділиться результатами в групі, пояснюючи, чому саме ці риси були виділені. Психолог активно включається в обговорення, задає уточнюючі запитання та допомагає учасникам глибше усвідомити, як ці риси впливають на їхню поведінку як роботодавців.

Рефлексія: Учасникам пропонується подумати над тим, як слабкі сторони можуть стати джерелом зростання, а також як сильні сторони можна посилити.

3. Техніка «Мапа самоусвідомлення» (40 хвилин)

Дана техніка допомагає створити більш чітке розуміння власних цінностей, мотивацій та життєвих цілей, дозволяючи учасникам побачити зв'язок між своїм внутрішнім світом і реальністю.

Інструкція: Психолог роздає кожному учаснику аркуш паперу, де вони мають намалювати «мапу» своїх життєвих цінностей та мотивацій. Учасникам пропонується подумати про свої пріоритети в різних сферах життя (робота, сім'я, особистий розвиток, хобі), а також оцінити, наскільки їхні цілі відповідають реальному життю.

Питання для саморефлексії:

- Які ваші ключові цінності?
- Що вас мотивує в житті та роботі?
- Як ваші цілі співвідносяться з вашими цінностями?
- Чи є суперечності між вашими цілями та реальністю?

Групова робота: Учасники обговорюють створені мапи в групі, обмінюючись думками щодо своїх цінностей та внутрішніх мотивів.

Підсумки: Психолог підводить підсумки вправи, наголошуючи на важливості усвідомлення своїх цінностей і мотивів для досягнення особистісної зрілості.

4. Рольова гра «Розмови з собою» (30 хвилин)

Дана рольова гра спрямована на дослідження внутрішніх діалогів, які допомагають усвідомити свої реакції, потреби та бажання в різних життєвих ситуаціях.

Інструкція: Учасники поділяються на пари. Кожен учасник отримує картку з різними ролевими ситуаціями, які можуть відображати конфліктні або складні життєві моменти (наприклад, ситуація складного вибору на роботі або в сім'ї).

Завдання: Один учасник грає себе, а інший грає його внутрішній голос. «Внутрішній голос» має озвучувати думки, емоції та сумніви, які можуть виникати в реальному житті.

Обговорення: Після закінчення гри кожна пара ділиться своїм досвідом, обговорюючи, що нового вони зрозуміли про свої внутрішні процеси та як ці діалоги впливають на їхні рішення. Психолог робить акцент на важливості вміння слухати свої внутрішні потреби та бажання.

5. Рефлексія та підсумки зустрічі (15 хвилин)

На завершення зустрічі учасникам пропонується поділитися своїми враженнями від заняття:

- Що нового вони дізналися про себе?
- Як отримані знання можуть допомогти їм у подальшому особистісному розвитку як роботодавців?

Психолог підсумовує, що усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, а також внутрішніх мотивів є важливим кроком до підвищення особистісної зрілості. Учасникам також надаються рекомендації щодо того, як працювати над своїми внутрішніми діалогами і як використовувати отримані інсайти в практиці управління.

Домашнє завдання:

Учасники отримують завдання продовжувати вести «Щоденник самоусвідомлення», записуючи свої думки, емоції та внутрішні конфлікти, з якими вони стикаються на роботі, і аналізувати їх за допомогою технік, які вони освоїли під час зустрічі.

ЗУСТРІЧ 3 ЕМОЦІЙНА ГРАМОТНІСТЬ

Тривалість зустрічі: 90 хвилин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *розвиток емоційної інтелігентності учасників програми для покращення управління емоціями у робочих ситуаціях.*

1. Вступ (10 хвилин)

Привітання: Психолог вітає учасників, нагадує про мету програми та актуальність розвитку емоційної грамотності для керівників.

Короткий огляд: Психолог робить огляд попередніх зустрічей та акцентує увагу на важливості емоційної регуляції для створення здорового робочого середовища.

Постановка мети: «Сьогодні ми навчимося краще розуміти власні емоції, відпрацюємо техніки їх регулювання та побачимо, як ці навички можуть допомогти у вирішенні конфліктів на роботі».

2. Вправа «Емоційна свідомість» (20 хвилин)

Опис завдання: Учасникам пропонується протягом кількох хвилин спостерігати за своїми емоціями, звертаючи увагу на будь-які зміни у настрої або відчуттях.

