

**Humenyuk H.V. The study of features of psychophysiological characteristic manifestations in the dynamics of professional self-fulfilment.** The article presents the results of an empirical study that examined the impact of psychophysiological characteristics on the dynamics of professional self-fulfilment of scientific employees. It was found out that the age aspect has little effect on fullness of scientific employees' self-fulfilment, except such a professional self-fulfilment attribute as "a need for professional improvement" that tends to increase with age. Scientific employees' self-fulfilment is also relatively independent on gender. The groups of studied men and women have not significantly differences, except the "a need for professional improvement" attribute that is much greater for women than that for men.

It was determined that scientists who achieved significant professional success have the strong nervous system, as it was evidenced by high parameters of nervous system strength, both excitation and inhibition. The most general level of professional self-fulfilment depends on nervous process lability providing quick orientation in variable (difficult) conditions that is necessary to achieve professional goals, to reveal personal potential and abilities in a chosen profession and to meet the need for professional development.

It was revealed that the level of internal professional self-fulfilment depends on the strength of inhibitory processes that leads to development of self-control, self-command and allows a scientist to keep in a mind focus during a long time a project of his/her own professional development, to form new goals continually and so on. And vice versa, external professional self-fulfilment correlates strongly with the processes of excitation that underlay activity and working ability.

*Key words:* skilled person, professional self-fulfilment, professional successfulness, psychophysiological characteristics, scientist's nervous system.

**УДК: 159.938**

*Дзвоник Г.П.*

### **ВИРІШЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ В КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ**

**Дзвоник Г.П. Вирішення психологічних проблем в комерційних організаціях для забезпечення професійного самоздійснення менеджерів.** В статті наведені необхідні психологічні заходи щодо психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції та консультативної допомоги менеджерам різного віку та досвіду в комерційних організаціях. Нами визначена роль та необхідність психологічних заходів для професійного самоздійснення менеджерів в комерційних організаціях.

*Ключові слова:* професійне самоздійснення, професійна діяльність менеджерів комерційних організацій, психодіагностика, психопрофілактика, психокорекція.

**Дзвоник Г.П. Разрешение психологических проблем в коммерческих организациях для обеспечения профессионального самоосуществления менеджеров.** В статье представлены необходимые психологические методы психодиагностики, психопрофилактики, психокоррекции и психологической консультативной помощи менеджерам различного возраста и профессионального опыта в коммерческих организациях. Нами определена роль и необходимость психологических подходов для профессионального самоосуществления менеджеров в коммерческих организациях.

*Ключевые слова:* профессиональное самоосуществление, профессиональная деятельность менеджеров коммерческих организаций, психодиагностика, психопрофилактика, психокоррекция, психологическая помощь.

**Постановка проблеми.** В сучасний час необхідно враховувати різні фактори як політичні, економічні, соціальні які впливають на самоздійснення особистості професіонала. Важливе місце займають психологічні фактори, пов'язані з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості менеджерів та їх закономірностей стосовно взаємодії в професійному колективі організації. Значимість цих факторів зростає через ускладнення міжособистісних проблем в комерційних організаціях. Це обумовлює необхідність застосування психологічних заходів в колективах організацій. Так, професійне самоздійснення одна зі найважливіших форм життєвого самоздійснення людини, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвитком здібностей й широким використанням його професійного досвіду та здобутків в професійній діяльності іншими фахівцями. У реалізації професійного самоздійснення особистості менеджера важливу роль має відігравати своєчасна психодіагностика, психопрофілактика, психокорекція та психологічна консультативна допомога персоналу організацій.

