

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**

ПЕТРОВА ЛАРИСА ГЕННАДІЇВНА

УДК 159.923.2:95.005

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ
ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ**

Спеціальність: 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Вищому навчальному закладі «Університет економіки та права «КРОК»».

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент
Сингаївська Ірина Валентинівна,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»»,
завідувач кафедри психології

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор
Бондарчук Олена Іванівна,
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України,
завідувач кафедри психології управління

кандидат психологічних наук, професор
Винославська Олена Василівна,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»,
професор кафедри психології і педагогіки
факультету соціології і права

Захист відбудеться «28» вересня 2016 р. о 14.30 на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.130.02 ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32, аудиторія 245.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32.

Автореферат розіслано «26» серпня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат психологічних наук, доцент

Ю.О. Живоглядюв

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток нових ринкових відносин зумовив появу цілої низки нових професій, серед яких – менеджер з персоналу. Нині від професійної майстерності та задоволеності професійною діяльністю цієї категорії працівників багато у чому залежить ефективність діяльності організації. Незважаючи на стрімкий розвиток технологій, люди залишаються головним капіталом будь-якої організації. Саме тому роль менеджера з персоналу, до обов'язків якого належить підбір нових співробітників та турбота про ефективну та злагоджену роботу персоналу, важко переоцінити.

Менеджери з персоналу в сучасних умовах є активними учасниками реалізації кадрової політики та суб'єктами кадрових рішень. До подібного висновку дійшли автори численних досліджень, спрямованих на вивчення психологічних особливостей діяльності цієї професійної групи (В. Агеєв, Т. Базаров, А. Деркач, П. Друкер, С. Іванова, В. Маркін, А. Наумов, А. Ситников та ін.).

Проблема задоволеності професійною діяльністю займає провідне місце у житті кожної працездатної людини. На сьогоднішній день у межах психології праці накопичено значний масив досліджень, пов'язаних із проблемою задоволеності професійною діяльністю. Створено різні теорії, концепції, моделі та запропоновано практичні рекомендації. Вагомий внесок у вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю зробили вчені: К. Альдерфер, О. Васильєва, В. Врум, Ф. Ільясов, К. Замфір, А. Здравомислов, А. Корнієнко, В. Магун, Д. Мак-Грегор, В. Мансуров, А. Маслоу, Е. Мейо, Е. Молевіч, Л. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, М. Чіксентміхайі, В. Ядов та інші. Усі підходи до вивчення поняття задоволеності Е. Ільїн об'єднав у дві групи: загально-психологічний (задоволеність як стан, як мотив) і соціально-психологічний (задоволеність як оцінка, ставлення та установка). Найбільш перспективним у дослідженні проблеми задоволеності професійною діяльністю, на думку науковців, є напрямок, спрямований на визначення зв'язку між задоволеністю професійною діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями працівника. Загальна задоволеність професійною діяльністю залежить від задоволеності тим, наскільки професія відповідає характеру людини, адже у неї є потреба у реалізації індивідуальних особливостей під час виконання власних професійних обов'язків.

Проблема задоволеності людини власною професійною діяльністю представляє інтерес для організаційних психологів. Ця обставина обумовлена тим, що цей феномен є цінним як для кожного окремого працівника, так і для організації загалом. Проблема задоволеності професійною діяльністю була найбільше вивчена в 70-80-х роках ХХ століття. Однак одержані результати, хоча і мають значну наукову цінність, потребують подальшого вивчення у зв'язку зі значними соціально-економічними змінами, які відбулися в Україні за останні роки. Крім того, задоволеність професійною діяльністю вивчалася в межах деяких галузей. Найбільш повно вона досліджена в межах промислових підприємств і набагато менше уваги приділялося професійній діяльності кваліфікованих спеціалістів комерційних організацій.