Інструкція: «Закрийте очі, зосередьте увагу на диханні. Задайте собі питання: що я відчуваю зараз? Яка емоція домінує в моєму стані? Дайте їй назву та подумайте, чому вона виникла».

Обговорення: Учасники діляться своїми спостереженнями та аналізують емоції. Психолог задає додаткові питання, наприклад: «Чи легко було розпізнати емоцію? Які обставини сприяли її виникненню?».

Результат: *учасники усвідомлюють свої емоційні реакції та навчаються виявляти причини їх виникнення.*

3. Техніка «Візуалізація спокою» (15 хвилин)

Опис завдання: Учасники вчаться за допомогою візуалізації відтворювати спокійні ситуації, щоб знижувати рівень стресу та покращувати самоконтроль у напружених моментах.

Інструкція: «Знайдіть комфортне положення. Уявіть місце, де ви відчуваєте повний спокій і безпеку – це може бути реальне місце або уявне. Спостерігайте, як відчувається ваше тіло, як дихається в цьому місці. Відчуйте, як ваше тіло наповнюється спокоєм і комфортом».

Обговорення: Учасники діляться своїми враженнями. Психолог питає: «Як змінився ваш внутрішній стан після візуалізації? Як ви можете використовувати цю техніку в стресових ситуаціях на роботі?».

Результат: учасники засвоюють техніку, яка допоможе швидко відновлювати внутрішню рівновагу під час робочих стресів.

4. Рольова гра «Емоційні виклики» (30 хвилин)

Опис завдання: Учасники розподіляються на пари чи групи і отримують сценарії робочих конфліктних або кризових ситуацій. Кожен із них має відпрацювати навички управління емоціями під час уявного конфлікту.

Інструкція: «Кожна пара отримує сценарій складної ситуації на роботі – наприклад, конфлікт між співробітниками або тиск дедлайнів. Одному з вас потрібно виступити в ролі керівника, інший буде підлеглим, який виражає сильні емоції. Завдання керівника – застосувати техніки управління емоціями та знайти рішення конфлікту».

Сценарії для гри:

Співробітник відкрито висловлює незадоволення умовами роботи.

Підлеглий емоційно реагує на критику та проявляє агресію.

У команді виникає конфлікт через розподіл завдань.

Обговорення: Після кожного сценарію учасники обговорюють, що було найскладнішим у контролі емоцій, які техніки допомогли краще вирішити ситуацію. Психолог запитує: «Як ви могли б використати цей досвід у реальних умовах на роботі?».

5. Рефлексія та підсумки зустрічі (15 хвилин)

Обговорення вражень: Учасники діляться, що нового вони дізналися про себе та свої емоції. Обговорюється, як застосування нових навичок може вплинути на їх управлінські здібності та атмосферу в робочому колективі.

Питання для рефлексії:

– Які техніки ви вважаєте найбільш корисними?

– Як ви плануєте використовувати отримані знання у своїй роботі?

Підсумок: Психолог робить висновок про важливість емоційної грамотності для керівників і підкреслює, що практикувати нові навички потрібно регулярно, щоб вони стали звичкою.

6. Домашнє завдання (наступна зустріч)

Завдання: Учасникам пропонується щодня відслідковувати свої емоції у складних робочих ситуаціях і записувати, які техніки допомогли їм керувати своїми емоціями.

Наступна зустріч: «Ефективна комунікація та зворотний зв'язок».

Зустріч завершується, і учасники отримують завдання для самостійної роботи, а також рекомендації щодо подальшого розвитку навичок емоційної грамотності.

ЗУСТРІЧ 4 СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

Тривалість зустрічі: до 2 годин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: розвинути навички управління стресом серед учасників та покращити їхню здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями на роботі та у житті, що є важливим елементом особистісної зрілості роботодавців.

1. Вступ (10 хвилин)

Привітання: Психолог вітає учасників та коротко нагадує про важливість попередніх зустрічей і те, як управління стресом впливає на особистісну зрілість.

Вступна частина: Пояснення мети сьогоднішньої зустрічі. Психолог наголошує, що ефективне управління стресом допомагає не лише в підтримці емоційного балансу, але й сприяє кращому лідерству та комунікації з підлеглими.

Питання для обговорення: Психолог запитує учасників, як вони зазвичай справляються зі стресом на роботі, які методи використовують.