**Вихідні передумови.** Сьогодення вимагає енергійних і багатогранних фахівців в таких професіях, до яких належить одна зі складних спеціальностей – менеджмент. Це мистецтво домагатися успіху через керівництво людьми в організації та пов'язано з діяльністю менеджерів, які формують цілі організації, забезпечують її ресурсами, планують і здійснюють контроль, приймають рішення й організують діяльність. Особистість менеджера - це головний фактор забезпечення ефективного розвитку організації. Сучасний образ менеджера передбачає наявність відповідних якостей та вмінь, обумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід. Генотип людини є підґрунтям для формування таких якостей, як здатність до ризику, лідерські якості, стресорезистентність. Посада керівника, особливо топ-менеджера, передбачає значні психоемоційні навантаження. Вплив соціальних факторів обумовлює формування таких якостей менеджера, як відповідальність, прагнення до професійного зростання, авторитетність, внутрішній контроль, толерантність. Соціум формує також моральні якості менеджера: патріотизм, національну свідомість, інтелігентність, людяність, порядність, почуття обов'язку, громадянську позицію, чесність, доброзичливість тощо. Тобто, менеджер – це людина, яка займає постійну керуючу посаду, наділена повноваженнями і приймає в їх межах рішення за певними видами діяльності організації. Необхідні якості, що забезпечують успішність виконання діяльності менеджера це, перш за все, високо розвинені організаторські здібності (вміння управляти); комунікативні здібності (вміння входити в контакт, налагоджувати взаємовідносини); ініціативність, організованість, енергійність, дисциплінованість, висока здібність впливати на оточуючих людей, здібність управляти, здібність формувати та розвивати ефективні робочі групи, здібність вирішувати проблемні ситуації у короткий термін; добре розвинені аналітичні здібності. Особистісні якості та схильності до професії менеджера це - вміння прогнозувати, передбачати ситуацію, доброзичливість, колективізм, врівноваженість, скромність, впевненість у собі, енергійність, ерудованість, прагнення до постійного особистісного зрос-

тання. Важливе значення для ефективності роботи менеджера мають також прояви емоційної сфери: опірність стресу, емоційна стабільність, спроможність до співпереживання тощо. В сучасний час коли країна знаходиться в стадії політичного, економічного та соціального реформування, все частіше виникають екстремальні перепони для здійснення діяльності та професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій, які знаходяться під тривалим впливом стресорів, тривалий негативний вплив яких може призвести до психоемоційного напруження, тривожності, агресивності, конфліктності та психогенно обумовлених розладів. Таким чином, необхідно проводити психологічні заходи щодо психодіагностики, психокорекції та оптимізації психофізіологічного стану менеджерів і персоналу організацій для запобігання впливу стресорів сучасного життя та збереження психофізіологічного здоров'я особистості.

**Мета статті.** Представити практичні рекомендації щодо розвитку професійного самоздійснення особистості менеджера на різних етапах діяльності в комерційних організаціях.

**Аналіз основних психологічних заходів спрямованих на професійне самоздійснення менеджерів комерційних організацій.** Розглянемо основні психологічні заходи, спрямовані на психологічну допомогу, яка полягає у забезпеченні емоційної смислової та екзистанційної підтримки людини або суспільства в ситуаціях ускладнення, що виникають під час їх особистісного та соціального буття. Так, психологічна допомога, крім людини та суспільства, також надається соціальним групам та організаціям. Основні форми психологічної допомоги поділяють на такі основні види: індивідуальні, фронтальні та групові. Індивідуальні форми психологічної допомоги для професіоналів полягають у тому, що менеджер або персонал організації в разі потреби може отримати необхідні психологічні знання самостійно. Кожна окрема особистість може досить оперативно самостійно одержати необхідну інформацію, доповнювати та розширити її (наприклад, використовувати відповідну психологічну літературу, компакт-диски, WEB-сторінки тощо). Зміст фронтальних форм психологічної допомоги виявляється в тому, що інформація отримується у присутності інших людей (наприклад, під час лекції на психологічну тематику). Особливості такої форми полягають в тому, що на сприйняття, аналіз та осмислення відповідної інформації особистістю впливають емоційні реакції інших людей, їх ставлення до тих чи інших психологічних проблем. Групові форми психологічної допомоги доцільно використовувати, коли особистість у процесі спільної діяльності з іншими людьми аналізує психологічні проблеми, отримує нову інформацію про власні психологічні особливості, ставлення до себе, до інших людей, особливості поведінки в нових соціально-професійних ролях, при виконанні групових завдань (наприклад, у процесі проведення соціально-психологічних тренінгів, ділових та навчально-рольових ігор тощо). Так, застосування в комерційних організаціях психодіагностики, яка полягає в обстеженні менеджерів та персоналу організації, моніторинг змісту й умов індивідуального (групового) розвитку, вивчення причин, які ускладнюють діяльність та комунікативні відносини між особистостями. В процесі проведення профілактичної роботи в комерційних