Аналіз людини як суб'єкта професійної діяльності представлено в працях

А. Брушлинського, Г. Костюка, С. Максименка, В. Моляко, Т. Титаренко та ін. Професійно важливі якості управлінців вивчалися в роботах Л. Карамушки, Н. Коломінського, В. Шепеля, але здебільшого висвітлювалися лише окремі чинники та умови їх розвитку. Окремі проблеми становлення особистості в процесі професійної діяльності розглядалися у дослідженнях Н. Алюшиної, Б. Ананьєва, О. Бодальова, О. Бондарчук, О. Винославської, В. Гордієнко, Ю. Живоглядова, М. Кутас, Г. Ложкіна, Т. Малкової, Л. Мітіної, Л. Мороз, О. Сафіна, В. Семиченко, І. Сингаївської, В. Сідака, В. Шимка та інших науковців.

Отже, вивчаючи соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, організація отримує інформацію про надійність персоналу та про кадрові ризики.

Наукове завдання полягає у визначенні соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, розробці тренінгової програми особистісно-професійного розвитку та практичних рекомендацій для психологів та керівників комерційних організацій щодо підвищення рівня задоволеності менеджерів з персоналу власною професійною діяльністю.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано на кафедрі психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» у межах комплексної науково-дослідної роботи за темою: «Психолого-акмеологічні засади професійної підготовки майбутнього фахівця у сфері менеджменту та права» (номер державної реєстрації 0111U002758).

Тему дослідження затверджено Вченою радою Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (протокол № 5 від 14. 02. 2013р.) та узгоджено з Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 10 від 17. 12. 2013 р.).

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, розробці й апробації психологічного інструментарію, який буде сприяти підвищенню рівня задоволеності їх професійною діяльністю.

Для досягнення мети були поставлені такі **задачі**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми та визначити поняття задоволеності професійною діяльністю як психологічного феномену.
2. Описати психологічні особливості професійної діяльності менеджерів з персоналу.
3. Емпірично дослідити та визначити соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу.
4. Розробити програму психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку для менеджерів з персоналу та практичні рекомендації для психологів та керівників організацій, які допоможуть підвищити рівень задоволеності менеджерів з персоналу власною професійною діяльністю.

Об'єкт дослідження – задоволеність професійною діяльністю менеджера з персоналу.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники, які впливають на задоволеність професійною діяльністю менеджера з персоналу.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених задач у роботі було застосовано комплекс взаємодоповнюючих дослідницьких *методів*:

- теоретичні (теоретико-методологічний аналіз, узагальнення, систематизація) для аналізу питань, що пов'язані з виникненням задоволеності професійною діяльністю особистості в різних умовах;

- методи емпіричного дослідження (опитування, вивчення документації, тестування, спостереження, констатувальний експеримент, формувальний експеримент) для збору емпіричного матеріалу та визначення соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу;

- методи математичної статистики (порівняльний аналіз, кореляційний аналіз, загальна оцінка достовірності відмінностей показників, факторний аналіз методом головних компонентів з подальшим варимакс-обертанням, аналіз таблиць кростабуляції за допомогою критерію χ^2 -Пірсона) для статистичної та математичної обробки одержаних результатів. Обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 22) та «Microsoft Excel».

Для вирішення завдань емпіричного дослідження було використано комплекс методик з вивчення соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. До нього увійшли такі методики: «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев); «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич); «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн; переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова); «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана); «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна); «Локус контролю» (Д. Роттер); «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоришин); Особистісний опитувальник ЕРІ (методика Г. Айзенка, варіант А). Для вивчення соціально-демографічних чинників (вік, стать, стаж роботи, освіта, сімейний стан, наявність та кількість дітей) було використано анкетування.

Надійність та вірогідність результатів забезпечено використанням надійних діагностичних методів, які відповідають меті та завданням дослідження; взаємоперевіркою результатів, одержуваних за різними методиками; застосуванням методів математичної обробки даних; поєднанням якісного та кількісного аналізу експериментальних даних; змістовним аналізом отриманих результатів; репрезентативною вибіркою опитаних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що в дисертації *вперше*: визначено соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу комерційних організацій в ситуації швидких змін соціально-економічних умов; розроблено та апробовано програму заходів, які спрямовані на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу;

удосконалено: інформацію про використання показника задоволеності професійною діяльністю як соціально-психологічного чинника особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу; зміст зв'язків між задоволеністю

професійною діяльністю менеджерів з персоналу та соціально-психологічними чинниками, які її формують;

