

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації**

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Психологічні особливості успішної професійної самореалізації
фахівців галузі репутаційного менеджменту

Здобувача вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМз 22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія
бізнесу»


підпис здобувача вищої освіти

А.С. Коханець

Науковий керівник


підпис наукового керівника

Р.А. Калениченко
К.ПСИХОЛ.Н., ДОЦ.

Гарант освітньо-
професійної програми


підпис керівника ОПП

О.О. Нежинська
К. ПСИХОЛ.Н., ДОЦЕНТ

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних
дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри


підпис

І.О. Петухова,
к. пед. н., доцент

Реєстрація № 20 25.01.24 [signature]
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 12.02.2024 [signature]
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 93 09.02.24 [signature]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [signature] С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [signature] О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[signature] І.О. Петухова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[signature] М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

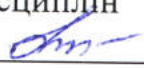
[signature]

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних
дисциплін

 I.O. Петухова

**Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти**

Коханець Анни Сергіївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Психологічні особливості успішної професійної самореалізації фахівців галузі репутаційного менеджменту**

Затверджена наказом ректора від 08.02.2023 № 180

Термін подачі закінченої роботи: 05.02.2024

Цільова установка: полягає в теоретичному аналізі психологічних умов професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу. Робота спрямована на дослідження ключових факторів, що впливають на процес самореалізації, вивчення структури та динаміки цього процесу, а також на розробку ефективних підходів та стратегій для підвищення професійного потенціалу та розвитку в цій галузі.

Мета роботи полягає в тому, щоб теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.

Об'єктом дослідження є професійна самореалізація особистості.

Предметом дослідження є психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.

База дослідження. Дослідження здійснювалось упродовж 2023 р. на базі маркетингового холдингу (м. Київ) та міжнародної Digital Marketing & PR агенції (м. Київ-Нью-Йорк). Експериментальним дослідженням було охоплено 35 осіб зі стажем роботи більше 5 років, з них 31% досліджуваних віком до 25 років, 38% – від 25 до 35 років, 31% – старше 35 років). Вибірка включала 36% чоловіків та 64% жінок.

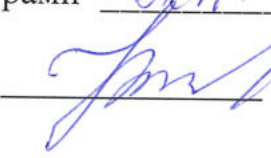
Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Попередній захист роботи	01.12.2023	01.12.2023
7.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	до 20.12.2023	до 20.12.2023
9.	Отримання зовнішньої рецензії	до 15.01.2024	10.01.2024
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 15.01.2024	12.01.2024
11.	Захист роботи	28.01.2024	08.02.2024

1. Дата видачі завдання «19 » грудня 2022

2. Керівник кваліфікаційної роботи  Р.А. Калениченко

3. Керівник освітньо-професійної програми  О.О. Нежинська

4. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти  А.С. Коханець

АНОТАЦІЯ

У даному дослідженні було проаналізовано психологічні умови професійної самореалізації у сфері репутаційного бізнесу, акцентуючи на системному та динамічному характері цього процесу.

Розглянуто основні методологічні підходи до вивчення цієї тематики та особливості діяльності працівників у цій сфері, включаючи емоційні напруження та творчі виклики.

Виявлено, що найбільш розвиненою є соціально-психологічна складова професійної самореалізації, тоді як організаційно-професійна має найнижчий рівень.

Встановлено статево-вікові особливості у цій галузі.

Розроблено та апробовано психологічну програму для розвитку професійної самореалізації, що охоплює чотири модулі та спрямована на розвиток мотиваційної установки, самосвідомості, креативних та комунікативних навичок, а також емоційної стійкості.

Ключові слова: репутаційний менеджмент, професійна самореалізація, самосвідомість, емоційна стійкість, психологічні умови.

ABSTRACT

In this study, the psychological conditions for professional self-actualization in the field of reputation management were analyzed, with an emphasis on the systematic and dynamic nature of this process.

The main methodological approaches to studying this topic and the specific characteristics of the employees' activities in this field, including emotional stress and creative challenges, were considered.

It was found that the most developed component of professional self-actualization is the socio-psychological aspect, while the organizational-professional component has the lowest level of development.

Gender and age-related characteristics in this field were identified.

A psychological program aimed at developing professional self-actualization was developed and tested, covering four modules and focusing on the development of motivational orientation, self-awareness, creative and communicative skills, as well as emotional resilience.

Keywords: reputation management, professional self-actualization, self-awareness, emotional resilience, psychological conditions.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТУПІНЮ РОЗРОБЛЕНOSTІ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ	14
1.1. Основні підходи до вивчення проблеми професійної самореалізації особистості у психологічній літературі	14
1.2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників сфери репутаційного менеджменту	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ, ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ТА УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	34
2.1. Методика та організація констатувального етапу дослідження	34
2.2. Аналіз результатів дослідження складових та рівнів професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.....	38
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ Й ЗАСОБІВ ПРОЦЕСУ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	50
3.1. Мета, завдання, методика та організація формульовального етапу дослідження	50
3.2. Зміст, структура та аналіз ефективності впровадження психологічної програми сприяння професійній самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.....	56
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	Помилка! Закладку не визначено.

ВСТУП

Актуальність дослідження. У нинішній складній соціально-економічній обстановці набуває значущості роль психологічних аспектів у професійній сфері для спеціалістів у різних галузях. Ці аспекти впливають на ефективність їхньої діяльності та сприяють їх самореалізації в професійному контексті, що стає особливо важливим у контексті репутаційної індустрії, що характеризується швидким розвитком у світі та значним прогресом в Україні в останні роки. У репутаційному менеджменті зростає потреба у кваліфікованих професіоналах, здатних ефективно управляти репутаційними проектами, інтегруючи різні аспекти репутаційної діяльності.

В умовах динамічного розвитку суспільства та економіки висувуються підвищені вимоги до психологічної компетентності спеціалістів у репутаційному бізнесі. Дослідження процесу підготовки кадрів для репутаційної індустрії виявило ряд проблем: нестачу досвідчених фахівців, готових займатися освітньою діяльністю, недостатню конкретизацію кваліфікаційних вимог, відсутність уніфікованих стандартів підготовки, а також обмежену присутність психологічних дисциплін у навчальних програмах.

Внаслідок цього, у професійній діяльності репутаційних менеджерів, через недолік кваліфікованої психологічної підтримки та перевагу економічних цілей, виникають психологічні бар'єри, які ускладнюють самореалізацію та позначаються на якості репутаційної продукції. Тому важливою стає задача знаходження психологічних умов для самореалізації в репутаційному бізнесі.

Проблема професійної самореалізації особистості вже була предметом уваги дослідників. Вивченням психологічного змісту поняття «самореалізація» займалися Б. Гадзецький [8], В. Гупаловська [10], Л. Карамушка [20–21], Т. Комар [23], В. Кот [26–33], Є. Кучеренко [41–42] С. Максименко [43–44], А. Москальова [45], К. Роджерс [61], В. Чудакова [59]. Окремі аспекти самореалізації фахівців вивчали В. Андрущенко [1], І. Бех [2], Л. Дзюбко [11], Л. Долинська [12], О. Коkun [22], О. Пометун [47], Н. Пророк [49];

самовдосконалення та самореалізацію особистості як ключові умови її життєвого успіху досліджували О. Бондарчук [3–5], І. Булах [6], Н. Бутенко [7], С. Максименко [43–44]. Психологічні аспекти репутації досліджували Т. Говорун [9], Н. Каньоса [18–19], Г. Костюк [24], І. Костюченко [25], А. Куліш [39–40], Г. Нестеренко [46], Г. Радчук [52], І. Рижий [53], В. Семиченко [54–55], Н. Фостер [61].

Сучасне професійне репутаційне та психологічне середовище виявляє нестачу ефективних методик розвитку особистості та організаційного розвитку працівників, що підкреслює необхідність проведення глибоких наукових досліджень в даній області. Теоретичний аналіз показав відсутність науково обґрунтованих висновків щодо особливостей, структури та змісту самореалізації в сфері репутаційних послуг, а також необхідних психологічних умов для її розвитку.

З огляду на актуальність цього питання, проблема дослідження психологічних умов самореалізації в репутаційному бізнесі є новаторською та ще не була предметом спеціалізованих наукових робіт. Таким чином, необхідність комплексного теоретико-емпіричного аналізу цієї проблеми обумовила вибір теми для магістерського дослідження: «Психологічні особливості успішної професійної самореалізації фахівців у сфері репутаційного менеджменту».

Об’єкт дослідження – професійна самореалізація особистості.

Предмет дослідження – психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні завдання дослідження:

1. Проаналізувати ступінь розробленості основних підходів до вивчення проблеми професійної самореалізації особистості у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі.
2. Емпірично визначити структурні компоненти, психологічні чинники та умови професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.
3. Розробити та апробувати програму сприяння професійній самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту.

Методи дослідження. Для реалізації цілей дослідження та вирішення задач була застосована ціла низка методів дослідження, а саме: теоретичний аналіз, синтез, порівняння та узагальнення матеріалів наукових джерел з досліджуваної проблематики; констатуючий і формуючий етапи психолого-педагогічного дослідження.

Методики дослідження:

- Самоактуалізаційний тест (САТ, Е. Шостром);
- Тест «Задоволеність роботою» (В. Розанова);
- Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова);
- «Ціннісні орієнтації» О. Моткової та Т. Огневої;
- 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела;
- Характерологічний опитувальник Леонгарда-Шмішека.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що: вперше систематизовано та обґрунтовано визначено сутність та структуру професійної самореалізації в контексті репутаційного бізнесу. В його рамках ідентифіковано ключові складові та критерії професійної самореалізації, які охоплюють організаційно-професійні (майстерність у професії, кар'єрний розвиток), соціально-психологічні (суспільне визнання) та індивідуально-психологічні

аспекти (самореалізація особистості, задоволення від професійної діяльності). Визначено психологічні умови, які сприяють професійній самореалізації: розвиток професійно значимих цінностей та мотивів, здобуття й активізація професійно значущих знань, вдосконалення професійних умінь та навичок, формування важливих особистісних якостей. У дослідженні також описано типологію працівників репутаційного бізнесу за характерологічними особливостями, уточнено поняття професійної самореалізації особистості, розширено розуміння психологічних особливостей професійної діяльності в репутаційній сфері та окреслено психологічні умови, необхідні для самореалізації в професійній сфері.

Практична цінність даного дослідження полягає у розробці та апробації діагностичних і методичних інструментів для аналізу факторів та психологічних умов, що сприяють професійній самореалізації у сфері репутаційного бізнесу. Це дозволяє створити основу для моніторингу рівня самореалізації працівників у цій сфері, розробити та запровадити психологічні програми, які будуть сприяти професійній самореалізації працівників. Емпіричні дані, теоретичні висновки та положення дослідження можуть бути використані для підвищення кваліфікації спеціалістів у репутаційному бізнесі, що сприятиме оптимізації процесу їх професійної самореалізації та особистісного розвитку. Результати дослідження також можуть бути застосовані в навчальному процесі при підготовці майбутніх фахівців у сфері репутаційного бізнесу, зокрема, при вивченні дисциплін, які спрямовані на формування психологічної готовності до професійної діяльності. Матеріали дослідження можуть бути корисними для студентів спеціальності 053 Психологія ОПП «Психологія. Психологія бізнесу».

База дослідження. Дослідження здійснювалось упродовж 2023 р. на базі маркетингового холдингу (м. Київ) та міжнародної Digital Marketing & PR агенції (м. Київ-Нью-Йорк). Експериментальним дослідженням було охоплено 35 осіб зі стажем роботи більше 5 років, з них 31% досліджуваних віком до 25 років, 38% – від 25 до 35 років, 31% – старше 35 років). Вибірка включала 36% чоловіків та 64% жінок.

Апробація дослідження. Результати досліджень були відображені у матеріалах низки міжнародних конференцій, фахових виданнях та навчальних посібниках:

Бугайчук Т. А., Коханець А. С., Заушнікова М. Ю. Основні підходи до розуміння ділової репутації в сучасній зарубіжній та вітчизняній науці // Вісник Національного університету оборони України. – № 6 (70). – 2022. С. 14-23 [35].

Калениченко Р. А., Коханець А. С., Сковира О. П. Особливості підтримки ділової репутації в мережі Інтернет. // Вісник Національного університету оборони України. – № 2 (60). – 2021. С. 41-49. DOI: 10.33099/2617-6858–21–60–2–41-49 [16].

Калениченко Р. А., Коханець А. С., Нежинська О. О. Психологія бізнесу: навч. посіб. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. 270 с. ISBN 978-966-337-674-5 [15].

Коханець А. С., Митрофанова С. С., Телебенєва Є. О. Основні підходи до вивчення психологами питання професійної самореалізації особистості галузі репутаційного менеджменту / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства [Електронне видання]: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 20 квітня 2023 року. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 119-122 [35].

Коханець А. С., Телебенєва Є. О. Особливості успішної професійної самореалізації фахівців галузі репутаційного менеджменту / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VI Міжнародної конференції (16 листопада 2023 року) – Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. С. 190-194 [36].

Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. // Вісник Національного університету оборони України. – № 5 (69). – 2022. С. 47-57 [17].

Коханець А., Калениченко Р. Механізми психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу. // Вектори соціальної, організаційної та

економічної психології: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 17 лютого 2023 р.). – Київ: Державний торговельно-економічний університет, 2023. С. 123-128 [37].

Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Особливості організації професійнопсихологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. // Вісник Національного університету оборони України. – № 3 (67). – 2022. С. 63-70. – DOI: 10.33099/2617-6858–22–67–3–63-70 [14].

Калениченко Р. А., Коханець А. С. Конфліктологія і психологія управління: навч. посіб. – Київ: Компринт, 2021. 167 с. ISBN 978-617-8007-43-0 [13].

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (61 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 82 сторінки. Робота містить 13 таблиць, 1 рисунок та 1 додаток.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТУПІНЮ РОЗРОБЛЕНOSTІ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Основні підходи до вивчення проблеми професійної самореалізації особистості у психологічній літературі

Тема професійної та особистісної самореалізації займає ключове місце у наукових та суспільних дискусіях. Зміни у сучасному соціальному контексті радикально трансформували соціальні уявлення та цінності, зокрема у сфері професійного розвитку, кар'єрного просування та зростання.

У різних галузях – психології, соціології, філософії - проводяться дослідження з метою осмислення сутності самореалізації. На філософському та соціальному рівнях це поняття описується як наукова та загальнокультурна категорія, а також як феномен духовного та морального життя людини, що висвітлено у працях М. Вебера, Ю. Вишневського, Б. Гершунського, А. Ісаєва, В. Соловйова, П. Сорокіна, Г. Чернявської та інших [10].

Згідно з думкою В. Гупаловської, поняття «самореалізація» можна інтерпретувати як природну тенденцію, психологічну потребу, ціль особистісної активності та результат діяльності людини в об'єктивному чи суб'єктивному світі [10].

Складність дослідження самореалізації полягає у її непрямому та суб'єктивному характері, що вимагає аналізу через ефекти та прояви, відображені у психіці суб'єкта. Враховуючи вплив численних факторів, вимірювання та контроль самореалізації у ході експериментів є складним завданням. Терміни «самореалізація», «самовираження», «самоствердження» та «саморозвиток» є спорідненими, але не тотожними, вони описують схожі процеси: реалізацію індивідуальних можливостей (К. Хорні) [58]; прагнення до

розвитку та виявлення особистісних здібностей (К. Роджерс) [54]; внутрішню тенденцію до розвитку особистості (Ф. Перлз) [47]; самоактуалізацію за теорією А. Маслоу [45] та ідентичність в теорії Е. Еріксона [59] та інші.