організаціях визначаються можливі ускладнення в колективі, визначаються соціально-психологічні умови, проводиться розробка спеціальних заходів (наприклад, дискусії, індивідуальні бесіди тощо). В організаціях психокорекційна робота є тактовним втручанням у процеси психічного й особистісного розвитку людини з метою виправлення відхилень у цих процесах і часто впливає не лише на особистість, а й на її оточення, організацію в цілому життєдіяльності. Стосовно діяльності менеджерів організації психокорекційна робота може бути спрямована на стратегії поведінки, стилів керівництва, особливостей ділового спілкування, вміння організувати свій час та певних особистісних характеристик менеджера (тривожності, імпульсивності, підозрливості тощо). Консультативна робота з менеджерами виступає, як один із найбільш універсальних видів психологічної допомоги, що включає визначення психологічних проблем, вибір адекватної техніки вирішення проблеми тощо).

Для регуляції психофізіологічного стану людини використовується психічна регуляція, як метод психопрофілактики, психогігієни та психокорекції, що пов'язаний з цільовим управлінням психічними, психофізіологічними процесами. За допомогою цього методу людина може поліпшити свій емоційний стан, вольові якості, увагу, пам'ять тощо. Час оволодіння методикою психічної саморегуляції зменшиться, якщо оволодіти деякими прийомами: вмінням створювати емоційний стан (формування стану психічного спокою або психічної мобілізації); управління психічними процесами (наприклад, увагою, концентрацією на бажаному й, вміння за необхідністю розслабитись та заснути); навчитись за своїм бажанням розслаблювати м'язи або, навпаки, тонізувати, збільшити концентрацію їх сили; впливати на функції нервової системи шляхом відтворення в пам'яті образів, емоційно забарвлених відчуттів.

При психокорекційних процедурах з метою формування позитивного емоційного стану для професіоналів застосовують групові дискусії, рольові ігри, психогімнастику; ауторенінг; методи релаксації; індивідуально-психологічне консультування; психомалюнок та ін.

Так, **групова дискусія** може бути використана з метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних боків і, як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань, призводить до розв'язання прихованих конфліктів, надання учасникам можливість виявити свою компетентність, полегшує саморозкриття кожного учасника групи, що сприяє досягненню поставленої корекційної мети. Класифікують різні форми групової дискусії, які використовуються в тренінгу і психокорекції. Виділяють *структуровані* дискусії, в яких задається тема для обговорення і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкової атаки») і *неструктуровані* дискусії, в яких ведучий пасивний, теми обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується. Групова дискусія складається з трьох етапів: постановки, розв'язання проблеми та підведення підсумків. Предметом групової дискусії в процедурі психокорекції психофізіологічного стану виступає особистісна проблема на відміну від соціально-психологічних тренінгів управлінської спрямованості, де предметом виступа-

ють інтелектуальні та організаційно-управлінські завдання і міжособистісні проблеми. Психолог як організатор дискусії поєднує висловлювання учасників з кожного поставленого питання, узагальнює їх, групує, виділяє умовні думки, внаслідок чого досягається якісно новий результат, малоімовірний при індивідуальній роботі учасників групи.