2. Вправа «Аналіз стресових ситуацій» (20 хвилин)

Опис вправи: Учасникам пропонується подумати про свої типові стресові ситуації на роботі. Вони записують свої найпоширеніші стресори на аркушах паперу, розбиваючи їх на категорії (наприклад, термінові проекти, конфлікти з працівниками, нестача часу).

Групове обговорення: Після індивідуальної роботи учасники діляться своїми спостереженнями з групою. Психолог модерує дискусію, звертаючи увагу на спільні стресові фактори серед роботодавців, та обговорює, як ці стресори впливають на їхню продуктивність та емоційний стан.

Ціль: Ідентифікувати ключові джерела стресу в житті кожного учасника та оцінити, як вони впливають на їхній стан та роботу.

3. Техніка «Стратегія подолання стресу» (30 хвилин)

Опис вправи: Учасникам пропонується вивчити та випробувати кілька технік управління стресом, серед яких:

Релаксаційні техніки: Глибоке дихання, прогресивна м'язова релаксація.

Планування і тайм-менеджмент: Психолог пояснює важливість планування та демонструє методи розподілу задач за пріоритетами.

Позитивне мислення: Практикування зміни негативних думок на позитивні або нейтральні.

Індивідуальна робота: Учасники обирають одну з запропонованих технік, яку вони хотіли б застосовувати у повсякденному житті, і записують свій план для її інтеграції в робочий день.

Групове обговорення: Після цього всі обговорюють, яка техніка може бути найбільш ефективною для кожного, діляться думками щодо впровадження цих навичок у життя.

4. Рольова гра «Кризові ситуації» (25 хвилин)

Опис вправи: Учасники розбиваються на пари або малі групи. Кожній групі дається завдання симулювати кризову ситуацію на роботі (наприклад, зірваний дедлайн, конфлікт у команді, неочікувана перевірка або проблема з клієнтами). Один учасник грає роль керівника, інший – підлеглого.

Завдання: Учасники повинні знайти спосіб розв'язання кризової ситуації, використовуючи стратегії управління стресом, обговорені раніше.

Обговорення результатів: Після завершення рольової гри кожна група ділиться своїми враженнями, відзначаючи, що спрацювало добре, а де варто було б застосувати інші методи.

5. Рефлексія (15 хвилин)

Запитання для рефлексії:

- Що найбільше вас здивувало під час виконання вправ?
- Як ви плануєте використовувати отримані навички управління стресом у повсякденному житті та роботі?
- Яка техніка для вас була найбільш корисною?

Поділ емоціями та відкриттями: Учасники обговорюють, як нові навички вплинули на їхнє сприйняття стресу та здатність керувати ним.

6. Підведення підсумків (10 хвилин)

Підсумки зустрічі: Психолог підбиває підсумки, наголошуючи на важливості системного підходу до управління стресом.

Завдання на самостійну роботу: Психолог пропонує учасникам записувати упродовж наступного тижня ситуації, де вони використовували нові стратегії подолання стресу, та спостерігати за тим, як це впливає на їхній емоційний стан.

Завдяки цій зустрічі учасники отримали важливі інструменти для управління стресом, які вони можуть застосовувати як у професійній, так і в особистій сфері життя.

ЗУСТРІЧ 5 КОМУНІКАЦІЯ ТА ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Тривалість зустрічі: до 2 годин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *поліпшення комунікативних навичок та умінь давати зворотний зв'язок.*

1. Вступна частина (10 хвилин)

Привітання і оголошення теми: Психолог вітає учасників і оголошує тему зустрічі – розвиток ефективних комунікаційних навичок. Пояснює, чому комунікація є критично важливою для особистісної зрілості та успішного керівництва. Зазначає, що сьогоднішня зустріч буде зосереджена на практичних вправах, спрямованих на вдосконалення навичок активного слухання, надання зворотного зв'язку та вирішення конфліктів.

Налаштування на роботу: Для створення сприятливої атмосфери, психолог пропонує учасникам провести коротку розминку на концентрацію уваги. Учасники по черзі діляться своїми очікуваннями від зустрічі та на що вони хочуть звернути увагу у своїй комунікаційній практиці.

2. Вправа «Активне слухання» (30 хвилин)

Інструктаж: Психолог пояснює, що активне слухання є фундаментом для продуктивної комунікації.