За словами Л. Дзюбо, самореалізація часто розглядається у контексті суміжних понять, таких як самодетермінація, самоактуалізація, саморозвиток, самоздійснення особистості. Проте, ці поняття не повинні ототожнюватися. Самореалізація означає реалізацію вже наявного потенціалу через діяльність, в той час як самоактуалізація вбачається як розкриття індивідуального потенціалу, яке К. Роджерсом та А. Маслоу вважається одним з основних мотивів людської діяльності та метою існування. Самодетермінація, що розуміється як здатність індивіда до вибору та внутрішньої мотивації, передуює самореалізації, спонукаючи до неї. Процес самодетермінації включає перехід від зовнішньої регуляції поведінки до внутрішньої автономної саморегуляції. Особистісний саморозвиток є результатом самозміни суб'єкта та включає прагнення до самопізнання, самоусвідомлення, а самореалізація пов'язана з входженням у соціальний світ та визнанням через самоактуалізацію. Обидва ці процеси – саморозвиток і самореалізація – є взаємопов'язаними, де самореалізація стимулює саморозвиток, і навпаки, певний рівень саморозвитку є необхідним для самореалізації. Самовираження відображає прояв внутрішнього змісту особистості і є необхідною умовою та результатом самореалізації, де самореалізація передбачає розвиток та зростання особистості, а не лише вираження уже сформованих аспектів [11]. Самоздійснення часто розуміють як процес і результат розгортання людських потенцій, включаючи повну реалізацію можливостей особистості як кінцевий результат самореалізації. Особистісне самоздійснення визначається як свідомий саморозвиток, який включає розкриття потенційних можливостей у різних життєвих сферах і досягнення значущих ефектів, формуючи індивідуальний життєвий простір [22]. Деякі дослідники розглядають самореалізацію особистості починаючи з моменту завершення процесу соціалізації, тобто як самореалізацію дорослої особистості, готової до професійної діяльності і участі у житті суспільства [22].

Сучасні дослідження відображають згоду з психосоціальною концепцією Е. Еріксона, яка вказує на важливість стадії «середньої зрілості» в контексті професійної самореалізації особистості. Ця стадія охоплює середні роки життя (від 26 до 64 років) і характеризується дилемою між продуктивністю і стагнацією. Як зазначає Е. Еріксон, у цей період людина має зробити вибір, чи брати відповідальність за покращення культури та суспільства. Це може бути проявлено через досягнення і успіхи нащадків або через внесок у виховання і розвиток молоді, зумовлений професійними обов'язками або моральними переконаннями.

Вибір вікової категорії для нашого дослідження відповідає цій періодизації, оскільки вік спеціалістів у сфері репутаційного бізнесу (23-40 років) відповідає стадії дорослості, яка є чутливим періодом для самореалізації.

Вивчення концепції самореалізації здійснювалося представниками різних психологічних шкіл, серед яких є психодинамічний напрям, представлений такими вченими, як А. Адлер, К. Юнг, К. Хорні, Е. Еріксон, Е. Фромм [58–60]. А. Адлер наголошував на значенні соціальних детермінант у саморозвитку особистості, стверджуючи, що людська поведінка відбувається в соціальному контексті, а розуміння людської природи можливе через осмислення соціальних стосунків. Адлер вважав, що людина прагне до самореалізації, досягаючи життєвих цілей, що впливає на самооцінку та місце в житті [60]. К. Юнг, засновник аналітичної психології, розглядав самореалізацію як розвиток особистості до досягнення повної індивідуальності. Він описав це як процес індивідуації, що є динамічним і постійно еволюціонуючим процесом інтеграції протилежних внутрішніх особистісних сил і тенденцій. Юнг вважав, що самореалізація є кінцевим результатом процесу індивідуації, який характеризується повним розвитком та вираженням всіх елементів особистості [60]. Таким чином, самореалізація, на думку Юнга, є результатом, а індивідуація – процесом, який можна розглядати як самореалізацію, але тільки у процесуальному аспекті. Ці поняття не є тотожними, але мають значну схожість у своїй суті. Самореалізація може бути розглянута як «динамічний і

еволюціонуючий процес інтеграції багатьох протилежних внутрішньо особистісних сил і тенденцій», але це лише частина визначення цього багатоаспектного поняття [60].

Одним із ключових аспектів, на який звертає увагу К. Юнг, є погляд на самореалізацію як феномен, доступний в основному для обдарованих і високоосвічених осіб, які мають достатньо часу для розвитку. Юнг зазначає, що через ці обмеження, самореалізація залишається недосяжною для більшості людей.

Вивчення проблеми самореалізації також було предметом уваги представників психодинамічного напрямку, котрі розвивали власні теоретичні системи, відрізняючись від підходів З. Фрейда.

К. Хорні, представниця неофрейдизму, розглядала самореалізацію як процес реалізації особистісного потенціалу, маршрут від «ідеалізованого образу» до «реального власного Я» [58]. Основні елементи цього процесу включають усвідомлення власних потреб, розуміння суперечностей свого існування та гнучкість для подолання внутрішніх конфліктів, що сприяють ефективній взаємодії з зовнішнім світом та досягненню внутрішньої гармонії. Хорні вважала, що людська природа схильна до самореалізації, і її система цінностей базується на цьому прагненні.

Е. Еріксон, відомий постфрейдист, вніс значний вклад у вирішення проблеми самореалізації. Його теорія розвитку «Его» зосереджена на тому, що людина проходить через кілька універсальних стадій у своєму житті, регульованих епігенетичним принципом дозрівання. Еріксон підкреслював, що ідентичність індивіда посилюється завдяки внутрішній цілісності, відповідності між його власним сприйняттям та оцінкою з боку оточення [59]. Криза ідентичності часто проявляється у труднощах з вибором кар'єри або освіти, що негативно впливає на самореалізацію молодого людини, створюючи перешкоди на шляху її особистісного розвитку.

Е. Фромм розглядав самоактуалізацію як процес реалізації природного потенціалу особистості, розвиток «позитивної свободи» в соціальному бутті через спонтанну активність [58].

В цілому, концепція самореалізації як прагнення особистості до саморозвитку з'явилася спочатку у роботах психодинамічного напрямку і згодом отримала подальший розвиток у гуманістичній психології, з більш позитивним відтінком.

Представники гуманістичної психології, такі як А. Маслоу [45], Г. Олпорт [47], К. Роджерс [54], В. Франкл [58], ідентифікують самореалізацію (самоактуалізацію) як вроджену мотиваційну схильність, притаманну всім особистостям, котра вимагає певних умов для свого розвитку.

Теорія А. Маслоу, яка отримала значне розповсюдження світово, визнається багатьма дослідниками як продуктивна. Однак, популярність цієї теорії часто призводить до поверхневого уявлення, ґрунтованого переважно на концепції ієрархічної піраміди потреб. «Самоактуалізація» за Маслоу розглядається в психологічному контексті як прагнення до повного розкриття і розвитку особистісних можливостей [44–45]. Таке визначення частково може бути застосоване і до поняття «самореалізація», яке включає морфеми «само» та «реалізація», тобто реалізацію себе, свого «Я». А. Маслоу визначає самоактуалізовану особистість як індивіда, який реалізував свої таланти, здібності та потенціали, постійно знаходячись у процесі самовтілення [45]. При цьому, він не робить чіткої диференціації між самоактуалізацією як процесом чи результатом, що є актуальним і для поняття «самореалізація».

На відміну від Маслоу, К. Роджерс не робив акцент на самоактуалізації як основі своєї концепції. Роджерс розглядає мотивацію, включаючи самоактуалізацію, у контексті загальної теорії особистості, в той час як Маслоу вивчав особистість у рамках теорії мотивації. За Роджерсом, самоактуалізація – це мотиваційна тенденція, яка передбачає максимальне розкриття природних якостей особистості [21; 54].

Г. Олпорт визначав самоактуалізацію як безперервний активний процес становлення особистості, де індивід бере на себе відповідальність за якість свого життя [47].

Всі ці підходи гуманістичної психології розглядають самореалізацію як ключове прагнення особистості до свого розвитку, відображаючи різні аспекти та підходи до цього феномена.

Вищий ступінь самореалізації відповідає концепціям самоактуалізації А. Маслоу та саморозвитку А. Анг'яла [60]. Однак, це не означає, що існує неможливість самореалізації. Як зазначає Е. Фромм, кожна людина реалізує себе, але в різній ступені. Відповідно до А. Анг'яла, саморозвиток може бути характеризований показниками, які включають вертикальні, горизонтальні та прогресивні виміри [60]. Гармонійне зростання цих показників у трьох напрямках відповідає високому рівню самореалізації, оскільки вони сприяють процесу самоздійснення, а також включають компоненти самореалізації.

В. Франкл, представник екзистенціального напрямку в гуманістичній психології, вважає самоактуалізацію уродженою мотиваційною тенденцією, що є ключовим механізмом поведінки та розвитку особистості, результатом і наслідком реалізації життєвого сенсу [58].

Самореалізація, за підходами гуманістичної психології, розглядається як максимальне виявлення вроджених якостей особистості, безперервний активний процес формування особистості. Особистісний розвиток визначається ступенем адекватного зусилля для самореалізації, яке виявляється у діяльності. Важливою складовою самореалізації є Я-концепція, яка є однією з основних детермінант у теоріях, що базуються на розумінні самореалізації як процесу самовдосконалення і особистісного росту [53; 60]. Процеси самопізнання відіграють ключову роль у визначенні адекватності Я-образу [53; 60]. Реалізація внутрішнього потенціалу та здібностей, а не Я-концепції, є визначальною для справжньої самореалізації [43; 47].

Професійна самореалізація слідує закономірностям особистісної самореалізації, оскільки обидва процеси нероздільні у часовому, просторовому та сутнісному вимірах [10].

В контексті професійної самореалізації, українська дослідниця В. Гупаловська в рамках діяльнісного підходу визначає цей процес як реалізацію індивідуального потенціалу в професійній сфері [10]. За її концепцією, професійна самореалізація має поетапну структуру:

- 1) Професійне самовизначення, що включає вибір професії та професійну освіту;
- 2) Професійний розвиток, що охоплює професійну адаптацію, апробацію теоретичних знань, професійне самовдосконалення і підвищення кваліфікації;
- 3) Професійне становлення, яке включає підвищення професіоналізму, здобуття авторитету та активне та творче застосування знань і вмінь у професійній діяльності [10].

Професійне самовизначення відіграє ключову роль у життєвому та професійному розвитку особистості, знаходячись у тісному взаємозв'язку з процесом особистісного самовизначення. Поняття професійного самовизначення часто зводиться до вибору професії, але включає в себе також аналіз внутрішніх ресурсів і їх кореляцію з вимогами професії.

Професійний розвиток визначається як динамічний процес змін індивіда та особистості у професійній діяльності. Цей процес передбачає якісні, кількісні та структурні трансформації, що сприяють адаптації індивіда до ролі суб'єкта праці. Професійний розвиток інтегрує особистісні структури, важливі для успіху в різних видах діяльності.

Зрештою, професійна самореалізація включає осмислення власних цілей та пошук можливостей самовтілення в праці, що сприяє розвитку професійних та особистісних якостей. У цьому контексті особливо важлива Я-концепція особистості, яка впливає на сприйняття і використання професії для досягнення

особистих цілей. Це може включати використання професії як засобу досягнення певного способу життя або матеріального благополуччя, де професія розглядається як виконання конкретних ролей чи завдань [10].

У контексті особистісного розвитку та професійного самовираження, важливими аспектами є: вибір освітнього закладу або робочого місця для професійного самоідентифікації, здійснення свідомих кроків у напрямку своєї діяльності, формування професійного образу, а також неперервне зростання та розвиток професійних навичок. Ефективна професійна самореалізація передбачає: цілеспрямований вибір освітнього та професійного шляху, постійне підвищення кваліфікації та задоволення від професійного та кар'єрного розвитку.

Кар'єра в широкому розумінні визначається як послідовність етапів розвитку особистості у ключових сферах життя (сімейній, професійній, дозвілля), тоді як у вузькому сенсі вона означає трудову діяльність, пов'язану з професійним зростанням. Кар'єра в організації є відображенням прагнення співробітника до реалізації своїх професійних можливостей та інтересів організації в його просуванні. Кар'єрний розвиток означає посадове зростання, розвиток навичок, кваліфікаційних можливостей, винагороди, пов'язаних із професійною діяльністю. Початок кар'єрного шляху відбувається з формування усвідомленого ставлення до свого трудового майбутнього та шляхів самовираження через працю. Тобто, кар'єра є відображенням індивідуальної усвідомленої позиції та поведінки працівника в контексті трудового досвіду протягом усього життя [43].

Професійний розвиток іноді включає альтернативні шляхи просування на роботі, де головною цінністю є не лише матеріальне забезпечення, але й заняття улюбленою справою, самореалізація, навіть якщо вона не творча [5].

За моделлю кар'єри Д. Хола, існує так зване «плато» кар'єрного розвитку, що спостерігається у віці 45–65 років, коли людина досягає професійної майстерності і припиняє кар'єрне та особистісне зростання. Однак, деякі

індивіди можуть перейти до наступного етапу росту або зазнати стагнації, тобто спаду в кар'єрному та особистісному розвитку [42].

В умовах економічного спаду та безробіття люди, стурбовані виживанням, можуть відчувати, що потреби вищого порядку, такі як самоактуалізація, є недосяжними. Для задоволення потреби в самоактуалізації, працівникам необхідно мати можливості для професійного зростання та кар'єрного просування, що дозволяють повноцінно реалізувати їхній творчий потенціал.

Передумови самореалізації включають: 1) вроджену тенденцію особистості до зростання і розвитку; 2) протиріччя між наявними цілями та рівнем їх досягнення; 3) внутрішньоособистісні протиріччя та зовнішні впливи, що можуть спричинити особистісні кризи; 4) діалектичні протиріччя між процесами становлення та виявлення внутрішньої суті, між соціальним і біологічним, суспільним і індивідуальним [10].

Самореалізація можлива за умови високого рівня самосвідомості та активності індивіда. Важливими чинниками, що впливають на професійну самореалізацію, є наявність відповідних інтересів, цінностей, цілей, ідеалів, внутрішніх потреб та зовнішніх стимулів до самореалізації. Прагнення до самореалізації та її досягнення тісно пов'язані з такими внутрішньоособистісними процесами, як самопізнання, самовизначення, самооцінка, саморегуляція, самодетермінація, самоусвідомлення та саморозвиток. Ці процеси відбуваються одночасно та взаємодоповнюють один одного, переходячи на нові рівні у процесі розвитку особистості.

Акмеологічний підхід розглядає розвиток особистості з точки зору закономірностей та механізмів розвитку на стадії зрілості, особливо при досягненні найвищого рівня професійної майстерності. За цим підходом, процес професійної самореалізації розглядається як тривалий і неперервний протягом усього життя людини.

Згідно з організаційно-технологічним підходом Л. Карамушки, терміни «самореалізація» та «самоактуалізація» використовуються як синоніми, а різниця у назвах вказує на відсутність єдиної дефініції особистісного зростання.

Л. Карамушка та М. Ткалич визначають самоактуалізацію як комплексний багатоаспектний процес, під час якого відбувається реалізація та подальший розвиток особистісного потенціалу. Вони вважають, що самоактуалізація в професійній сфері є ключовим елементом професійного розвитку, що включає в себе формування професійної стратегії та планування кар'єри [21].