Надзвичайно продуктивним вважається використання **ігрових методів** у тренінгу і психокорекції. **Рольова гра** – складна системна інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто певний набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку його учасників. Організаційною одиницею рольової гри виступає умовна проблемна ситуація. Вона розгортається у процесі заняття як окремий сюжет. В його основу може бути покладена навчальна або реальна професійна проблема, формування якої включає відповідне питання. Для проведення рольової гри, крім проблемної ситуації, також необхідний достатній для відтворення такого сюжету набір ролей, які розподіляються між учасниками заняття. Кожному учаснику відведена певна роль у вигляді рольових приписів від керівника, яких вони мусять дотримуватися протягом гри. Рольова гра складається з кількох стадій. На першій стадії групової роботи рольові ігри корисні, як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри є інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити труднощі у міжособистісних контактах і психологічних проблемах. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які раніше здавалися малодоступними, тренуються і закріплюються вербальні й невербальні комунікативні вміння. Гра ефективна для створення умов саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості і відкритості, оскільки відтворює психологічний зв'язок людини з її дитинством. Внаслідок цього гра стає могутнім психотерапевтичним і психокорекційним засобом для особистості. Можливості ігрових методів у тренінговій і психокорекційній роботі невичерпні. Загальною ознакою рольових ігор є включення активності тренуваного в події, що імітують дійсність або наближаються до дійсності. У рольових іграх психотехнічної процедури корекції емоційної орієнтації наголос робиться на аналіз і рефлексію проявів емоційної орієнтації людини в міжособистісній взаємодії. Саме в рольових іграх найбільшою мірою реалізуються принципи активності, об'єктивації поведінки і всі принципи особистісних проявів: емпатійності, відкритості, прийняття, довіри переживанням, динамічності досвіду.

Процедура рольової гри включає два етапи. Протягом першого етапу учасники знайомляться із ситуацією, розподіляють ролі, організують простір для проведення рольової гри і здійснюють програвання ситуації, тобто власне рольову гру.

Для досягнення цілей рольової гри на етапі групового обговорення треба дотримуватися низки методичних вимог. Насамперед до цих вимог належить правильний підбір ситуації, що включає: сюжет гри; поставлену психологічну

проблему; характер заданих відносин, ролей і конкретних обставин. При виборі і розробці ситуації необхідно дотримувати дві умови:

1. зміст ситуації і сутність поставленої в ній проблеми повинні бути адекватні реальній дійсності;
2. зміст ситуації повинен бути знайомий учасникам тренінгу, а також відповідати цілям тренінгу.

Ситуації взаємодії, вибрані для рольових ігор дають можливість учасникам продемонструвати своєю поведінкою емоційну орієнтацію на прикладі партнерської взаємодії. Можливість досягти успіху у розв'язанні складної психологічної ситуації, використовуючи різноманітні способи поведінки підвищують як зацікавленість учасників, так і методичну цінність рольової гри згідно цілей психокорекційної процедури. На етапі діагностуючому і постановчому використовуються імітаційна гра, що дозволяє показати основні помилки учасників, невідповідності позитивної емоційної орієнтації, створити мотивацію до навчання й особистісного зростання. На етапі формування використовуються рольові ігри, що дають можливість сформувати вміння рефлексувати свої почуття й емоції з приводу індивідуальних поведінкових проявів, комфортність або дискомфорт психологічного самопочуття. На етапі нормування використовуються рольові ігри, які дозволяють у сукупності застосовувати тільки надбані вміння й установки. На етапі здійснення рольових ігри «Критика» й «Схвалення» відстежується сформованість умінь і установок згідно психокорекційній меті. Організація рольової гри припускає чіткість інструкцій, перерахування ролей і їх вибір учасниками, виклад сюжету гри. Тренер виступає як активний спостерігач.

**Ділова гра** спрямована на те, щоб імітуючи реальні професійні ситуації за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпечити формування умінь і навичок, необхідних для розв'язання професійних ситуацій. Введені до використання ролі відображають функції тих реальних посадових осіб, які беруть участь у вирішенні конкретних проблем («завідуючий відділу», «директор організації» тощо). Вид професійної діяльності, у процесі виконання якої виникають професійні проблеми, виникає тип ділових ігор. Ділова гра може сприяти розвитку певних особистісних якостей її учасників: знижування стереотипності мислення; підвищення здатності до професійної творчості; підсилювати почуття відповідальності; впливати на адекватність самооцінки; орієнтувати на самопізнання, самоаналіз та самовдосконалення особистості. Необхідними умовами ділової гри є вибір професійних ситуацій, яка б відповідала професійним інтересам та рівню підготовки учасників занять; адекватне, відповідно змісту конкретної діяльності і ситуації, виокремлення «конфліктних» ролей; повноцінне виділення критеріїв і показників оцінки результативності роботи учасників гри.