Мета вправи – *навчитися уважно слухати співрозмовника, правильно інтерпретувати його слова і надавати зворотний зв'язок, що відображає розуміння почутого.*

Процес виконання: Учасники розбиваються на пари. Один учасник розповідає якусь історію (може бути особиста або професійна ситуація), а другий слухає, використовуючи техніки активного слухання: підтримка зорового контакту, невербальні сигнали (кивки головою, усмішка), відображення почутого (перефразування), уточнення і задавання відкритих питань.

Обговорення в парах: По завершенні розповіді той, хто слухав, висловлює свої думки, перефразовуючи те, що зрозумів, а оповідач оцінює, чи точно був відображений сенс його слів. Далі вони міняються ролями.

Загальна дискусія: Усі учасники збираються разом і діляться своїм досвідом. Психолог запитує: *«Що вам вдалося відчувати, коли вас слухали уважно? Які труднощі виникали у слуханні?»* Обговорюються важливі моменти та відкриття.

3. Техніка «Конструктивний зворотний зв'язок» (25 хвилин)

Інструктаж: Психолог пояснює принципи конструктивного зворотного зв'язку: бути конкретним, уникати узагальнень («ти завжди» або «ти ніколи»), говорити про поведінку, а не про особистість, а також підкреслювати позитивні аспекти.

Практична частина: Учасники знову розбиваються на пари. Кожен отримує завдання – надати зворотний зв'язок своєму партнеру щодо його виконання попередньої вправи або іншої нещодавньої ситуації (наприклад, спільна робота у попередніх сесіях програми). Важливо дотримуватися принципів конструктивного зворотного зв'язку.

Обговорення: Після завершення вправи учасники діляться своїми враженнями та емоціями. Психолог підсумовує: *«Як конструктивний зворотний зв'язок вплинув на сприйняття іншого? Що ви відчули, коли отримали позитивний і конструктивний відгук?»*

4. Рольова гра «Конфлікти і переговори» (40 хвилин)

Інструктаж: Психолог пояснює, що конфлікти є невід'ємною частиною робочих процесів, і завдання керівника — вміти конструктивно вирішувати їх. Головною метою цієї вправи є розвиток навичок ведення переговорів і знаходження компромісу.

Виконання вправи: Учасники діляться на трійки: один учасник грає роль керівника, другий – співробітника, а третій – спостерігач. Психолог пропонує сценарії конфліктних ситуацій (наприклад, незгода з рішенням керівника, труднощі в командній роботі тощо), які учасники повинні розв'язати, проводячи переговори.

Спостерігач фіксує, як учасники використовують навички слухання та надання зворотного зв'язку для вирішення конфлікту. По завершенню ролі змінюються, щоб кожен мав можливість спробувати себе в різних ролях.

Обговорення: Після кожної сесії переговорів групи діляться своїм досвідом. Спостерігачі дають зворотний зв'язок, акцентуючи увагу на ефективності використовуваних технік. Психолог підсумовує ключові моменти: як правильно врегульовувати конфлікти, що вдалося досягти компромісу, і як можна було вдосконалити переговори.

5. Рефлексія (15 хвилин)

Завершальне обговорення: Психолог запрошує всіх учасників поділитися своїми відкриттями щодо комунікаційних навичок. Кожен учасник відповідає на запитання:

- Які нові навички ви сьогодні освоїли?
- Як ці навички можуть допомогти вам у роботі?
- Що було найскладнішим у процесі?
- Учасники також можуть поділитися своїми емоціями та враженнями від зустрічі.

Заключне слово: Психолог робить підсумок зустрічі, підкреслюючи важливість вдосконалення комунікаційних навичок для розвитку особистісної зрілості та успішного керівництва. Дякує учасникам за активну участь і нагадує про значення подальшого саморозвитку.

6. Завершення (5 хвилин)

Домашнє завдання: Психолог дає завдання на наступний тиждень: спробувати застосовувати техніки активного слухання і конструктивного зворотного зв'язку в реальних робочих ситуаціях і записати свої спостереження.

Прощання: Психолог бажає учасникам успіхів у впровадженні отриманих знань і навичок у свою професійну діяльність, і завершує зустріч.

ЗУСТРІЧ 6 ВІЗУАЛІЗАЦІЯ УСПІХУ

Тривалість зустрічі: до 2 годин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *формування позитивного образу успішного майбутнього та підтримка мотивації досягнення особистих і професійних цілей через техніки візуалізації.*

1. Привітання та створення атмосфери (10 хвилин)

Ціль: *налаштувати учасників на робочий лад та створити комфортне середовище для ефективної взаємодії.*

Психолог вітає учасників і коротко нагадує про попередню зустріч.