За словами Д. Сьюпера, представника організаційної психології, уявлення людини про себе є ключовим у визначенні її професійного шляху. Індивід прагне знайти професію, яка відповідає його уявленням про себе, а вступаючи в професію, шукає можливості для реалізації цих уявлень. Професійні уподобання та тип кар'єри розглядаються як відповідь на питання «Хто я?» [38].

Таким чином, потреба в самореалізації є природною для людини, вона виникає з інших природних потреб особистості та водночас стимулює та підпорядковує собі ці потреби. Необхідними умовами для самореалізації є внутрішня активність особистості, усвідомлення власних життєвих цілей як елемент самовизначення та самосвідомості. Самореалізація є постійним станом високорозвиненої особистості, що має високий рівень самосвідомості, самовизначення, рефлексії та самопізнання [10].

Самореалізація охоплює такі аспекти як творчість, самовираження, реалізація особистого «Я», продуктивна праця, соціальна активність та інші форми життєтворчості. Питання самореалізації особистості в методологічному аспекті зазнає визначеності, оскільки у психології, як національній, так і міжнародній, не існує єдиної дефініції даного поняття. Існують різні погляди на класифікацію самореалізації: як явище, процес, потреба, властивість тощо. Одні дослідники розглядають самореалізацію як явище, зумовлене природною властивістю людини до самоактуалізації, тоді як інші віддають перевагу процесуальному розумінню цього терміну [38].

У контексті генетико-моделюючого підходу (С. Максименко [43–44], В. Осьодло та інші) професійна самореалізація розглядається як складний феномен, що може включати в себе процес, стан і властивість суб'єкта. Як процес, самореалізація є ключовим елементом у вивченні життєдіяльності людини і

включає усвідомлення, вибір та реалізацію індивідуальності, формування системи цінностей, мотивів, уявлень про себе, встановлення цілей та способів їх досягнення [43–44].

Враховуючи різні наукові підходи до вивчення самореалізації, комплексний підхід, який інтегрує діяльнісний, гуманістичний та генетико-моделюючий підходи, видається доцільним. З огляду на це, професійна самореалізація особистості розглядається як системний, безперервний та динамічний процес, заснований на інтеграції потреб у визнанні, самоактуалізації, кар'єрному зростанні та професійній майстерності з метою їх реалізації в професійній діяльності та досягненні задоволення від неї.

1.2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників сфери репутаційного менеджменту

Процес самореалізації індивіда здійснюється у різноманітних аспектах життєдіяльності, впливаючи на формування інтересів, життєвих орієнтирів та стилю життя, причому значний вплив на це має професійна діяльність. Активна трудова діяльність і специфіка професії мають ключове значення у процесі професійної самореалізації, сприяючи не тільки використанню наявних можливостей, але й розвитку творчого потенціалу.

Одним із характерних прикладів є підприємницький аспект діяльності в репутаційній сфері. Цей аспект характеризується прагненням до новаторства, відчуттям ризику, самостійністю та систематичністю, і має на меті досягнення прибутку. Водночас, лібералізація економіки сприяє розкриттю та реалізації особистих якостей та здібностей у професійній діяльності. Соціологічні дослідження вказують, що підприємництво приваблює людей не лише високим рівнем матеріального добробуту, але й можливістю прояву незалежності, реалізації організаторських здібностей, відчуттям відповідальності за результати своїх дій.

Мотивація персоналу також тісно пов'язана з видом діяльності компанії. У репутаційному агентстві це може бути робота над спільним завданням - створення репутаційного продукту і досягнення прибутку. Розуміння внутрішніх процесів компанії та її структури є ключовим для визначення потреб персоналу та методів їх мотивації.

Репутаційне агентство зазвичай має такі структурні відділи:

- Відділ по роботі з клієнтами;
- Творчий відділ;
- Виробничий відділ;
- Медійний відділ;
- Адміністративний відділ [49].

Репутаційна індустрія є відносно новою сферою, яка потребує глибшого вивчення. Хоча репутаційний менеджмент іноді сприймається як засіб маніпуляції масовою свідомістю, її роль та цілі є значно ширшими і включають інформування, заохочення, порівняння, нагадування та підтримку уваги до продукту на різних етапах його життєвого циклу. Основними методами впливу репутаційного менеджменту є навіювання, використання кольору і форми, емоційне зарядження та порівняння.

У контексті репутаційної індустрії, існує значний потенціал для кар'єрного просування та професійного зростання. Поєднуючи організаторські та творчі навички, менеджери можуть здобути позиції керівників відділів, а дизайнери мають можливість розвиватися до рівня арт-директорів. Кар'єрний розвиток може відбуватися як через вертикальне просування в межах власної організації, так і через перехід до іншої компанії на більш високу посаду, виходячи з перспектив розвитку. Крім того, існує горизонтальний аспект кар'єри, який передбачає зростання майстерності та професіоналізму в рамках займаної посади [23].

Сфера вищої освіти активно розвиває спеціалізацію «реклама», однак ринок праці зазнає дефіциту кваліфікованих фахівців у цій області. Основними

причинами цього є коротка історія ринкових відносин, нестача досвідчених фахівців, готових переорієнтуватися з практичної діяльності на освітній процес, недостатня конкретність кваліфікаційних вимог та відсутність єдиних стандартів підготовки. Згідно з наказом МОН України від 06.11.2015 № 1151, підготовка фахівців у сфері репутаційного менеджменту здійснюється на перетині кількох галузей знань: економіка та підприємництво, журналістика та інформація, мистецтво, менеджмент і адміністрування. Це демонструє, що на сьогоднішній день немає уніфікованого підходу до підготовки фахівців у репутаційному бізнесі.

Підготовка спеціалістів з репутаційного менеджменту у закладах вищої освіти не завжди відповідає потребам репутаційних агентств та відділів, існує потреба у врахуванні вимог ринку при визначенні освітнього результату. Наближення освітнього процесу до професійного середовища можливе через визначення ключових компетенцій та впровадження різноманітних підходів до навчання, таких як інтегративне навчання. Репутаційний продукт вимагає від фахівців глибоких знань у галузях психології, філософії, соціології, мистецтва, а також постійного оновлення знань у сфері репутаційного менеджменту для ефективної інтегрованої діяльності. У репутаційному менеджменті поєднуються психологічні, соціальні, економічні та художні компоненти, досягаючи гармонії та цілісності.

Однак, питання про необхідні характеристики репутаційного менеджменту для успішного професійного виконання, а також про індивідуальні особливості студентів, які потрібно розвивати під час навчання, залишається малодослідженим. Формування та розвиток особистості фахівця, ефективна реалізація трудової діяльності є одними з основних завдань професійного навчання [7].

У репутаційній галузі існують значні можливості для кар'єрного просування та професійного розвитку. Ефективність виконання професійних завдань в цій сфері може значно варіюватися серед працівників, що обумовлено варіабельністю соціально-психологічної структури особистості, а також

індивідуальними сильними та слабкими сторонами, що мають важливе значення для професії. За словами фахівців провідних репутаційних агентств, основною вимогою до працівників є їхній внесок у прибутковість компанії. Освітньо-виховні програми, які підтримують такі якості як відповідальність, старанність, ініціативність, здатність до співпраці у вирішенні завдань, та, перш за все, нестандартне мислення, мають значний вплив на професійну підготовку у цій сфері. Назва та приналежність навчального закладу не є вирішальними, якщо навчальний процес включає відповідний набір програм, дисциплін та методик [20].

Основною проблемою освітніх послуг у сфері репутаційного менеджменту є невідповідність здобутих студентами знань практичним потребам ринку. Теорія репутації, як чисто практична дисципліна, не завжди застосовується на практиці. Практичні навички часто набуваються на спеціальних курсах, у школах при репутаційних агентствах, під час стажувань або безпосередньо під час роботи. Існує відчутна проблема відсутності спеціалізованих вищих навчальних закладів, які б готували фахівців, готових до роботи в репутаційних агентствах. Також необхідно враховувати змінні вимоги ринку праці у сфері репутаційного менеджменту та забезпечувати освітній процес відповідними знаннями, навичками та кваліфікаціями майбутніх фахівців [25].

«Репутаційний ринок» характеризується швидким розвитком і високою плинністю кадрів, з частими переходами фахівців з одного агентства в інше. Це породжує додаткову проблему для агентств, які вважають за краще наймати працівників із досвідом роботи з репутацією, щоб уникнути необхідності починати навчання з нуля. Наявність вишів, які готують фахівців, готових до роботи в репутаційному агентстві, могла б суттєво спростити цей процес [25].

За спостереженнями керівників провідних репутаційних агентств, рекрутинг кандидатів у цій сфері часто супроводжується розчаруванням через недостатній рівень професіоналізму кандидатів, їх завищені очікування та невиправдану амбітність. Топ-менеджери великих компаній вже адаптувалися

до цієї тенденції, надаючи перевагу не тільки посадовим кваліфікаціям, а й психологічним якостям особистості та базовій освіті кандидатів [25].

У процесі відбору кандидатів застосовуються різноманітні психологічні тести для визначення їх схильності до різних типів діяльності та розвинених навичок, таких як комунікабельність, активність, аналітичні здібності, прогностичні здібності, розвинена інтуїція, стресостійкість та уміння вести переговори. Ключ до успіху у репутаційній діяльності полягає у всебічному поєднанні цих якостей, оскільки фахівець у сфері репутаційного менеджменту не може обмежитися лише однією сферою діяльності [25].

Серед фахівців з досвідом роботи 3-4 роки часто зустрічається думка, що у разі неможливості стати медіа директором, вони готові залишити свою посаду у пошуках інших можливостей для реалізації своїх амбіцій. Намагання набути якостей, якими спочатку не володіє особистість, часто призводить до роботи з психологом або участі у тренінгах особистісного розвитку. Проблема професійної самореалізації набуває актуальності, коли фахівець досягає високого рівня, але зіткнувся зі сповільненням зростання заробітної плати та обмеженнями у кар'єрному просуванні через специфіку своєї роботи. Такі фахівці можуть виявитися обмеженими у своїй вузькій сфері знань [25].

Репутаційні менеджери змушені вивчати світовий практичний досвід і залучати до досліджень фахівців з різних областей знання, зокрема психологів, для вирішення питань підвищення креативності та продуктивності. Особливо актуальним це є для творчих підрозділів репутаційних агентств, де висока плінність кадрів може спричинити проблеми з професійною самореалізацією. Ефективний підбір та розстановка кадрів з урахуванням психологічних умов і особистісних характеристик може сприяти зниженню цих проблем, а також забезпечити більш повну професійну самореалізацію співробітників. Важливу роль в цьому процесі відіграє розробка та застосування ефективних методів оцінки персоналу [25].

Сучасна тенденція у сфері профорієнтації та якісної підготовки висококваліфікованих і конкурентоспроможних спеціалістів стає дедалі

актуальнішою, особливо у контексті репутаційної галузі. Зрослі вимоги репутаційних агентств підштовхують до вдосконалення навчальних програм і стимулюють проведення об'ємних досліджень щодо індивідуально-особистісних факторів, що впливають на професійний розвиток у репутаційному менеджменті.

Незважаючи на розвиток теми професійного відбору, можна відмітити відсутність спеціалізованих методик оцінювання кандидатів у репутаційній галузі. Зазвичай відбір, особливо креативних співробітників, здійснюється на основі особистого досвіду керівників або їхніх вимог, без опори на наукові методики. Існуючі теоретичні дослідження з підвищення креативності в репутаційному менеджменті, переважно західні, спираються на відомі психологічні принципи чи базуються на досвіді видатних спеціалістів, як А. Джулер, Д. Огілві, У. Уеллс [12; 46; 57].

Сучасні підходи до оцінки продуктивності творчих співробітників включають здатність до нестандартного мислення, розробки нових ідей, відповідно до маркетингових завдань, створення ефективних репутаційних продуктів, уміння завершувати проекти, швидко обробляти інформацію з різних сфер бізнесу в умовах «мозкового штурму», а також здатність ефективно працювати в заданих рамках, навіть у стислі терміни.

Створення якісного репутаційного продукту вимагає поєднання творчих зусиль, наукових досліджень, чіткого бізнес-планування, а також ефективної організації роботи, у тому числі відбору персоналу з урахуванням індивідуальних характеристик і міжособистісних взаємодій. Висока плинність кадрів у творчих відділах є важливою проблемою, яка може позначитися на стабільності та ефективності роботи цих підрозділів.

Залучення фахівців із різних областей знань, включаючи психологів, є необхідним для вирішення питань креативності та ефективності працівників. Психологічний супровід діяльності репутаційних агентств повинен бути спрямований не тільки на відбір персоналу, але й на створення умов для їх продуктивної професійної самореалізації. Розробка і застосування ефективних

методів оцінки персоналу є ключовим елементом у підборі та підвищенні кваліфікації співробітників [25].

У контексті навчання працівників репутаційної сфери, надзвичайно важливо надати перевагу креативному підходу у навчанні, на базі якого формувати комплексні знання та навички. Це має відбуватися з урахуванням потреби уникнення простого копіювання існуючих шаблонів. Більшість вищих навчальних закладів, які готують фахівців у сфері репутаційного бізнесу, схиляються до подання стандартних технологій з метою наближення створених студентами продуктів до встановленого еталону [46].

Професійна самореалізація в репутаційній галузі характеризується підвищеним емоційним навантаженням, вимогою до створення постійно нових і творчих продуктів у короткі строки, інтенсивною взаємодією у мікрогрупах та з клієнтами. Це може призводити до зниження креативності, переважання стереотипів у професійному мисленні та низької якості продукції [21].

Л. Карамушка вказує, що репутаційний менеджмент, будучи порівняно новим в Україні, надає можливість працівникам бути новаторами, що є важливим для процесу самоактуалізації. У цій сфері менш регламентовані правила діяльності, що дозволяє менеджерам брати на себе більше відповідальності та відчувати власну значущість, а також надає більше можливостей для реалізації творчого потенціалу та професійного зростання [21].

З іншого боку, існує психологічна проблематика, пов'язана з деформацією особистості, яка може виникати через повсякденні демонстративні емоційні коливання та інші невротичні стани. Це обумовлено психологічним змістом репутаційних продуктів, спрямованих на стимулювання у споживачів бажання придбати продукт. Таким чином, важливим є формування компенсаційного механізму для стримування психологічного виснаження та професійного вигорання працівників репутаційного бізнесу.

У дослідженні процесу самореалізації у професійній сфері, С. Максименко виділяє ключові аспекти її компонентів. До організаційних аспектів належать: характер професійних цілей, мотивація, ціннісні орієнтації та умови кар'єрного

зростання, а також усвідомленість цих процесів, рівень прагнень, ставлення до обраної професії і бажання оволодіти необхідними знаннями та навичками. Діяльнісно-творчий аспект включає в себе переважні методи та способи реалізації професійної діяльності, професійну компетентність, самоконтроль і рівень професійної етики, а також здатність творчо розв'язувати професійні задачі і реалізувати творчий потенціал. Суб'єктно-особистісний аспект включає рівень розвитку суб'єктивних якостей та професійно-особистісного розвитку. Результативно-професійний аспект визначається рівнем успішності професійної діяльності, зокрема, реалізації професійних знань і навичок [43–44].

С. Максименко також розглядає змістову складову самореалізації, виокремлюючи інтегральні та часткові характеристики, серед яких ключовими є світогляд, образ світу, ставлення до нього, самоусвідомлення, ідентичність та особистісна спрямованість [43].