Психологічний малюнок (**психомалюнок**) використовується на етапі діагностики і формування психотехнічної процедури корекції психофізіологічного стану, а також на етапі здійснення. На *етапі діагностики* використовуються: психомалюнки-тести «Неіснуюча тварина», «Будинок», «Дерево», «Людина» та ін., що дозволяють одержати інформацію про наявність фобій, особистісну са-

мооцінку, стан нервової системи, соціальну спрямованість людини. Також на етапі діагностики можна використовувати психомалюнок «Стіна», що надає інформацію про наявність психологічних захистів, емоційне самопочуття індивіда і його соціальне оточення на теперішньому життєвому етапі. Інтерпретація кольорової гама малюнка, структурних ліній, форми і розміру малюнка надають інформацію не тільки для діагностики, але й сприяє формуванню рефлексії згідно психокорекційній меті. На *етапі формування* особливу роль відіграють психомалюнки «Скидання субособистостей», коли окремі члени групи ще не відчувають себе здатними відкрито і щиро вербалізувати думки і почуття. Тому на допомогу приходять психомалюнок, у якому реалізується можливість відбити глибинний психологічний зміст, що відповідає психологічному стану суб'єкта. Використовуючи психомалюнок «Автопортрет» на *етапі здійснення*, коли учасники групи застосовують свої нові вміння виявляти власні емоції через художній образ і читати психологічний зміст малюнків, що є одним з методів, які виводять на пізнання логіки несвідомого. Виникнення індивідуального завдання для учасників групи психомалюнку «Карта досягнень», допомагає більш чітко усвідомити свої особистісні та професійні досягнення, створити наочну картину своїх успіхів та труднощів, побачити нові можливості подолання перешкод на шляху професійного самоздійснення та визначити важливі ресурси подальшого розвитку.

Використання **психогімнастики** в психотехнічній процедурі корекції психофізіологічного стану менеджерів для розвитку вміння рефлексувати і запам'ятовувати широкий спектр невербальних сигналів, відчуттів тіла, емоційних станів і пов'язаних з ними відчуттів, а також для вдосконалення вмінь розпізнавати такі сигнали в інших людях. Тим самим психогімнастика допомагає створювати цілісність і адекватність Я-образу, паралельно навчаючи позитивному емоційному ставленню до всіх його граней, а також подавати й одержувати зворотній зв'язок відносно цього Я-образу. В психогімнастичні вправи включені не тільки рухи тіла, але і можливість вербалізувати ключові моменти вміння, що програються. На етапі формування можна застосовувати такі психогімнастичні вправи як «Зображення емоцій», «Передавання емоцій», а у тренінгу спілкування використовуються такі вправи: «Обмін невербальною інформацією», «Контакт очей» та ін. На етапі нормування застосовують такі психогімнастичні вправи: «Заборонений плід», «Колодязь», які відбивають ціннісні орієнтації й актуальні потреби суб'єкта і дають можливість паралельно аналізувати емоційне ставлення до цих психологічних характеристик людини.

В психокорекційній процедурі використовують вправи, що спрямовані безпосередньо на діагностику і формування позитивного емоційного ставлення до самого себе, власного Я-образу і через нього до оточуючих людей і дійсності в різноманітті їхніх проявів. Паралельно у вправах можна відпрацьовувати вміння рефлексувати власні почуття, емоції думки і дії. Формуванню і нормуванню позитивної рефлексії емоційної орієнтації використовують вправи «Мої достоїнства і недоліки», «Роздратування», «Окис удачі-невдачі», «Біля дзеркала», «Я ціную», «Сила мови» та ін.