Оголошується тема зустрічі: «Візуалізація успіху» та короткий огляд мети – *формування позитивного образу майбутнього і посилення мотивації для досягнення цілей.*

Запропонуйте учасникам поділитися короткою рефлексією щодо того, як вони працювали над своїми цілями після попередніх зустрічей.

2. Вступ до теми: Роль візуалізації у досягненні успіху (15 хвилин)

Ціль: *ознайомити учасників із поняттям візуалізації та її важливістю для особистісної зрілості.*

Психолог пояснює, що візуалізація – це техніка уявного проектування бажаних результатів, що допомагає краще усвідомити шляхи досягнення цілей. Наголошується, що для роботодавців важливо мати чітке уявлення про свої професійні та особисті цілі.

Пояснюються ключові переваги візуалізації: підвищення мотивації, зміцнення віри у власні сили та формування стратегічного мислення.

3. Вправа «Візуалізація досягнень» (20 хвилин)

Ціль: *допомогти учасникам чітко уявити свої досягнення в різних сферах життя.*

Учасникам пропонується сісти зручно, закрити очі та під керівництвом психолога пройти через візуалізацію власних досягнень.

Інструкція: «Уявіть себе через 5 років. Ви вже досягли своїх найбільших цілей. Що ви бачите навколо? Як ви почуваетесь? Які досягнення ви маєте у своїй кар'єрі та в особистому житті? Як виглядає ваше оточення? Зверніть увагу на деталі».

Після закінчення вправи учасники діляться своїми образами та відчуттями у групі.

4. Техніка «Позитивний образ майбутнього» (25 хвилин)

Ціль: *створення позитивного образу майбутнього з фокусом на ключових цілях і можливостях.*

Інструкція: «Тепер ви почнете створювати більш конкретний образ свого майбутнього. Уявіть, що ви вже працюєте над досягненням своїх професійних та особистих цілей. Які кроки ви робите для цього? Які ресурси та підтримка вам потрібні? Що вас мотивує щодня рухатися вперед?»

Після вправи учасники можуть зробити короткі нотатки про те, що вони побачили, і поділитися своїми думками в групі.

Психолог допомагає учасникам проаналізувати, як позитивний образ майбутнього може вплинути на їхню мотивацію та поведінку.

5. Рольова гра «Майбутні цілі» (30 хвилин)

Ціль: *відпрацювання реальних сценаріїв досягнення майбутніх цілей через рольову взаємодію.*

Учасники розділяються на пари або невеликі групи. Кожна група отримує завдання розіграти ситуації, пов'язані з досягненням своїх цілей.

Приклад сценарію: Один із учасників грає роль керівника, який досяг успіху в бізнесі, а інший – співробітника, який ставить питання про мотивацію і цілі. Учасники можуть обговорювати перепони, які можуть виникнути на шляху до успіху, і разом шукати шляхи їх вирішення.

Після гри відбувається обговорення результатів, зосереджене на застосуванні навичок візуалізації у реальних ситуаціях.

6. Рефлексія (15 хвилин)

Ціль: *підбиття підсумків, оцінка отриманих знань та навичок, формування стратегії їх застосування в майбутньому.*

Учасники діляться своїми враженнями від виконаних вправ. Обговорюють, як позитивний образ успіху вплинув на їхню мотивацію та відчуття власної компетентності.

Питання для рефлексії:

- Які нові ідеї про свої цілі ви отримали завдяки візуалізації?
- Як ви плануєте використовувати ці навички для подальшого досягнення своїх цілей?
- Що вас найбільше надихнуло під час цієї зустрічі?

7. Підсумок та завершення зустрічі (5 хвилин)

Ціль: *закріпити враження та підготувати учасників до подальших кроків у програмі.*

Психолог підсумовує основні моменти зустрічі, наголошує на важливості візуалізації як техніки для зміцнення впевненості в досягненні успіху.

Учасникам пропонується домашнє завдання: щоденна практика візуалізації своїх цілей протягом наступного тижня з акцентом на конкретні кроки для їх реалізації.

Примітка: Під час зустрічі важливо підтримувати довірчу атмосферу, що сприяє відкритому обговоренню та глибокій рефлексії учасників.