Таким чином, у репутаційній сфері можна визначити наступні специфічні особливості професійної діяльності:

- 1) Репутаційна діяльність як різновид підприємництва, яка має на меті створення та поширення інформації для привернення уваги до товарів та послуг із метою отримання прибутку;
- 2) Особливості підготовки працівників репутаційного бізнесу, які включають розвиток комунікативних здібностей, аналітичного мислення, образно-знакового мислення та інших важливих якостей;
- 3) Інтенсивна взаємодія персоналу на всіх етапах створення репутаційного продукту, що вимагає високої професійної комунікації;
- 4) Підвищена емоційна напруга в роботі через вимогу створювати нові та творчі репутаційні продукти в короткі строки;
- 5) Вимоги до особистості працівника, внутрішньої конкурентності та високі стандарти оцінки якості та темпу виконання, що можуть призвести до плинності кадрів у репутаційних агентствах.

Висновки до розділу 1

Таким чином, у першому розділі презентовано аналіз ключових підходів до вивчення обраної проблематики у сучасній психологічній науці, висвітлено концепцію «професійна самореалізація», окреслено характерні риси професійної діяльності у сфері репутаційного бізнесу; обґрунтовано модель професійної самореалізації та описано її ключові складові, фактори та психологічні умови, які сприяють реалізації особистісного потенціалу.

Визначено, що самореалізація є складним, багатоаспектним і суб'єктивним феноменом, що може бути відстежений через його вплив на психіку і поведінку індивіда. Вказано на труднощі вимірювання та контролю самореалізації через її високу суб'єктивність і вплив численних зовнішніх факторів.

Зазначено, що в психологічній науці існують різні наукові позиції щодо визначення феномену професійної самореалізації. Вчені розглядають самореалізацію як процес, стан або особистісну якість. Вона виступає як провідний клас психічних явищ, що дозволяє комплексно та системно досліджувати життєдіяльність людини.

Відзначено, що проблемою самореалізації особистості займалися представники різних психологічних шкіл і напрямків. В межах психодинамічного напрямку самореалізація розглядається як особистісне самовдосконалення, подолання комплексів неповноцінності, досягнення цілісності та зрілості. Гуманістична психологія вбачає у самореалізації вроджену мотиваційну тенденцію, яка потребує певних умов для розвитку. В акмеологічному підході самореалізація асоціюється з професійним зростанням, досягненням високого ступеня зрілості. Особистісно-діяльнісний підхід акцентує на здатності до цілеутворення і саморозвитку. У рамках суб'єктного підходу важливим є активізація процесів самореалізації для ефективності професійної діяльності. Представники організаційно-технологічного та генетико-моделюючого підходів вказують на цілісність та багатоаспектність процесу самореалізації, включаючи усвідомлення, вибір і реалізацію

індивідуальних особливостей, формування особистісних систем смислів, цінностей, мотивів.

Також наголошено на специфіці професійної діяльності у сфері репутаційного бізнесу, яка включає підвищене емоційне напруження, потребу у творчому підході та інтенсивну взаємодію з мікрогрупами та клієнтами. Виокремлено, що репутаційна діяльність як різновид підприємництва, зосереджена на створенні творчого репутаційного продукту з метою залучення уваги та стимуляції продажів, а також на підвищених вимогах до особистості працівника, які включають наявність творчих здібностей та креативності..

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ, ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ТА УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

2.1. Методика та організація констатувального етапу дослідження

Для досягнення поставлених цілей та перевірки гіпотез був використаний набір дослідницьких методів, спрямованих на аналіз особливостей професійної самореалізації в репутаційному менеджменті. До цих методів віднесено метод середніх значень, кластерний, факторний, кореляційний та дисперсійний аналізи. В ході констатуючого етапу дослідження було проведено статистичну обробку результатів, описано та узагальнено отримані дані, сформульовано висновки.

Дослідження проводилось упродовж 2023 р. на базі маркетингового холдингу (м. Київ) та міжнародної Digital Marketing & PR агенції (м. Київ-Нью-Йорк). Експериментальним дослідженням було охоплено 35 осіб зі стажем роботи більше 5 років, з них 31% досліджуваних віком до 25 років, 38% – від 25 до 35 років, 31% – старше 35 років). Вибірка включала 36% чоловіків та 64% жінок.

Відповідно до теоретичної моделі дослідження, методична база включала різноманітні психодіагностичні методики (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Методична база дослідження психологічних чинників професійної самореалізації працівників репутаційного бізнесу

Психологічні чинники	Емпіричні показники	Методи дослідження
Професійно-значущі цінності та мотиви	Ціннісна та мотиваційна спрямованість на професійну реалізацію та саморозвиток працівників репутаційної сфери	Методика «Якоря кар'єри» (Е. Шейн, переклад та адаптація В. Чікер, В. Вінокурова) Методика «Ціннісні орієнтації» О. Моткова, Т. Огневої
Професійно-значущі знання	Наявність професійних знань, як базових, так і специфічних знань з маркетингу, психології, менеджменту	«Самооцінка знань» «Експертна оцінка знань»
Професійно-значущі вміння і навички	Володіння професійними вміннями та навичками працівників сфери репутаційного бізнесу: комунікативними, вмінням розробляти і створювати репутаційний продукт, управлінськими, організаційними, вмінням швидко навчатися та ін	«Самооцінка практичних вмінь» «Експертна оцінка практичних вмінь»
Професійно-значущі особистісні якості	Особистісні риси, професійно значущі якості та здібності, необхідні для активізації професійної самореалізації	Особистісний опитувальник Р. Кеттелла (16PF) Характерологічний опитувальник К. Леонгарда «Самооцінка професійних якостей»

Емпіричне дослідження проходило у два етапи. На першому етапі були використані самоактуалізаційний тест (САТ) Е. Шострома та тест «Задоволеність роботою» В. Розанової для аналізу компонентів професійної самореалізації та їх рівнів вираженості. На другому етапі застосовано методики вивчення кар'єрних орієнтацій, ціннісних орієнтацій, особистісного опитувальника Р. Кеттелла та характерологічного опитувальника К. Леонгарда.

Автором були розроблені анкети для самооцінки та експертної оцінки професійної самореалізації, враховуючи як самооцінку, так і оцінку з боку керівників чи креативних директорів. Включені питання охоплювали знання, практичні уміння, професійно-значущі особистісні якості (рис. 2.1).

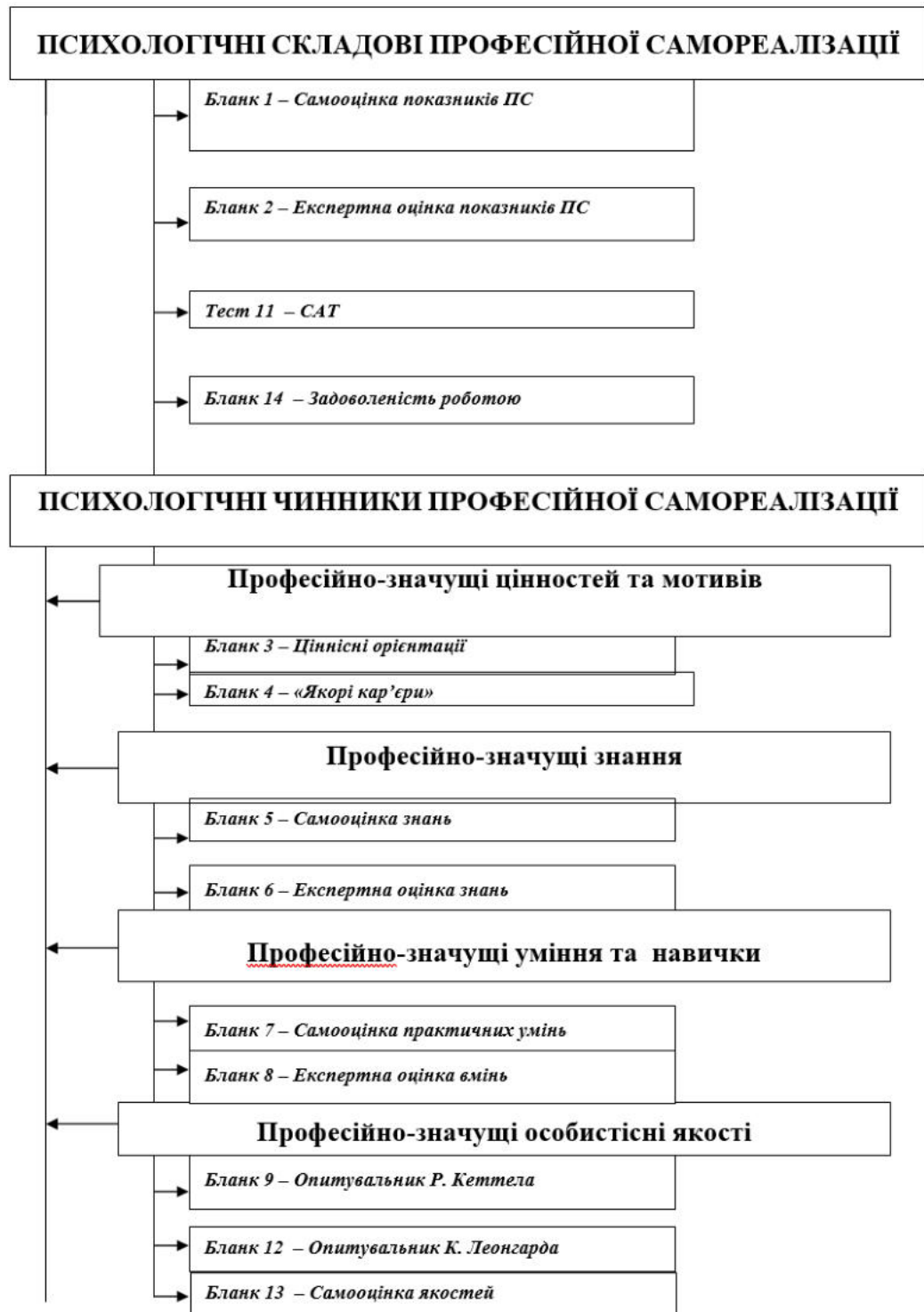


Рис. 2.1. Структурно-логічна схема емпіричного дослідження психологічних складових і чинників професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу

У вивченні такого аспекту, як професійна самореалізація у сфері репутаційного менеджменту, враховуючи відсутність стандартизованих наукових методів для її оцінки, були розроблені спеціалізовані анкети, які охоплюють самооцінку та психологічні аспекти, що відображають професійну самореалізацію у репутаційній галузі. Зокрема, було створено інтегральний показник для оцінки цієї категорії, використовуючи комплексний підхід.

Для збалансованого аналізу враховувались як самооцінка працівників, так і експертна оцінка. Виходячи з того, що самооцінка схильна до суб'єктивізму, а експерти часто надають більш стримані оцінки, комбінація обох думок дозволяє отримати більш об'єктивне уявлення про реальні якості працівників.

Перелік показників було складено на базі теоретичних досліджень і аналізу спеціалізованої літератури у сфері репутації, включаючи дані з фокус-груп. Анкета включала різноманітні бланки для оцінки професійних знань, умінь та особистісних якостей.

Рівень задоволеності роботою та основні шкали самоактуалізації використовувались для визначення індивідуально-психологічної складової. На основі аналізу цих показників також визначались організаційно-професійна та соціально-психологічна складові професійної самореалізації.

Концепція профілю особистості Г. Россолімо та системно-структурний підхід В. Семиченко до моделювання складних об'єктів лягли в основу визначення рівнів розвитку професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу, які поділяються на низький, середній та високий [53; 55].

У разі, коли усі аспекти професійної самореалізації є на початковому етапі розвитку, або хоча б одна з них знаходиться на середньому рівні, це вказує на загальний низький рівень професійної самореалізації. Такий стан характеризується слабкою активністю та недостатнім розвитком ключових компонентів самореалізації.

З іншого боку, коли всі елементи знаходяться на високому рівні, або хоча б один – на середньому, це відображає високий рівень професійної самореалізації. Цей рівень визначається через професійну майстерність,

задоволення від роботи, сильне прагнення до самовдосконалення та позитивне ставлення керівництва.

Всі інші комбінації показників класифікуються як середній рівень. Середній рівень характеризується наявністю базових аспектів професійної самореалізації, але зазвичай показує відносно незалежне виконання професійних обов'язків, де більшість показників ще не досягли свого повного потенціалу.

Враховуючи цю класифікацію рівнів розвитку, можна простежити динаміку змін або їх відсутність у процесі професійної самореалізації серед працівників репутаційної індустрії.

2.2. Аналіз результатів дослідження складових та рівнів професійної самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту

На початковому етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз компонентів та індикаторів професійної самореалізації серед працівників репутаційного сектору, а також оцінено їх рівні розвитку. Пріоритетно було зосереджено увагу на індивідуально-психологічній складовій професійної самореалізації, аналізуючи такі аспекти, як задоволеність професійною діяльністю та самоактуалізація особистості.

Серед ключових елементів індивідуально-психологічної складової важливим є відчуття задоволеності працівника від своєї роботи, професії, робочого колективу, умов праці та інших факторів. Суб'єктивне переживання невдоволеності, зумовлене відчуттям залежності від керівництва, впливає на внутрішній стан працівника, провокуючи різноманітні емоційні реакції. Важливим моментом є те, що професійне зростання відбувається у процесі практичної діяльності, часто під впливом так званого «негативного» стимулу з боку менеджера, при цьому після досягнення результату працівник відчуває задоволеність своєю ефективністю.

На основі отриманих даних було визначено рівні задоволеності працівників репутаційного бізнесу від їх професійної діяльності, що відображено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями задоволеності професійною діяльністю

Рівні «задоволеності професійною діяльністю»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	10	28,6
Середній рівень	18	51,4
Високий рівень	7	20

Результати дослідження поділили респондентів на три основні групи: перша група (28,6% досліджуваних) з низьким рівнем задоволеності, друга (51,4%) – зі змішаним рівнем задоволеності деякими аспектами роботи, і третя група (20%) з високим рівнем задоволеності більшістю аспектів професійної діяльності.

Крім того, у рамках дослідження було також оцінено самоактуалізацію працівників репутаційного бізнесу за опитувальником САТ [54], результати якого представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями самоактуалізації

Рівні «самоактуалізації»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	6	17,1
Середній рівень	17	48,6
Високий рівень	12	34,3

У групі з низьким рівнем самоактуалізації, до якої належать 17,1% опитаних працівників репутаційної галузі, спостерігається залежність у поведінці від зовнішніх чинників та обмежений рівень самоповаги та самоприйняття. Ця група характеризується обмеженою гнучкістю у поведінці,

недостатністю спонтанності та чутливості у відносинах. Ключовими факторами, які впливають на їх професійну діяльність, є обмежені комунікативні здібності, пізнавальна активність та креативність.

В групі з середнім рівнем самоактуалізації, що охоплює приблизно половину опитаних (48,6%), працівники демонструють відносну незалежність у виконанні професійних завдань і здатність керуватися власними переконаннями. Ці працівники встановлюють реальні професійні цілі, але їхній минулий досвід все ще має значний вплив на поведінку, що іноді обмежує здатність до створення стабільних комунікативних зв'язків. В цій групі потреба в пізнанні та креативності не знаходить повної реалізації, що може ускладнювати ефективне виконання професійних обов'язків. Вони також демонструють середній рівень адаптивності до змінюваних обставин і взаємодії з оточуючими.