До процедури психокорекції можна віднести метод **аутогеного тренування (АТ)**, який вважається важливим психопрофілактичним та психотерапевтичним засобом регуляції та оптимізації функціонального стану людини. Ауто-тренінгові вправи в процедурі психокорекції психофізіологічного стану людини виконують як релаксаційну функцію, так і функцію тренування вміння рефлексувати стани і думки, випробувані в ході АТ-вправ, позбавлення зайвої психічної напруги, стресових станів, розвивають навички аутосугестії і закріплюють способи саморегуляції. За допомогою спеціальних вправ самонавіювання, здійснюється саморегуляція функцій організму.

Проведення тренінгів із персоналом організації дозволяє усвідомити відповідальність та контрольованість особистісних реакцій на стресори, особливостей свого прийняття оточуючих та розкриття механізмів такого сприйняття («Вибіркове сприйняття»); тренінг «Управління часом» виступає як складова частина тренінгу з самоменеджменту, але її виокремили в окремий блок для підкреслення важливості цієї техніки при створенні технології подолання та профілактики професійного стресу. Ця техніка передбачає оволодіння спеціальними навичками, що дозволяють ефективно розподіляти 24 години доби, з метою досягнення особистісних, професійних цілей та сприяє підвищенню ефективності власної діяльності в цілому; тренінг «Асертивної поведінки» включає в себе здатність відстоювати свої права без обмеження прав інших людей, як самостверджувальна поведінка. Асертивна технологія пов'язана з розвитком комунікативних умінь та розвитком такої якості, як впевненість у собі. Технологія дозволяє виявити причини виникнення невпевненої та агресивних типів поведінки, а також вона спрямована на формування навичок асертивної поведінки. Значний акцент у технології ставиться на оволодіння вмінням проявляти впевненість як вербально, так і невербально. Або інакше, коли людина поводить себе невпевнено або виявляє агресивність, незадоволені потреби можуть ставати стрессорами. В основі тренінгу «Позитивного мислення» лежить оздоровче мислення, яке ставить за мету досягнення внутрішньої гармонії та сприяє психофізіологічному здоров'ю. Ці техніки призводять до усвідомлення людиною до варіативності власної поведінки та оволодіння технікою гнучкого вибору стратегії реакцій на ту чи іншу подію. Таким чином відбувається швидша адаптація до стресової ситуації, що призводить до мінімізації витрат внутрішніх ресурсів.

Позитивний ефект також сприяє проведенню лекцій для персоналу організації на тему: «Самоздійснення особистості як процес особистісного вдосконалення, основні складові та етапи» та «Місце самоздійснення в особистісно-професійному розвитку менеджерів» для персоналу комерційних організацій. В цілому можна зробити висновок, що лише планомірний, багатоаспектний вплив на всі сфери життєдіяльності особистості - як на органічну, психофізіологічну, так і на психологічну дозволяє ефективно проводити профілактику виникнення професійного стресу у фахівців та персоналу організацій.

Застосування вищенаведених методів психічної регуляції та корекції психофізіологічного стану професіоналів сприяє формуванню позитивного емоцій-



ного стану та забезпечує оптимальний психофізіологічний стан для успішного професійного самоздійснення менеджерів комерційних організацій.

### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности./ Абульханова-Славская К.А.// М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Анциферова Л.И. Принцип связи психологии и деятельности и методологии психологии /Анциферова Л.И.// Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1969, – С.57-68.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / Асеев В.Г.// М.: Мысль, 1976. – 158 с.
4. Березовская Р.А. Отношение менеджеров к своему здоровью, как к фактору профессиональной деятельности / Березовская Р.А. // Автореф.канд.дис.СПб., 2001.
5. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе/ Божович Л.И. // Вопросы психологии. - 1979. №2. – С.45-57.
6. Зайчикова Т.В. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників / Зайчикова Т.В. // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ За ред.. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.:Міленіум. 2003. – Ч.9. – С. 103-108.
7. Карамушка Л.М. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників / Карамушка Л.М. – К., 2004. – 311с.
8. Клетт Б. Стресс-менеджмент / Клетт Б. // СПб.: Нева. 2003. – 193 с.
9. Марищук В.Л.,Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / Евдокимов В.И. // СПб: Изд.дом «Сентябрь». 2001. – 260 с.
10. Некрасов В.П. Методы психорегуляции / Некрасов В.П. // М.:ФиС, 1986. – 32 с.
11. Немчин Т.А. Состояние нервно-психического напряжения / Немчин Т.А. // ЛГУ, 1983. 160 с.
12. Sharit J., Salvendi G. Occupational stress: review and reappraisal // Human Factors, 1982. Vol. 24, P. 129-162.