ЗУСТРІЧ 7

КОНСТРУКТИВНІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ

Тривалість зустрічі: до 2 годин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: *розвиток навичок управління стресом через впровадження конструктивних копінг-стратегій, що дозволить роботодавцям ефективніше справлятися з викликами, з якими вони стикаються в сучасному бізнес-середовищі.*

1. Привітання та створення атмосфери (10 хвилин)

Привітання учасників, коротке нагадування про мету зустрічі та її важливість.

Пояснення концепції копінг-стратегій: що це таке, як вони допомагають знизити стрес і як їх можна застосовувати в різних життєвих та робочих ситуаціях. Створення атмосфери довіри та готовності до роботи над особистими стратегіями.

2. Вправа «Копінг-стратегії» (20 хвилин)

Опис: Учасники отримують картки або аркуші з описом різних типів стресових ситуацій, зокрема робочих (конфлікт з працівником, фінансові труднощі, непередбачувані зміни). Кожен учасник вибирає кілька ситуацій, які найбільше відгукуються йому.

Інструкція: На аркушах паперу учасники самостійно записують, які стратегії подолання стресу вони зазвичай використовують у подібних ситуаціях. Можна згадувати як ефективні, так і неефективні методи. Потім вони повинні оцінити, наскільки кожна з цих стратегій допомагає або, навпаки, посилює стрес.

Обговорення: Після завершення вправи учасники об'єднуються в малі групи по 3-4 людини, щоб обговорити свої стратегії. Важливо, щоб кожен поділився власними успіхами і труднощами у боротьбі зі стресом. Психолог допомагає направляти дискусію, ставлячи

запитання на кшталт: «Які стратегії виявилися найефективнішими?», «Чому певні методи не працювали?»

3. Мозковий штурм (15 хвилин)

Опис: Група збирається разом для колективного мозкового штурму. Психолог пропонує тему для обговорення: «Як ми можемо конструктивно справлятися зі стресовими ситуаціями в роботі?». Кожен учасник може висловлювати ідеї щодо нових копінг-стратегій.

Інструкція: Учасникам надаються аркуші паперу або дошка, де вони можуть записувати всі ідеї, не обговорюючи їх одразу.

Обговорення: Після завершення мозкового штурму ведучий допомагає групі структурувати ідеї, обговорити їх реалістичність і практичність. Мета – *розробити конкретні нові копінг-стратегії, які можна застосовувати у життєвих ситуаціях.*

4. Рольова гра «Вирішення складних ситуацій» (30 хвилин)

Опис: Учасники розподіляються по парах. Кожна пара отримує завдання, де їм потрібно вжитися в роль роботодавця і співробітника, які потрапляють у складну ситуацію (наприклад, конфлікт на робочому місці, зрив проекту, раптові зміни у компанії).

Інструкція: Завдання пари полягає в тому, щоб застосувати нові копінг-стратегії, обговорені під час мозкового штурму, для вирішення конфлікту або проблеми. Гра триває 10-15 хвилин.

Обговорення: Після закінчення рольової гри всі учасники повертаються до великої групи і діляться своїм досвідом: що було складним, як вони відчували себе в ролях, які стратегії виявилися найефективнішими. Психолог аналізує кожен випадок і дає зворотній зв'язок щодо ефективності застосованих копінг-стратегій.

5. Рефлексія (15 хвилин)

Опис: Учасники обговорюють свої враження від заняття. Психолог ставить запитання: «Як ці стратегії можуть допомогти вам у реальному житті?», «Чи відчуваєте ви впевненість у своїй здатності керувати стресом?».

Інструкція: Учасники можуть поділитися особистими відкриттями, емоціями та тим, як зустріч вплинула на їхнє самопочуття. Важливо створити простір для відкритого висловлювання і підтримки.

6. Завершення та рекомендації для самостійної роботи (10 хвилин)

Підведення підсумків зустрічі, наголос на важливості практики нових копінг-стратегій у повсякденному житті.

Рекомендації щодо самостійної роботи: учасники отримують завдання на наступний тиждень, яке передбачає запис щоденника стресових ситуацій та застосованих копінг-стратегій з метою аналізу та вдосконалення навичок.

Підсумок: Завдяки цій зустрічі учасники зможуть глибше усвідомити свої реакції на стресові ситуації та навчитися використовувати конструктивні стратегії для їх подолання, що сприятиме підвищенню ефективності як у роботі, так і в повсякденному житті, знижуючи рівень стресу і покращуючи загальний психологічний стан.