Лише 34,3% працівників сфери репутаційного бізнесу відзначаються високим рівнем самоактуалізації, що виявляється у значній незалежності від зовнішніх впливів, вмінні цінувати власну гідність і поважати себе. Такі працівники здатні до самовдосконалення, особистісного росту в професійній сфері, мають цілісне сприйняття себе та оточуючого середовища та ефективно встановлюють глибокі емоційні контакти.

На основі даних про рівні задоволеності роботою та самоактуалізації було визначено розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями індивідуально-особистісної складової професійної самореалізації, представлений у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями індивідуально-особистісної складової професійної самореалізації

Рівні «індивідуально-особистісної складової»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	5	14,3
Середній рівень	19	54,3
Високий рівень	11	31,4

З аналізу даних, представлених у таблиці 2.4, можна зробити висновок, що 14,3% опитаних працівників репутаційної галузі відносяться до групи з низьким рівнем індивідуально-особистісної складової професійної самореалізації. Ця група характеризується залежністю від зовнішніх чинників, обмеженою гнучкістю у професійній поведінці, низьким рівнем самоповаги та самоприйняття, а також недостатньо розвинутими комунікативними здібностями, пізнавальною активністю та креативністю. Притаманний їм низький рівень задоволеності професійною діяльністю сприяє зниженій професійній активності та ефективності.

Другу групу (54,3% досліджуваних) складають працівники, які відповідають середньому рівню розвитку індивідуально-особистісної складової. Вони демонструють відносну незалежність у своїх діях і при виконанні професійних завдань, керуються особистими переконаннями та принципами. Характеризуються більшою задоволеністю роботою, її умовами та компонентами. Однак, пізнавальна активність та креативність цих працівників ще не досягли повного розвитку, що може перешкоджати повноцінному виконанню професійних обов'язків.

Третя група (31,4% опитаних) включає працівників з високим рівнем розвитку індивідуально-особистісної складової. Ці працівники характеризуються високим ступенем незалежності поведінки, вмінням цінувати власну гідність і високим рівнем задоволеності більшістю аспектів професійної діяльності, у тому числі умовами праці та заробітною платою. Вони мають здатність до самовдосконалення, особистісного зростання та ефективно встановлюють професійні контакти.

У рамках наступного етапу дослідження було визначено рівні організаційно-професійної та соціально-психологічної складових. Аналіз літератури показав, що вимірювання показників, таких як «професійна майстерність» та «кар'єрне зростання» (організаційно-професійна складова), а також «визнання оточуючих» (соціально-психологічна складова) може бути складним. Визначення «Кар'єрного зростання» проводилося через аналіз посади

працівника та його майбутнього просування, а «Визнання оточуючих» визначалося через два показники: «рівень внеску в діяльність організації» та «рівень внеску в прибутковість організації». Результати порівняльного аналізу самооцінок та експертних оцінок зазначених показників засвідчили їх різну значимість для досліджуваних та експертів, що дозволило виявити розподіл працівників за рівнями професійної майстерності, представлений у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями їх професійної майстерності

Рівні «професійної майстерності»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	6	17,1
Середній рівень	21	60
Високий рівень	8	22,9

У категорію працівників репутаційного бізнесу з низьким рівнем професійної майстерності, яка охоплює 17,1% досліджених, входять особи, що характеризуються середнім рівнем виконання професійних завдань. Вони потребують сталого нагляду з боку вищестоящих колег та керівництва, мають труднощі з встановленням ефективних комунікативних зв'язків, уникають складних завдань та часто допускають помилки, що позначається на загальній ефективності їхньої роботи.

Працівники з середнім рівнем професійної майстерності, які становлять 60% опитуваних, продемонстрували здатність до виконання професійних завдань на достатньому рівні з помірним проявом інноваційності, ініціативності та креативності. Цей рівень характерний для виконавців, котрі ще не можуть повністю самостійно виконувати свою роботу і залежать від схвалення керівництва та колег, але водночас прагнуть до саморозвитку та здобуття нових професійно важливих знань і навичок.

Третя група, до якої відносяться 22,9% опитаних працівників, відрізняється високим рівнем професійної майстерності. Ці працівники

ефективно справляються зі своїми обов'язками, виконують роботу якісно та в строк, постійно шукають нові шляхи вдосконалення робочих процесів. Високий рівень їх майстерності сприяє розвитку репутаційних організацій, збільшенню продуктивності та доходів, допомагає уникнути кризових ситуацій та конкурентних викликів. Вони досягли такого рівня майстерності, що можуть передавати свої знання іншим, працюють самостійно, не потребуючи зовнішнього контролю, і виявляють високу продуктивність в роботі з клієнтами, що позитивно впливає на прибутковість репутаційних агентств.

Також було проведено визначення розподілу працівників репутаційного бізнесу за рівнями кар'єрного зростання, результати якого представлено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями кар'єрного зростання

Рівні «кар'єрного зростання»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	4	11,4
Середній рівень	27	77,2
Високий рівень	4	11,4

Перша група (11,4% опитаних) включає працівників репутаційного бізнесу, які перебувають на низькому рівні кар'єрного зростання та відповідають початковій стадії професійної діяльності. Ці особи вже отримали фахову підготовку і мають потенціал для подальшого розвитку, але часто роблять помилки та допускають неточності у своїй роботі, ще не здатні самостійно і творчо виконувати завдання на високому рівні. Важливим завданням для них є демонстрування прогресу, активне розвитку своїх професійних навичок та досягнення середнього рівня кваліфікації.

Друга група (77,2% опитаних) складається з працівників, які знаходяться на середньому рівні кар'єрного зростання. На цій стадії працівники мають можливість розширювати свої обов'язки і збільшувати рівень відповідальності,

вони вже можуть самостійно виконувати професійні завдання, прагнуть до неперервного самовдосконалення та розвитку навичок для реалізації нових проектів, прагнуть до кар'єрного росту, у тому числі через горизонтальний перехід між підрозділами організації.

Третя група (11,4% опитаних) представляє працівників з високим рівнем кар'єрного зростання, які займають керівні посади і володіють розвинутими управлінськими, комунікативними та емоційними навичками, самостійні у прийнятті рішень і прагнуть досягнення вищих посад. Вони мають глибокі знання у своїй сфері та здатні приймати обґрунтовані рішення, часто мають амбіції відкривати власний бізнес.

Загалом, результати дослідження дозволили визначити рівні організаційно-професійної складової професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу, які представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями організаційно-професійної складової професійної самореалізації

Рівні «організаційно-професійної складової професійної самореалізації»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	6	17,1
Середній рівень	23	65,7
Високий рівень	6	17,1

Група працівників репутаційного бізнесу з низьким рівнем організаційно-професійної складової, що становить 17,1% опитуваних, відрізняється середнім рівнем виконання професійних завдань. Ці особи потребують сталого контролю з боку досвідчених колег і керівництва, уникають складних завдань і відрізняються низькою готовністю до встановлення професійних комунікативних зв'язків. Їх кваліфікація наразі недостатня для самостійного виконання завдань, їх основна мета – регулярне виконання завдань свого рівня та постійне підвищення власної кваліфікації.

До групи з середнім рівнем організаційно-професійної складової (65,7% досліджених) належать працівники, які показують хороші результати у виконанні професійних завдань, але їх діяльність характеризується обмеженою ініціативністю та новаторством. Ці особи ще не повністю самостійні у своїй роботі, потребують підтримки від керівництва, але водночас прагнуть до саморозвитку та здобуття нових знань і навичок для покращення своєї професійної діяльності. Вони здійснюють поступовий кар'єрний рух, включаючи можливість горизонтального переходу між підрозділами.

У групі з високим рівнем організаційно-професійної складової (17,1% досліджених) перебувають працівники, які займають керівні посади та відзначаються розвиненими управлінськими вміннями, навичками міжособистісного спілкування та самостійністю у прийнятті рішень. Ці працівники прагнуть до зайняття вищих посад і часто мають амбіції розпочати власний бізнес. Вони ефективно виконують свої професійні завдання, сприяючи успіху своїх організацій.

Крім того, було проведено аналіз соціально-психологічної складової працівників репутаційного бізнесу на основі показника «Визнання оточуючих», що відображає ефективність професійної діяльності. Результати цього аналізу представлені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за рівнями соціально-психологічної складової професійної самореалізації

Рівні «соціально-психологічної складової професійної самореалізації»	Кількість працівників	Кількість працівників, %
Низький рівень	10	28,6
Середній рівень	9	25,7
Високий рівень	16	45,7

У категорію працівників репутаційного бізнесу з низьким рівнем соціально-психологічної складової, яка охоплює 28,6% опитуваних, входять

особи з обмеженим визнанням серед колег та керівництва. Їх вклад у діяльність та прибутковість репутаційних агентств незначний, а в ситуаціях конкуренції вони не виявляють достатньої ефективності. Такі співробітники можуть виконувати свої обов'язки належним чином, проте їх професійні досягнення залишаються непомітними для керівництва.

Група працівників із середнім рівнем соціально-психологічної складової (25,7% досліджуваних) характеризується середнім рівнем визнання. Ці працівники заслуговують на повагу в колективі, компетентно і вчасно виконують свої професійні обов'язки та досягають певних професійних успіхів, але їх вклад у діяльність та прибутковість організації ще не вистачає для здобуття високого рівня визнання.

До групи з високим рівнем соціально-психологічної складової (45,7% досліджуваних) належать працівники, які вирізняються високим рівнем визнання серед колег та керівництва. Вони зробили значний внесок у діяльність та прибутковість своїх репутаційних агентств, демонструють високу професійну компетентність і користуються повагою та авторитетом, на них рівняються інші співробітники.

На основі аналізу рівнів професійної самореалізації встановлено розподіл працівників сфери репутаційного бізнесу за визначеними критеріями, який представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. Рівні професійної самореалізації працівників репутаційної сфери

Рівні професійної самореалізації	Кількість досліджуваних	Кількість досліджуваних, %
Низький рівень	4	11,4
Середній рівень	20	57,1
Високий рівень	11	31,4

Працівники сфери репутаційного бізнесу, які належать до групи з низьким рівнем професійної самореалізації (11,4% досліджуваних), характеризуються обмеженою здатністю до самостійного виконання професійних завдань і

потребують постійного контролю з боку керівництва. Вони відчують низьку задоволеність можливостями кар'єрного зростання та організаційними умовами, демонструючи обмежену ініціативність та активність у професійному саморозвитку.

У категорію з середнім рівнем професійної самореалізації входять 57,1% досліджуваних працівників репутаційного бізнесу, які виконують професійні завдання на достатньому рівні, але мають обмеження у професійних уміннях та навичках. Вони задоволені деякими аспектами професійної діяльності, потребують наставництва з боку керівництва і прагнуть до саморозвитку, але їхній потенціал та конкурентоздатність у сфері репутаційного бізнесу реалізовані не повністю.

Для працівників з високим рівнем професійної самореалізації (31,4% досліджуваних) характерно високоякісне виконання професійних завдань, висока задоволеність організаційними умовами, самостійність та автономія в проектуванні власної діяльності. Вони мають високе прагнення до саморозвитку та користуються позитивним ставленням керівництва.

Загалом, аналіз показав, що значна частина працівників репутаційної сфери має недостатній рівень професійної самореалізації. Згідно з таблицею 2.9, високий рівень професійної самореалізації притаманний лише 31,4% досліджуваних. У той же час, більшість (57,1%) характеризуються середнім рівнем, а 11,4% - низьким рівнем професійної самореалізації.

Висновки до розділу 2

Таким чином, у другому розділі дослідження представлено організаційні та методологічні основи емпіричного вивчення професійної самореалізації працівників у сфері репутаційного бізнесу. Описано застосований психодіагностичний арсенал, визначено ключові психологічні фактори, що впливають на процес професійної самореалізації у даній сфері. Завдяки методам варіаційного, факторного та кореляційного аналізу проведено оцінювання різних

компонентів та психологічних чинників, що впливають на професійну самореалізацію працівників репутаційної індустрії. Висвітлено особливості цих компонентів та визначено їхні рівні. Проведено аналіз даних щодо психологічних чинників професійної самореалізації у репутаційній сфері та на цій основі обґрунтовано психологічні умови, які сприяють професійному розвитку працівників цієї галузі.

В ході дослідження професійної самореалізації акцент зроблено на таких складових і показниках, як індивідуально-психологічні (самоактуалізація особистості, задоволеність професійною діяльністю), організаційно-професійні (професійна майстерність, кар'єрне зростання) та соціально-психологічні (визнання оточуючих). Факторний аналіз показав, що професійна самореалізація у сфері репутаційного бізнесу включає такі фактори:

Задоволеність організацією, включаючи можливості використання здібностей, професійне навчання, кар'єрне зростання та гідну оплату праці. Особливо важливим є фінансовий аспект задоволеності працівників репутаційної сфери, що підкреслює значимість грошової винагороди у їх професійній самореалізації.

Самоактуалізація особистості виявляється через цінність власних переваг, самоповагу, незалежність від зовнішнього впливу, внутрішню підтримку та свободу вибору.

Професійна майстерність та визнання оточуючих, що включає внесок у діяльність та прибутковість організації, відрізняються у сприйнятті керівників та працівників, зосереджуючись на фінансовій оцінці внеску та професійній майстерності.

На основі емпіричних даних, зібраних, були визначені рівні професійної самореалізації у кожній зі складових та в цілому для працівників репутаційної сфери. Дослідження показало, що значна частина працівників має недостатній рівень професійної самореалізації, де 31,4% мають високий рівень, половина – середній, а 11,4% – низький рівень. Результати дослідження професійно-значущих цінностей та мотивів як психологічного чинника професійної

самореалізації відображають специфіку роботи в репутаційному бізнесі. Також були визначені ключові професійно-значущі знання та вміння, які виступають як психологічні чинники професійної самореалізації у даній сфері.

РОЗДІЛ 3.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ Й ЗАСОБІВ ПРОЦЕСУ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

3.1. Мета, завдання, методика та організація формувального етапу дослідження

У контексті значних змін у державній політиці у сфері освіти, держава формулює ключові правові, організаційні та фінансові основи для системи вищої освіти. Визначаються рамки для зміцнення взаємодії між державними структурами, бізнес-середовищем та вищими освітніми інституціями. Акцентується на важливості інтеграції освіти, науки та виробничої діяльності, аби забезпечити підготовку кваліфікованих спеціалістів, що відповідають потребам сучасного високотехнологічного ринку, особистісному самовираженню та вимогам суспільства та ринку праці (Закон України про вищу освіту) [48].

Серед факторів, що впливають на поточний стан системи підготовки кадрів у будь-якій галузі, слід зазначити недостатній технологічний рівень навчального процесу, орієнтований на пасивне засвоєння інформації, що призводить до відчутної розриву між теоретичним навчанням та практикою. В освітніх закладах інформація подається фрагментарно, розподілена за предметами, розділами, темами, що створює віддаленість від реального застосування знань у професійній сфері [8].

В освітніх установах підготовка кадрів часто фокусується на пасивному вивченні матеріалу, де відзначається значний розрив між навчанням та практикою.

Також, недостатня увага в навчальних програмах до психологічної підготовки спеціалістів, особливо у сфері репутаційного бізнесу, свідчить про низький рівень психологічної компетентності майбутніх фахівців. В підготовці

репутаційних спеціалістів з 40 професійно орієнтованих дисциплін лише 3 мають психологічний напрям.

Отже, ключовим завданням у вдосконаленні професійного самовираження фахівців репутаційної галузі є розробка та впровадження програм спеціалізованої психологічної підготовки та їх методичного супроводу.