### Spisok vikoristanih dzherel

1. Abulhanova-Slavskaya K.A. Deyatelnost i psihologiya lichnosti. – М.: Nauka, 1980. – 335 s.
2. Antsiferova L.I. Printsip svyazi psihologii i deyatelnosti i metodologii psihologii. – Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. – М.: Nauka, 1969, - S.57-68.
3. Aseev V.G. Motivatsiya povedeniya i formirovaniya lichnosti. –М.: Myisl, 1976. – 158 s.

4. Berezovskaya R.A. Otnoshenie menedzherov k svoemu zdorov'yu, kak k faktoru professionalnoy deyatel'nosti. Avtoref.kand.dis.SPb., 2001.
5. Bozhovich L.I. Etapy formirovaniya lichnosti v ontogeneze // Voprosy psikhologii. 1979. #2. – S.45-57.
6. Zaychikova T.V. Osoblivosti proyavu ta determinanti sindromu «profesynogo vigorannya» u pedagogichnih pratsivnikiv // Aktualni problemi psikhologii. Tom 1.: Sotsialna psihologiya. Psihologiya upravlinnya. Organizatsyna psihologiya: Zb. naukovih prats Institutu psikhologii Im. G.S. Kostyuka APN UkraYini/ Za red.. Maksimenka S.D., Karamushki L.M. – K.:Millenium. 2003. – Ch.9. - S. 103-108.
7. Karamushka L.M. Sindrom profesynogo vigorannya ta profesyna kar'era pratsivnikiv./ Za red. S.D.Maksimenko ta In. – K., 2004. – 311s.
8. Klett B. Stress-menedzhment. – SPb.: Neva. 2003. – 193 s.
9. Marischuk V.L.,Evdokimov V.I. Povedenie i samoregulyatsiya cheloveka v usloviyah stressa.- SPb: Izd.dom «Sentyabr». 2001. – 260 s.
10. Nekrasov V.P. Metody psihoregulyatsii. – M.:FiS, 1986. – 32 s.
11. Nemchin T.A. Sostoyanie nervno-psihicheskogo napryazheniya. - LGU, 1983. 160 s.
12. Sharit J., Salvendi G. Occupational stress: review and reappraisal // Human Factors, 1982. Vol. 24, P. 129-162.

**Dzvonyk G.P. Solution of the psychological problems in commercial organizations to guarantee managers' their professional self-realization.** The article measures psychological factors of the psycho-diagnostics, psychological prophylaxis, correction and advices for managers of all ages and experience in commercial organizations. We defined the role and need for psychology of self-realization for professional managers in commercial organizations. An important place is occupied by psychological factors associated with considering individual psychological characteristics of the individual managers and their patterns of interaction in a professional team organization. The significance of these factors increases the complexity of interpersonal problems through commercial organizations. This necessitates psychological action groups in organizations. Thus, professional self-realization is one of the most important forms of self-realization of human life, characterized by a high level of disclosure of personal and professional potential, development capabilities and extensive use of his professional experience and achievements in professional activity other professionals. Overall, only systematic, multidimensional impact on all spheres of personality - both organic, physiological and the psychological can effectively be prevented occurrence of occupational stress specialists and staff organizations. Application of mental regulation and correction of psychophysiological state professionals promotes positive emotional state and ensure the success of professional self-realization of managers of commercial organizations.

*Key words:* professional self-realization, professional activity of managers of commercial organizations, psych diagnostics, psychological prophylaxis, psychological correction.