ЗУСТРІЧ 8

РЕФЛЕКСІЯ ТА ПІДСУМКИ

Тривалість зустрічі: до 2 годин

Кількість учасників: до 30 осіб

Мета зустрічі: оцінка результатів, обговорення досягнень і планування подальших кроків.

1. Привітання та створення атмосфери (10 хв)

Психолог розпочинає зустріч з привітання учасників і нагадування про те, що це фінальна зустріч програми. Мета сьогоднішньої сесії – *оцінити результати спільної роботи та обговорити, як учасники можуть продовжувати застосовувати отримані знання та навички в своєму професійному житті.*

Інструкції: Запропонуйте учасникам подумати над своїми особистими цілями, які вони ставили на початку програми, і їх досягненням. Поясніть план зустрічі і розкажіть, як буде проходити кожна частина.

2. Вправа «Підсумки програми» (30 хв)

Метою цієї вправи є *допомогти учасникам оцінити свої досягнення в рамках програми, подивитися, які зміни відбулися в їх особистісному та професійному розвитку.*

Хід роботи: Кожен учасник отримує аркуш паперу та відповідає на такі запитання:

- Які мої основні досягнення за час програми?
- Як програма вплинула на мої професійні та особистісні якості?
- Які інсайти стали для мене найбільш важливими?

Групове обговорення: Кожен учасник ділиться своїми висновками з групою. Фасилітатор підтримує дискусію, задає уточнювальні питання і заохочує глибше занурення в процес рефлексії. Важливо, щоб кожен учасник мав можливість висловитися.

3. Техніка «Оцінка особистого розвитку» (30 хв)

Ця техніка допоможе учасникам проаналізувати свій особистий прогрес під час програми та визначити сфери для подальшого розвитку.

Хід роботи: Учасники отримують робочі картки з переліком ключових компетенцій особистісної зрілості, таких як емоційна зрілість, відповідальність, лідерські навички, саморефлексія тощо. Вони повинні оцінити свій рівень розвитку цих компетенцій на початку програми і зараз за шкалою від 1 до 10.

Учасники об'єднуються в пари й обговорюють свої оцінки. Вони повинні пояснити своєму партнеру, чому їхні оцінки змінилися, і що, на їхню думку, сприяло цьому розвитку.

Групове обговорення: Психолог підсумовує обговорення, акцентуючи увагу на важливості саморефлексії та самовдосконалення. Запропонуйте учасникам подумати про подальші кроки для продовження розвитку цих компетенцій.

4. Рольова гра «Моделювання майбутнього» (30 хв)

Дана рольова гра допоможе учасникам уявити, як вони будуть використовувати набуті знання та навички у своїй майбутній професійній діяльності.

Хід роботи: Психолог просить учасників уявити себе через рік і замислитися над тим, як вони реалізовуватимуть отримані навички у різних професійних ситуаціях. Кожному учаснику пропонується обрати одну з професійних ситуацій (наприклад, управління командою, вирішення конфліктів, впровадження змін в компанії).

Рольова гра: Учасники обирають собі ролі (лідер, підлеглий, колега) і моделюють майбутню ситуацію, в якій вони можуть застосувати нові знання. Інші учасники можуть спостерігати та давати зворотний зв'язок.

Оцінка та обговорення: Після завершення кожного сценарію фасилітатор проводить короткий аналіз, задаючи учасникам такі запитання:

- Що було для вас складним у цій ситуації?
- Як ви змогли застосувати отримані навички?
- Які висновки можна зробити на майбутнє?

5. Повторне діагностування та завершення

Для оцінки ефективності програми проводиться повторне діагностування за попередньо використаними методиками.

Учасники заповнюють ті ж самі методики, що й на початку програми, для оцінки змін.

Після завершення діагностики психолог дякує учасникам за участь, підсумовує загальний прогрес групи та пропонує кожному скласти план подальших кроків для особистісного розвитку.

6. Рефлексія та обговорення (10 хв)

На цьому етапі учасники діляться своїми враженнями про всю програму, аналізують найбільш значущі моменти та розмірковують над тим, як отримані знання можуть бути застосовані для подальшого розвитку.

Психолог пропонує кожному учаснику поділитися своїми рефлексіями на запитання:

- Який етап програми став для Вас найбільш важливим?
- Що Ви вважаєте своїм основним досягненням?
- Як Ви плануєте використовувати нові навички у професійному житті?

Обговорення завершується загальним підсумком і позитивним акцентом на подальшому розвитку.