Вирішення цієї проблеми передбачає аналіз комплексу психологічних факторів, умов і методів імплементації в процес професійного навчання спеціалізованої психологічної підготовки. Такий підхід дозволяє значно прискорити розвиток професійних навичок до рівня майстерності, підвищує цілеспрямовану активність, енергійність та адаптивність до складних умов, забезпечуючи ефективність, внутрішнє задоволення та розвиток у професійній самореалізації працівників репутаційної сфери.

Результати експериментального дослідження визначають основні напрямки та об'єкти для розвитку в рамках психологічної роботи, а особистісні детермінанти окреслюють потенційні інструменти – психологічні закономірності і механізми – для досягнення рівня професійної самореалізації у сфері репутаційного бізнесу.

Ціль формуючого експерименту полягала у визначенні та перевірці інструментів та методів, які сприяють оптимізації професійної самореалізації в репутаційному бізнесі. Експеримент проходив у три фази.

На першій фазі розроблялася та обґрунтовувалася програма психологічного сприяння професійному розвитку працівників репутаційного бізнесу. Ця програма базувалася як на теоретичній моделі складових, психологічних факторів та умов професійної самореалізації, так і на результатах наших емпіричних досліджень.

У другій фазі відбувалася апробація розробленої програми, а в третій – аналізувалися результати її впровадження та оцінювалася її ефективність.

Психологічна підготовка починається ще у вищих навчальних закладах і представляє собою комплексну трансформацію особистості, що готує студентів до психологічної діяльності, включаючи модифікацію особистісних

характеристик, структур, систем знань та навичок для досягнення професійної майстерності [34].

На підставі досліджень авторського колективу О. Бондарчука [3–5], Л. Карамушки [20–21], А. Москальової [45], О. Нежинської [15] та інших, було виявлено значення психологічної підготовки для професійного розвитку в репутаційному бізнесі.

Професійний інтерес до психологічної підготовки виявляють як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Теоретичний аналіз літератури дозволив виокремити кілька підходів до вивчення психологічної підготовки особистості: діяльнісний, особистісно-діяльнісний, суб'єктний, андрагогічний, процесуально-технологічний, акмеологічний [5; 45; 51].

За словами О. Бондарчука, специфіка психологічної підготовки полягає не лише у передачі знань та навичок, але й у орієнтації фахівців на професійне вдосконалення, розвиток творчого потенціалу та особистісного зростання [45].

Л. Карамушка підкреслює важливість психологічної підготовки персоналу для ефективності роботи команди та організації в цілому. Вона розглядається як процес формування психологічної готовності до професійної діяльності, що включає інформаційно-змістовний, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти, використовуючи інтерактивні технології, такі як міні-лекції, практичні заняття, групові дискусії, «мозковий штурм», рольові і ділові ігри, аналіз управлінських ситуацій та індивідуальні завдання [45].

В межах роботи ми також підтримуємо акмеологічний підхід, який визначає психологічну підготовку як ключовий елемент досягнення високого рівня майстерності та професіоналізму в репутаційному бізнесі. Цей підхід акцентує на необхідності здобуття соціально-морального досвіду, формування ціннісного ставлення до роботи та мотиваційної готовності, що включає усвідомлення особливостей професії, інтеграцію особистісного та професійного розвитку, розуміння власного професійного шляху та можливостей самореалізації. Процес психологічної підготовки спрямований на формування професіонала, який володіє професійними нормами та етикою, ефективно та

продуктивно виконує свою роботу, має розвинені професійні перспективи, активно розвиває свою особистість через професійну діяльність, вносить творчий вклад у професію та підвищує її престиж у суспільстві [45].

Методологічну та технологічну основу нашої Програми складає теорія освіти дорослих (андрагогіка), яка зосереджена на ефективності навчання дорослих, враховуючи їхні особливості. Під принципами андрагогіки ми розуміємо ключові принципи, які визначають особливості навчання дорослих [56].

До найбільш важливих принципів андрагогіки, які ми застосовуємо у контексті нашого дослідження, належать:

- 1) Принцип самостійності – підкреслює важливість самостійного прийняття рішень та несення за них відповідальності дорослою людиною;
- 2) Потреба в обґрунтуванні навчання – виражається у зрозумілому поясненні важливості матеріалу та наслідків його незнання;
- 3) Принцип спільної діяльності – відображає необхідність взаємодії слухача з викладачем та іншими слухачами;
- 4) Принцип життєвого досвіду – акцент на використанні наявного життєвого досвіду як бази для навчання;
- 5) Індивідуалізація навчання – забезпечується з урахуванням різних характеристик та потреб слухача;
- 6) Принцип свідомого навчання – сприяє засвоєнню знань з розумінням їх необхідності та застосуванням на практиці;
- 7) Системність навчання – враховує інтеграцію особистості та її розвиток через зв'язки з професійною самореалізацією;
- 8) Принцип актуалізації результатів навчання – підкреслює важливість застосування знань на практиці;
- 9) Принцип практичної спрямованості – фокусується на реальних завданнях та потребах в контексті навчання;

- 10) Принцип коректування застарілого досвіду – включає виховні заходи для переосмислення та відновлення знань і установок.

Принципи андрагогіки, які відрізняються від традиційних педагогічних принципів, є основою для навчання дорослих. Основним мотиватором для дорослих у навчанні є їхнє прагнення до професійного розвитку. Серед ключових ідей цього підходу варто виділити: активна участь дорослих у навчальному процесі; їх бажання брати участь у визначенні завдань і плануванні їх вирішення; необхідність швидкого застосування навченого матеріалу на практиці; їхнє прагнення до обговорення та подолання труднощів; важливість досягнення консенсусу через спільні зусилля; створення умов для помилок і ризиків; потреба у активному зворотному зв'язку. У процесі психологічної підготовки працівників репутаційного бізнесу важливо враховувати ці особливості навчання дорослих. Типовими причинами опору дорослих до навчання є нерозуміння цінності навчання, страх перед невідомим або труднощами, а також недостатня підготовка до сприйняття великого обсягу інформації. Водночас, стимулюючими факторами для навчання дорослих можуть бути бажання отримати визнання, допитливість, страх перед втратою роботи або можливостей.

Значну роль у розвитку професійної самореалізації відіграють також загально-педагогічні принципи навчання: системність, науковість, інтеграція теорії і практики, активність учасників навчання, наочність, цілеспрямованість, систематичність, індивідуальний підхід, позитивний емоційний настрій, принцип поступової трансформації, постійна зміна, принцип тренінгу.

Принцип тренінгу, у контексті формувального експерименту, базується на переконанні, що розвиток є процесом перенесення дій з рівня свідомості на підсвідомий, що веде до автоматизації. Майстерність виконання полягає в діяльності з мінімальною участю свідомого мислення. Тренінг як метод навчання включає багаторазове повторення дій, їх удосконалення та точне виконання, є ефективним засобом для досягнення автоматизації. Важливим аспектом тренінгу для керівників є практика використання вербальних конструкцій та

невербальних засобів впливу, розширення репертуару виразних засобів та навчання ефективному використанню цих інструментів

Дорослі особи підходять до навчання з очікуваннями набуття конкретних професійних навичок, які є релевантними до їх робочих обов'язків, щоб досягти практичних результатів у своїй професійній діяльності. Традиційні методи навчання часто пропонують універсальну модель і загальний підхід, але не завжди дають змогу учасникам зрозуміти конкретні дії, контекст та очікувані результати. Натомість, тренінг являє собою перехід від абстрактних моделей до реального застосування набутих знань і навичок у конкретному робочому контексті. Справжній розвиток досягається через самостійні практичні дії, які базуються на багаторазовому застосуванні теоретичних знань в різноманітних ситуаціях [34].

Проходження повного циклу навчання веде до зростання рівня знань, умінь та навичок, де практичне застосування нових знань є важливою частиною процесу. Учасники навчання, які володіють власним досвідом, сприймаються як експерти, їхній досвід актуалізується та збагачується під час навчання, формуючи відповідну базу знань і навичок [25].

Для втілення принципів андрагогіки в рамках нашої програми навчання особливу увагу приділяємо інтерактивним формам навчання. О. Пометун визначає інтерактивне навчання як процес, що ґрунтується на активній взаємодії всіх учасників, де студенти та викладачі є рівноправними учасниками навчального процесу [47]. Цей підхід стимулює когнітивну активність та самостійність учасників, створюючи умови, сприятливі для співпраці, розуміння та дружелюбності, а також реалізації особистісно орієнтованого навчання.

Інтерактивне навчання включає навчання через практику, рефлексію, аналіз власних дій. Воно дозволяє не тільки аналізувати власні дії, але й сприяє розумінню власної поведінки та отриманню інформації про інших. Обмін різноманітним досвідом, поглядами та сприйняттям є одним із цінних елементів цього процесу.

Учасники тренінгів активно взаємодіють, обмінюються інформацією, аналізують та моделюють ситуації, шукають спільні рішення для проблем. Інтерактивні методи дозволяють залучити не тільки розум, але й емоції, волю, якості, творчість учасників.

Використання соціально-психологічного тренінгу у процесі розвитку професійних навичок створює сприятливу атмосферу для саморозвитку, знижує опір особистісним змінам, прискорює шлях до професійної самореалізації та має інші переваги порівняно з традиційними методами навчання.

Тренінг розглядається нами як комплекс інтерактивних групових методів, що використовуються для перетворювального впливу на особистість. А. Куліш, український спеціаліст з PR-послуг, вказує на конкретність тренінгів у порівнянні зі звичайними семінарами, наголошуючи на їх цілеспрямованості до набуття практичних навичок у певній сфері діяльності. Він також згадує приклади типових PR-тренінгів у репутаційному менеджменті: комунікативні, медіа-тренінги, корпоративні тощо [39].

Означені підходи визначають зміст психологічної програми сприяння професійної самореалізації працівників репутаційної сфери.

3.2. Зміст, структура та аналіз ефективності впровадження психологічної програми сприяння професійній самореалізації працівників сфери репутаційного менеджменту

У рамках формувального експерименту була розроблена та апробована психологічна програма, спрямована на сприяння професійній самореалізації працівників у сфері репутаційного бізнесу. Ключова концепція програми базується на активізації особистісних завдань професійного саморозвитку, які враховують як індивідуальні потреби працівників, так і вимоги репутаційних агентств та запити суспільства, зосереджуючись на психологічних умовах професійної самореалізації в даній галузі.

Ціллю програми є підвищення рівня професійної самореалізації працівників через створення відповідних психологічних умов у процесі навчання. Програма передбачає вирішення наступних завдань:

- Допомогти працівникам репутаційного бізнесу усвідомити свій поточний рівень професійної самореалізації для подальшої розробки індивідуальної програми її підтримки;
- Розробити та апробувати інформаційні блоки лекційних курсів, заснованих на дослідженні компонентів і індикаторів професійної самореалізації та професійно значущих знань як психологічного чинника її підвищення;
- Створити та апробувати тренінги для розвитку професійних умінь, ґрунтуючись на дослідженнях професійної самореалізації та важливих для цього вмій;
- Розробити та апробувати тренінги для розвитку особистісних якостей репутаційних менеджерів, виходячи з аналізу професійно значущих особистісних рис;
- Сприяти мотивації працівників до професійного росту;
- Сформулювати психологічні рекомендації для керівників репутаційних агентств щодо питань професійної самореалізації їхніх працівників.

Програма розрахована на 108 годин та включає чотири змістовні модулі. Перший модуль «Особливості професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу» зосереджений на актуалізації уявлень та знань про особливості діяльності в цій галузі. Другий модуль «Евристична діяльність репутаційних менеджерів» орієнтований на розуміння творчого процесу в репутаційній сфері та розвиток творчого потенціалу працівників. Третій модуль «Комунікативна компетентність» спрямований на розвиток комунікативних умінь і навичок, четвертий – «Стреси та емоційна стійкість» – на формування емоційної витривалості для роботи у стресових ситуаціях у професійній сфері.

Модуль «Особливості професійної самореалізації в сфері репутаційного бізнесу» розроблено на основі емпіричних досліджень і включає аналіз професійної самореалізації працівників у цій галузі. Він охоплює інформацію про ключові аспекти і психологічні умови професійної діяльності в репутаційній діяльності. Також в ньому розглядається розвиток основних компонентів професійно значущих особистісних якостей, необхідних для ефективної самореалізації репутаційних менеджерів, таких як емоційна стабільність, екстраверсія, прагматичність, інтелектуальність та самодостатність.

Аналіз показує, що в особистостях менеджерів по роботі з репутації існують виражені структурні тенденції, які впливають на їх професійну самореалізацію. Вони характеризуються гіпертимністю, тривожністю, циклічними збудженнями. Виявлено, що всі репутаційні менеджери перебувають у межах особистісної норми, а характерною рисою їх діяльності є виклик сильних емоцій, які використовуються як інструмент активації творчості.

Модуль «Комунікативна компетентність» ґрунтується на емпіричних дослідженнях важливих комунікативних навичок, які є критичними для професійної самореалізації в репутаційному бізнесі. Включені в нього навички охоплюють широкий спектр комунікативних вмінь: від умінь вести переговори та переконувати до презентації креативних матеріалів і роботи в команді.

Модуль «Евристична діяльність у сфері репутаційного бізнесу» розроблено на основі досліджень професійної самореалізації репутаційних менеджерів. Він зосереджений на розвитку таких навичок, як розробка ідей для репутаційних кампаній, створення візуальних та текстових елементів репутаційного контенту, розробка стратегій і сценаріїв для репутаційних роликів.

Модуль «Стреси та емоційна стійкість» створено на підставі досліджень, що виявили особливості діяльності репутаційних агентств, що характеризуються високим рівнем стресу та емоційного навантаження. У модулі акцентується на формуванні навичок саморегуляції, ефективного реагування на зміни, роботи під тиском та прийняття миттєвих рішень у стресових ситуаціях.

Кожен модуль програми «Професійна самореалізація у сфері репутаційного бізнесу» був структурований у кілька фаз:

- 1) Діагностична фаза, протягом якої проводилася оцінка професійних та особистісних індикаторів, що важливі для професійної самореалізації репутаційних менеджерів;
- 2) Прогностична фаза, в якій на підставі глибокого аналізу результатів досліджень розроблялася система психотехнічних вправ для тренінгу, що містила обговорення, критичний аналіз та дискусії, а також планування стратегій реальної професійної поведінки;
- 3) Операційний етап, впродовж якого застосовувалися психологічні вправи на тренінгових заняттях протягом визначеного часу;
- 4) Контрольно-аналітична фаза, де здійснювався повторний аналіз професійних та особистісних показників і порівняльний аналіз результатів до і після тренінгу.

Апробація «Психологічної програми сприяння професійної самореалізації» проводилася за детально розробленим навчальним графіком, що включав чотири сесії загальною тривалістю 108 годин (26 годин лекцій, 56 годин тренінгових занять та 26 годин самостійної роботи) протягом року. Ураховуючи сезонну завантаженість і різноманітність професійної діяльності працівників репутаційного бізнесу, навчальні сесії були заплановані переважно у весняно-літній період (Додаток А).

Для реалізації програми використовувались різноманітні методи навчання: лекції з актуальних тем, ділові та рольові ігри, психогімнастичні вправи, мозковий штурм, моделювання проблемних ситуацій, медитативні техніки тощо. Ці методи були спрямовані на розвиток ключових компетенцій, таких як комунікативні вміння, робота в команді, ведення переговорів, ефективне управління емоціями та інші.

Теоретична частина програми (26 годин) передбачала надання учасникам необхідних теоретичних знань з важливих аспектів професійної діяльності

репутаційних менеджерів, включаючи психологію лідерства, стратегії впливу, розвиток пізнавальної активності, творчість, механізми ділового спілкування, самопрезентації, вирішення конфліктів, роботу зі стресами та управління професійним вигоранням. Лекції супроводжувались сучасними методами візуалізації, включаючи схеми, контрольні питання та інші важливі навчальні матеріали.

Практичний сегмент «Психологічної програми сприяння професійній самореалізації» для працівників у сфері репутаційного бізнесу, тривалістю 56 годин, орієнтований на розвиток практичних навичок учасників. Програма включає в себе активізацію професійно значущих знань, умінь та особистісних рис, які важливі для репутаційних менеджерів: розвиток особистісних характеристик, емоційно-вольової сфери, асертивної поведінки, навичок ефективного управління часом, психології лідерства, методів впливу та опору впливу, технік стимулювання самореалізації, розвитку пізнавальної активності, творчості, умінь вирішення творчих задач, ділового спілкування, презентації та самопрезентації, активного слухання, ефективної взаємодії, управління конфліктами, навичок ведення переговорів, впорядкування стресових ситуацій, подолання синдрому професійного вигорання, а також методів самовідновлення.

Основну роль у практичній частині відіграють тренінгові заняття, де учасники закріплюють теоретичні знання, отримані на лекціях, у формі спеціальних психологічних вправ, а також розвивають необхідні навички для ефективної професійної діяльності у репутаційній галузі. Це включає відхід від стандартних патернів мислення та пошук нових, ефективніших способів роботи та взаємодії.

Наприклад, у межах першого модулю «Особливості професійної самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу» зосереджена увага на сприянні усвідомленню ролі особистості та специфіки професійної діяльності в репутаційній сфері. Метою практичних занять є визначення рівня розвитку ключових складових професійної самореалізації, вивчення особистісних та

професійно важливих якостей, а також розвиток навичок самоорганізації та самоконтролю.

Так, вправи, як «Виступ на публіці», «Упевнена, невпевнена та агресивна поведінка», «Залізнична каса» та «Я в тобі впевнений» направлені на розвиток впевненості, комунікативних навичок та вміння вести себе у складних ситуаціях.

Тренінги з тайм-менеджменту, такі як «Бар'єри організованості», «Володар часу», «Каскадування цілей. Планування», допомагають учасникам ефективно організувати свій робочий час та розподілити завдання.

Рольові ігри та вправи, такі як «Гра Роджера» та «Частина машини», спрямовані на розвиток лідерських якостей та усвідомлення власного потенціалу в рамках командної роботи [47].

У другому модулі «Евристична діяльність працівників сфери репутаційного бізнесу» тренінгові вправи були націлені на стимулювання та розвиток мислення та уяви працівників у репутаційній сфері. Це досягалося через такі вправи, як «Знайти на дотик», що сприяє розвитку пізнавальної активності та відчуттів; створення репутаційної компанії «Швейцарські Альпи», що розвиває пізнавальний інтерес та творчі здібності у формі рольової гри; «Вікіпедія», яка розширює кругозір та стимулює пізнавальну активність.

Для розвитку креативності та продуктивності мислення були використані вправи, такі як «Два слова», що спонукає до пошуку взаємозв'язку між випадковими словами; «Шаленість архітектора», що стимулює творчий процес; «Асоціації 5+5», що дозволяє знаходити звичайні та протилежні асоціації; тест «Я – творча особистість», який зміцнює впевненість у власних творчих можливостях; «Чи є в мене пум-пум-пум», що розвиває уяву та спостережливість; "Якості креативної особистості", яка допомагає усвідомити прояви креативності.

«Вільні асоціації» створюють можливість для встановлення глибоких зв'язків між різними концепціями та почуттями. Розвиток колективної творчості та її мотивації підтримувався вправами, такими як «Що можна вмістити в баржу», яка розвиває швидкість мислення; «Монолог предмета», що розвиває

уяву; «Спільний малюнок», який сприяє командній роботі; «Напис на футболці хіпі», що стимулює креативність.

Тренінг комунікативної компетентності включав вправи для вдосконалення навичок ведення діалогу, слухання та взаємодії. Вправи, такі як «Інтерв'ю», «Піди туди, не знаю куди», «Питання за темою», «Неуважний слухач», «Хто я», допомагали учасникам вдосконалювати навички ставлення запитань, активного слухання, самопрезентації та взаємодії з аудиторією.

Також були включені вправи, спрямовані на розвиток самопрезентації, такі як «Людина на стільці», «Продаж слона», «Мої якості ефективної взаємодії», «Техніка відкритих запитань», «Парафраз», «Активне слухання», «Ксерокс» [47].

У рамках практичного сегменту програми зі сприяння професійній самореалізації працівників сфери репутаційного бізнесу було реалізовано серію тренінгових вправ, спрямованих на опанування технік ведення переговорів. Вправа «Почни бесіду» зосереджена на аналізі початкових етапів переговорів та їх проблематики; «Аргументація» тренує основні тактики аргументації, вміння реагувати на зауваження клієнта; «Незадоволений клієнт» сприяє відпрацюванню вмінь працювати з запереченнями, знаходити нові підходи до аргументації; «Завершення» формує навички завершального етапу переговорів, допомагаючи уникати потенційних помилок. Мозковий штурм «Тактичні прийоми на переговорах» дозволяє обмінюватися досвідом і навичками, а рольова гра «Ділові переговори» допомагає розвивати власну позицію та аргументацію.

Розвиток емоційної компетентності та чутливості «репутаційних співробітників» досягається через вправи, такі як «Асоціації», що дозволяє розширити сприйняття і усвідомлення нових якостей; «Спілкування відчуттями», яка за допомогою вербальних і невербальних засобів відкриває шляхи до глибшого розуміння інших; «Розрізняти емоції», що вдосконалює точність сприйняття партнера по спілкуванню.

Розвиток асертивної поведінки підтримується через вправи, такі як «Я пишаюся собою за...», що допомагає формувати впевненість у собі; «Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка», яка сприяє розрізненню різних типів поведінки; «Ситуація успіху», яка допомагає проектувати нові форми поведінки для досягнення успіху; «Постава» та «Посмішка», спрямовані на роботу з тілом для досягнення внутрішнього відчуття впевненості; «Сон героя», який формує позитивний особистий образ майбутнього.

У четвертому модулі програми, присвяченому управлінню стресами та конфліктами, учасники опановували методи та прийоми управління конфліктними ситуаціями через вправи «Зауваження», «Я тебе розумію», «Перешкоди в спілкуванні», які дозволяли відпрацьовувати навички розуміння і виявлення бар'єрів спілкування, розвивати емпатійне розуміння співрозмовника, надавати зворотний зв'язок. Вправа «Якщо конфлікт – це» діагностувала ставлення учасників до конфліктів, «Я в конфлікті» допомагала виразити бачення себе в конфлікті, «Айсберг» визначала стратегії поведінки в кризових ситуаціях, мозковий штурм «Бар'єри спілкування» діагностував ставлення учасників до конфліктних ситуацій [59; 61].

Загалом, програма тренінгу була орієнтована на етапний розвиток учасників у плані розуміння себе та інших. Вправи були спрямовані на розвиток самосприйняття, самооцінки, формування рефлексії, конструктивного вираження думок і почуттів, підтримки професійних стосунків, вирішення конфліктів, розвитку мотивації співробітників. Результатом тренінгу стала оптимізація комунікативних можливостей учасників, формування важливих якостей для взаємодії з іншими, успішне застосування психологічних вмінь у конкретних ситуаціях. Учасники високо оцінили форму навчання та її результативність, а активна участь у практичній та пізнавальній діяльності сприяла творчій та натхненній участі у сесіях.

Для участі в експерименті спеціально були обрані репутаційні менеджери з досвідом від 1 до 5 років, оскільки ця група фахівців найчастіше мігрує між

агентствами у пошуках кращих можливостей для своєї професійної самореалізації або навіть залишає професію.

Під час впровадження програми на етапі формуального експерименту працівникам агентств надавалися можливості для підвищення кваліфікації на місцях. У контрольній групі психологічна підготовка була організована за традиційною методикою, що включала діагностичні та консультативні етапи програми.

З метою оцінки ефективності реалізації програми були обрані ключові складові та методи дослідження. Основні показники ефективності програми включали оцінку впливу психологічної підготовки на професійний саморозвиток учасників. Визначались такі показники: організаційно-професійні (професійна майстерність, кар'єрне зростання), соціально-психологічні (визнання оточуючих), індивідуально-психологічні (самоактуалізація, задоволеність професією).

Первинні критерії, які використовуються для оцінки поточного рівня організаційно-професійного аспекту професійного самовираження, включають: а) рівень професійної компетентності; б) траєкторію кар'єрного зростання.

Вторинні критерії для оцінки поточного рівня індивідуально-психологічного аспекту професійного самовираження включають: а) самореалізацію індивідуума; б) задоволення від професійної діяльності.

Третинні критерії для оцінки поточного рівня соціально-психологічного аспекту професійного самовираження включають визнання з боку колег.

Четвертинні критерії для оцінки поточного стану професійного самовираження в цілому.

Для аналізу цих критеріїв використовувалася методика самооцінки за стобальною шкалою, з метою визначення наявності чи відсутності динаміки розвитку зазначених аспектів і критеріїв професійного самовираження учасників експериментальної та контрольної груп до та після формуального експерименту. Аналіз здійснювався на основі методик, які застосовувалися в обох групах.

З метою оцінки результативності розробленої програми було проведено порівняльний аналіз показників першого та другого етапу формуального експерименту (табл. 3.1), що дозволило виявити зміни, що відбулися у процесі формуального експерименту в експериментальній групі, де навчання проводилося за спеціалізованою методикою, та контрольній групі, де використовувалася традиційна програма.

Таблиця 3.1. Порівняльний аналіз рівнів сформованості індивідуально-особистісної складової професійної самореалізації досліджуваних до (І зріз) і після (ІІ зріз) формуального експерименту

Рівні індивідуально-особистісної складової	І зріз		ІІ зріз	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
Низький	14,3	14,8	3,6	11,1
Середній	54,6	51,9	39,3	55,6
Високий	32,1	33,3	57,1	33,3

Згідно з даними таблиці 3.1, кількість учасників експериментальної групи з високим рівнем розвитку індивідуально-особистісної складової професійного самовираження збільшилася на 25%, склавши 57,1% учасників групи. Також зафіксовано зниження на 14,3% у кількості учасників з середнім рівнем даного показника за рахунок його переходу на вищий рівень. Кількість учасників з низьким рівнем розвитку цього показника зменшилася на 10,7%.

У експериментальній групі були виявлені статистично значущі відмінності між результатами першого та другого етапів, що відображають зміни в рівнях розвитку організаційно-професійної складової професійного самовираження до та після формуального експерименту (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Порівняльний аналіз рівнів організаційно-професійної складової професійної самореалізації досліджуваних до (І зріз) і після (ІІ зріз) формувального експерименту

Рівні організаційно-професійної складової	І зріз		ІІ зріз	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
Низький	17,9	18,5	7,1	14,8
Середній	64,2	63,0	39,9	63,0
Високий	17,9	18,5	53,6	22,2

Згідно з даними таблиці 3.2, спостерігається позитивна динаміка в розвитку організаційно-професійної складової професійної самореалізації серед репутаційних менеджерів експериментальної групи. Перед початком експерименту 17,9% учасників цієї групи демонстрували високий рівень зазначеної складової, в той час як після завершення експерименту цей показник зріс до 53,6%. Також відзначається зниження кількості менеджерів з низьким рівнем даного показника з 17,9% до 7,1%. Водночас у контрольній групі істотних змін не виявлено.

Таблиця 3.3. Порівняльний аналіз рівнів соціально-психологічної складової професійної самореалізації досліджуваних до (І зріз) і після (ІІ зріз) формувального експерименту

Рівні соціально-психологічної складової	І зріз		ІІ зріз	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
Низький	28,6	29,6	10,7	22,2
Середній	25,0	25,9	21,4	33,3
Високий	46,0	44,5	67,9	44,5

Що стосується соціально-психологічної складової професійної самореалізації, як вказано в таблиці 3.3, у експериментальній групі перед початком експерименту 46,0% учасників мали високий рівень цієї складової, а

після експерименту цей показник збільшився до 67,9%. При цьому кількість репутаційних менеджерів з низьким рівнем зменшилася з 28,6% до 10,7%. Водночас, у контрольній групі не було виявлено значних змін.

Таблиця 3.4. Порівняльний аналіз рівнів професійної самореалізації досліджуваних до (І зріз) і після (ІІ зріз) формувального експерименту

Рівні професійної самореалізації	І зріз		ІІ зріз	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
Низький	10,7	11,1	3,6	11,1
Середній	57,1	59,3	35,7	55,6
Високий	32,2	29,6	60,7	33,3

З таблиці 3.4 видно, що після проведення експерименту кількість осіб у експериментальній групі з високим рівнем професійної самореалізації зросла з 32,3% до 60,7%, а з низьким знизилась з 10,7% до 3,6%. Учасники експериментальної групи продемонстрували збільшене бажання до саморозвитку, незалежність у прийнятті рішень, професійну майстерність, задоволеність від своєї роботи та умовами організації. У контрольній групі така динаміка не спостерігалася.

Результати аналізу впровадження спеціалізованої психологічної програми, яка підтримує професійну самореалізацію в секторі репутаційного бізнесу, свідчать про її високу ефективність, особливо в контексті підвищення кваліфікації. Під час експерименту з учасниками тренінгу в експериментальній групі спостерігалось значне збільшення рівня професійної самореалізації. Це стосується як індивідуально-особистісної, так і організаційно-професійної складових, де були відмічені статистично значущі відмінності. Водночас, зростання соціально-психологічної складової, хоча й було позитивним, вимагає більш тривалого часу для виразних змін, адже соціальне визнання як компонент цієї складової є довготривалим процесом. У контрольній групі значного прогресу за цими показниками не відбулося.

Отже, виконаний аналіз підтверджує ефективність психологічних інтервенцій, спрямованих на розвиток і активізацію ключових професійних цінностей, знань, навичок та особистісних якостей, необхідних для досягнення професійної самореалізації у сфері репутаційного бізнесу. Такий підхід демонструє важливість узгодження психологічної підтримки з професійними потребами та амбіціями працівників у цій сфері.

Висновки до розділу 3

Таким чином, інтегрований підхід до розвитку професійної самореалізації в галузі репутаційного бізнесу реалізується через застосування спеціалізованої психологічної програми. Ця програма була розроблена на основі аналізу виявлених проблематик на етапі дослідження та кореляційних зв'язків, виявлених між ключовими компонентами професійної самореалізації та психологічними факторами. Програма охоплює 108 годин навчання, розділених на чотири основні модулі: «Специфіка професійної самореалізації в сфері репутаційного бізнесу», «Комунікативні компетенції», «Евристичні практики репутаційних менеджерів» та «Стресостійкість і емоційна врівноваженість».

Застосування програми у формуальному експерименті продемонструвало її вплив на професійну самореалізацію учасників експериментальної групи. Кількісні дані, зібрані на початку та в кінці програми, підтверджують зростання кількості працівників із високим рівнем самореалізації.

У рамках програми відзначено збільшення кількості репутаційних менеджерів із високим рівнем індивідуально-особистісної складової професійної самореалізації, які демонструють вищу самостійність, незалежність від зовнішніх факторів, цінування власної гідності, задоволення аспектами професійної діяльності та загальне прагнення до самовдосконалення.

Також було відмічено значний прогрес у кількості працівників з високим рівнем організаційно-професійної складової. Понад половина працівників проявили високий рівень управлінських навичок, вмінь міжособистісного і

групового спілкування, самостійності у прийнятті рішень та прагнення до кар'єрного зростання, демонструючи високий рівень професійної майстерності та ефективності у виконанні обов'язків.

Зафіксовано позитивний вплив на розвиток соціально-психологічної складової, зі зростанням кількості працівників з високим рівнем визнання серед колег та внеску у діяльність організації.

Отже, застосування розробленої психологічної програми сприяло підвищенню рівня професійної самореалізації в сфері репутаційного бізнесу, активізуючи розвиток професійно важливих якостей, навичок та цінностей, що підтримує внутрішні процеси кількісного та якісного зростання у цій галузі.

ВИСНОВКИ

Таким чином, аналіз теоретичних та емпіричних знахідок у дослідженні психологічних аспектів професійної самореалізації у сфері репутаційного бізнесу дозволяє сформулювати наступні висновки:

- 1) Вирізняються ключові методологічні підходи до дослідження феномену професійної самореалізації, які охоплюють психодинамічний, гуманістичний, акмеологічний, особистісно-діяльнісний, суб'єктно-діяльнісний, аксіологічний, організаційно-технологічний, генетико-моделюючий підходи. Ці підходи дозволяють розглядати професійну самореалізацію як системний, постійний і динамічний процес, визначений інтеграцією потреб у визнанні, самоактуалізації, кар'єрному розвитку та професійній майстерності з метою їх реалізації в професійній діяльності.
- 2) Визначено психологічну специфіку діяльності у сфері репутаційного бізнесу, включаючи емоційні напруження через термінову потребу у новаторстві та креативності, інтенсивну взаємодію з клієнтами, протиріччя між творчими аспектами та маркетинговими вимогами. Це може призвести до зниження креативності, стереотипності мислення та низької якості продукту. Теоретична модель включає компоненти, психологічні чинники і умови, які впливають на професійну самореалізацію в цій сфері, зокрема індивідуально-психологічну, організаційно-професійну та соціально-психологічну складові, а також професійно значущі цінності, уміння, знання та особистісні якості.
- 3) Емпіричне дослідження виявило, що високий рівень професійної самореалізації характерний лише для третини учасників з сфери репутаційного бізнесу, половина мають середній рівень, а близько десяти відсотків – низький. Найрозвинутішою виявилася соціально-психологічна складова, на відміну від організаційно-професійної, яка

має найнижчий рівень розвитку. Також виявлено статево-вікові особливості у цій сфері.

- 4) Встановлено, що професійну самореалізацію сприяють такі психологічні чинники: значущі цінності, знання, уміння та навички, особистісні якості. Також визначено ключові психологічні умови, які підтримують процес самореалізації.
- 5) Розроблена та апробована чотиримодульна психологічна програма, яка спрямована на підтримку професійної самореалізації. Програма забезпечує розвиток мотиваційної установки, освітлення структури і специфіки процесу самореалізації, розвиток креативних навичок, удосконалення комунікативних здібностей та формування емоційної стійкості.

Забезпечення оптимальних психологічних умов у рамках програми сприяє досягненню професійної самореалізації у репутаційному бізнесі. Незважаючи на значні здобутки, дослідження залишає простір для подальшого вивчення та удосконалення системи психологічної підготовки в цій галузі, зокрема з урахуванням гендерного фактору та інших аспектів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В. П. Освіта дорослих – невід’ємна складова освіти впродовж життя / В. П. Андрущенко, І. Д. Бех, М. І. Бурда // Нац. доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / НАПН України ; за заг. ред. В. Г. Кременя. – Київ : Пед. думка, 2011. С. 105–116.
2. Бех І. Д. Самореалізація як духовно-практичний символ особистості / І. Д. Бех // Позаклас. час. – 2012. – № 7/8. С. 50–52.
3. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам’янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Київ : Аксіома, 2015. С. 57–69.
4. Бондарчук О. І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : гуманістично-ціннісний підхід / О. І. Бондарчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Т. 1., Вип. 121 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка; гол. ред. М. О. Носко. – Чернігів: ЧНПУ, 2014. С. 38–43.
5. Бугайчук Т. А., Коханець А. С., Заушнікова М. Ю. Основні підходи до розуміння ділової репутації в сучасній зарубіжній та вітчизняній науці // Вісник Національного університету оборони України. – № 6 (70). – 2022. С. 14-23.
6. Булах І. С. Загальні питання консультативної психології / І. С. Булах // Консультативна психологія : підручник / І. С. Булах, І. М. Бушай, В. У. Кузьменко, Е. О. Помиткін, Ю. А. Алексєєва; Нац. пед. ун.-т ім. М. П. Драгоманова, Ін-т соціології, психології та соц. Комунікацій. – Вінниця : Нілан-ЛТД, 2014. С. 12–53.
7. Бутенко. Н. Ю. Соціальна психологія в рекламі : навч. посіб. / Н. Ю. Бутенко; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – Київ : [Б. в.], 2006. 380 с.
8. Гадзецький Б. Б. Науково-методичне забезпечення системи підвищення

- кваліфікації педагогічних кадрів Управління національною освітою в умовах становлення і розвитку української державності / Б. Б. Гадзецький // Матеріали Всеукр. наук.-прак. конф. (28–30 жовт. 1998 р.). – Київ, 1998. С. 83–96.
9. Говорун Т. В. Гендерна психологія: навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – Київ: Академія, 2004. 308 с.
10. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Гупаловська Вікторія Анатоліївна; наук. кер. Баклицький І. О.; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2005. 192 с.
11. Дзюбко Л. В. Теоретичні аспекти самореалізації особистості / Л. В. Дзюбко ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ : НПУ, 2007. 88 с.
12. Долинська Л. В. Формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів: навч.- метод. посібник / Л. В. Долинська, В. П. Черевко; Ліга соціальних працівників м. Києва, Соціальна служба для молоді м. Києва. – Київ: [б. в.], 2001. 95 с.
13. Калениченко Р. А., Коханець А. С. Конфліктологія і психологія управління: навч. посіб. – Київ: Компринт, 2021. 167 с. ISBN 978-617-8007-43-0.
14. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Особливості організації професійнопсихологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. // Вісник Національного університету оборони України. – № 3 (67). – 2022. С. 63-70. DOI: 10.33099/2617-6858–22–67–3–63-70. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256375>.
15. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Нежинська О. О. Психологія бізнесу: навч. посіб. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. 270 с. ISBN 978-966-337-674-5.
16. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Сковири О. П. Особливості підтримки ділової репутації в мережі Інтернет. // Вісник Національного університету оборони України. – № 2 (60). – 2021. С. 41-49. DOI: 10.33099/2617-6858–21–60–2–41-49. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/issue/view/13768>.

17. Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. // Вісник Національного університету оборони України. – № 5 (69). – 2022. С. 47-57. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677>.
18. Каньоса Н. Г. Мотиви навчально-професійної самореалізації студентів вищих педагогічних навчальних закладів: монографія / Н. Г. Каньоса; Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. І. Огієнка. – Кам'янець- Подільський: Зволейко Д. Г., 2013. 190 с.
19. Каньоса Н. Г. Мотиви учбово-професійної самореалізації студентів вищих педагогічних навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Каньоса Наталія Григорівна; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2011. 212 с.
20. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – Київ ; Львів : Сподом, 2011. 216 с.
21. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно- управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя: Просвіта, 2009. 260 с.
22. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. С. 1–5.
23. Комар Т. В. Психологічна природа соціальної зрілості як вагома передумова професійної успішності майбутніх фахівців соціономічного профілю / Т. В. Комар // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. - К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2015. - Серія 12 : Психологічні науки, Вип. 1 (46). С. 171-178
24. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості / Г. С. Костюк // Проф. орієнтація учнів / упоряд. З. С. Нечипорук. – Київ : Рад. школа, 1971. С. 17–25.

- 25.Костюченко І. А. Психолого-педагогічні чинники вдосконалення стилю управлінської діяльності працівників юстиції: дис канд. психол. наук : 19.00.07 / Костюченко Ірина Анатоліївна; Нац. авіац. ун-т. – Київ, 2014. 284 с.
- 26.Кот В. Г. Проблеми та перспективи психологічної підготовки майбутніх працівників сфери рекламного бізнесу / В. Г. Кот // Дні науки- 2016: наука і практика в професійній діяльності фахівців: матеріали студ. наук.-практ. конф. 18 трав. 2016 р. / Ун-т менеджменту освіти; [за заг. ред. О. В. Алейнікової]. – Київ, 2016. С. 41–44.
- 27.Кот В. Г. Психологічна підготовка як інструмент сприяння професійній самореалізації рекламіста / Кот В. Г. // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Київ, 2015. – Вип. 43. С. 33–37.
- 28.Кот В. Г. Психологічне дослідження самоактуалізації працівників рекламної сфери в професійній діяльності / Валерія Геннадіївна Кот // ScienceRise. 2015. Т. 12. № 1 (17). URL: <http://journals.urau.ua/sciencerise/article/view/54857>.
- 29.Кот В. Г. Психологічні аспекти професійної самореалізації працівників рекламної сфери з урахуванням специфіки діяльності / Кот В. Г. / Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Київ, 2013. – Вип. 38. С. 265–269.
- 30.Кот В.Г. Аналіз результатів впровадження програми психологічної підготовки працівників сфери рекламного бізнесу / В.Г. Кот // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – Сєвєродонецьк : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2015. – №2 (37). с.193-202.
- 31.Кот В.Г. Гендерні відмінності особистісних детермінант професійної самореалізації працівників рекламної сфери / В.Г.Кот // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець – Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Костюка Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 27. – Кам'янець – Подільський: Аксіома, 2015. С. 241- 254.
- 32.Кот В.Г. Дослідження гендерних особливостей професійних мотивів

- працівників рекламної сфери / В.Г. Кот // International scientific practical congress of teachers and psychologist “The generation of scientific ideas”, the 17-18th of February, 2015, Geneva (Switzerland), Section 2 / publishing center of the European Association of pedagogues and psychologists “Science», Geneva, 2015, P. 64-70.
33. Кот В.Г. Дослідження професійно - орієнтованих базових рис особистості працівників рекламної сфери / В.Г. Кот // The European Scientific and Practical Congress “Global scientific unity 2014». Section 8: Psychology. – Copenhagen: International Scientific Association “Science and Genesis», 2014. P.93-98202.
34. Кот Г. М. Формування психологічної культури керівників загальноосвітніх шкіл у системі післядипломної освіти : дис канд. психол. наук : 19.00.07 / Кот Галина Миколаївна. – Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. – Київ, 2004. 352 с.
35. Коханець А. С., Митрофанова С. С., Телебенєва Є. О. Основні підходи до вивчення психологами питання професійної самореалізації особистості галузі репутаційного менеджменту / Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства [Електронне видання]: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 20 квітня 2023 року. – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 119-122.
36. Коханець А. С., Телебенєва Є. О. Особливості успішної професійної самореалізації фахівців галузі репутаційного менеджменту / Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VI Міжнародної конференції (16 листопада 2023 року) – Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. С. 190-194.
37. Коханець А., Калениченко Р. Механізми психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу. // Вектори соціальної, організаційної та економічної психології: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 17 лютого 2023 р.). – Київ: Державний торговельно-

- економічний університет, 2023. С. 123-128. URL: <https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==/f467895ec4bf440341490c621abeccb8.pdf>
38. Кузьменко В. У. Теоретичні засади технології розвитку індивідуальності студента в процесі професійної підготовки / В. У. Кузьменко // Соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент : міжнар. наук. форум : зб. наук. праць. – Київ, 2012. – Випуск № 5. С. 52–61.
39. Куліш А. П. Public Relations для громадських (недержавних) організацій : практичні поради на щодень / Андрій Куліш. – Вид. 4-те, змінене та доп. – Київ : [Б. в.], 2004. 126 с.
40. Куліш А. П. Практика PR по-українському : Щоденні поради PR-початківцям / Андрій Куліш. – Київ : Адеф-Україна, 2005. 336 с.
41. Кучеренко Є. В. Психосинтез як фактор оптимізації професійного самовизначення особистості / Є. В. Кучеренко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 3 (28). С. 25–27.
42. Кучеренко Є. В. Розвиток професійного самовизначення майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Кучеренко Єгор Валерійович. – Київ, 2011. 21 с.
43. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – Вип. 8. С. 3–19.
44. Максименко С. Д. Теоретико-методологічні проблеми психології особистості / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – Вип. 7. С. 3–18.
45. Москальова А. С. Стрес як передумова виникнення професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів / А. С. Москальова // Вісн.

- Чернігів. нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. У 2-х т. Т. 2 : зб. наук. праць. – Чернігів, 2012. – Вип. 74. С. 18–23.
46. Нестеренко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства: дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Нестеренко Галина Олегівна ; Запоріж. держ. ун-т. – Запоріжжя, 2002. 201 с.
47. Пометун О. І. Сучасний урок : Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посібник / О. Пометун, Л. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – Київ : А.С.К., 2004. 192 с.
48. Про вищу освіту: Закон України : від 1 лип. 2014 р. № 1556-VII [із змінами] // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 37/38. с. 2004.
49. Пророк Н.В. До проблеми саморозвитку в процесі професіоналізації[Текст] / Н.В. Пророк // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. академіка С.Д.Максименка. – К.: Ніка-Центр, 2011. - Вип. 39. С. 325-335.
50. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / [кол. авт.: О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова; за наук. ред. О. І. Бондарчук]; Ун-т менеджменту освіти. – Київ : [Б. в.], 2014. 194 с.
51. Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі: колективна монографія/ [С.Д.Максименко, Г.В. Куценко-Лада, Н.В.Пророк та ін.]; за редакцією С.Д. Максименка — Кіровоград : Імекс- ЛТД, 2013. 400 с.
52. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи / Г. К. Радчук // Психологія і особистість. – 2015. – № 2(2). С. 85-97
53. Рижий І. Б. Реклама як комунікація / І. Б. Рижий // Наук.-інформ. вісн. Економіка. – 2013. – № 3. С. 326–332.
54. Семиченко В. А. Проблематика особистісного розвитку в контексті неперервної професійної освіти / В. А. Семиченко // Пед. і психол. – 2010. – № 2. С. 46–57.
55. Семиченко В. А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у

- психолого-педагогічних дослідженнях / В. А. Семиченко // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. С. 26–30 с.
- 56.Сігасва Л.Є. Мартіросян О.І. Неперервна освіта дорослих: історикопедагогічний аналіз / Л.Сігасва, О.Мартіросян // Педагогічний процес : теорія і практика. Зб. Наук. Праць. Вип.3. К.: ІНТЕРТЕХНОДРУК. 2007. С.183-195.
- 57.Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді: навчальний посібник / Л. М. Карамушка, О. А. Філь, В. В. Левковець, О. І. Альохіна, В. О. Михайленко. – Київ: Науковий світ, 2008. 182 с.
- 58.Худякова Н.Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності [Текст]: автореферат дис канд. психол. наук : 19.00.10 / Н.Ю. Худякова ; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. - К., 2008. 19 с.
- 59.Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2016. 474 с.
- 60.Angyal A. Foundations for a science of personality / Andras Angyal. – New York : Commonwealth Fund, 1941. 398 p.
- 61.Forster N. Maximum performance: a practical guide to leading and managing people at work / N. Forster. – Cheltenham; Northampton: Edward Elgar Pub., 2005. 594 p.