отримали подальший розвиток: теоретичні та практичні підходи до використання задоволеності професійною діяльністю як психологічного інструменту особистісно-професійного розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони дають інформацію про соціально-психологічні чинники, які впливають на задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу комерційних організацій. Ці результати та складені на їх основі практичні рекомендації можуть бути використані керівниками комерційних організацій у системі управління персоналом, для здійснення індивідуального підходу в процесі професійного розвитку працівників. Запропоновані методики можуть бути використані у роботі організаційного психолога для запобігання плинності кадрів та підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю. На основі одержаних даних можна розробити заходи, втілення яких у практичну роботу організації забезпечить підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю та удосконалить професійну ефективність усієї організації. Результати можуть бути використані в практиці професійної підготовки студентів за напрямками «Психологія» та «Менеджмент», а також як матеріали у вивченні навчальних модулів «Психологія праці», «Психологія управління персоналом», «Менеджмент персоналу» та в межах професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації менеджерів з персоналу.

Впровадження результатів дослідження здійснювалося під час роботи зі слухачами курсів підвищення кваліфікації за програмами «Управління персоналом» та «Директор з персоналу», які проходили у департаменті підвищення кваліфікації Навчально-наукового інституту магістерської підготовки та післядипломної освіти ВНЗ Університету економіки та права «КРОК» (довідка № 23 від 14. 03. 2016 р.); у навчальному процесі Вищої школи управління ПАТ ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом» у навчальних програмах слухачів курсів підвищення кваліфікації від Київського міського центру зайнятості за програмами «Директор з персоналу», «Керівники підрозділів кадрів і соціально-трудова відносин» (довідка № 620 від 28. 03. 2016 р.) та у тренінговій програмі особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу компанії ТОВ «НК Інвестнафтопродукт» (довідка № 10-08/3 від 08. 10. 2015 р.).

Апробація результатів дисертації. Головні положення та результати дослідження доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», на всеукраїнських та міжнародних наукових конференціях: IX Міжнародній конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу» (Київ, 2013р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Якість життя: потенціал та перспективи психологічної науки і практики» (Донецьк, 2013р.); Науково-практичній конференції молодих учених «Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності» (Київ, 2013р.); XXIII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя» (Запоріжжя, 2013р.); II Міжнародній науковій конференції

«Розвиток вищої освіти, демократичного суспільства і ринкової економіки у європейському контексті» (Молдова, Кишинів 2014р.); X Ювілейній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (Київ, 2014р.); Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Психолого-педагогічне забезпечення модернізації післядипломної педагогічної освіти в умовах змін» (Київ-Донецьк, 2014р.); Науково-практичній конференції молодих учених «Актуальні проблеми сучасної наукової думки» (Київ, 2014р.); Науково-практичній конференції молодих учених «Еволюція наукової думки в контексті європейського вибору України» (Київ, 2015р.).

Особистий внесок здобувача. Обґрунтовані автором наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у розробку проблеми задоволеності професійною діяльністю такої професійної групи фахівців, як менеджери з персоналу. Визначено соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Розкрито психологічні особливості їх професійної діяльності. Розроблено та апробовано науково-практичні рекомендації щодо підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертації не використовувалися.

Публікації. Зміст, основні положення та результати дослідження відображено у 15 публікаціях. Із них 6 статей опубліковано у виданнях, що включені до переліку фахових у галузі психології, затверджених ДАК МОН України, у тому числі 2 статті у міжнародному фаховому виданні. Також результати дослідження відображено у 9 збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференцій. Усі публікації виконані автором одноосібно.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 295 сторінок, а основний – 176 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 29 таблиць, 17 рисунків, 6 додатків. Список використаних джерел складається з 223 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет дослідження, його методологічні й теоретичні засади, розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення одержаних результатів, описано структуру дисертаційного дослідження.

У **першому розділі «Теоретичний аналіз проблеми задоволеності професійною діяльністю»** здійснено аналіз наукової літератури, у якій розглядається задоволеність професійною діяльністю як психологічний феномен. Огляд психологічних досліджень продемонстрував, що задоволеність як психологічний феномен вивчалася у зв'язку з різними аспектами життєдіяльності людини. У наукових працях К. Роджерса обґрунтовано ідею про нерозривний зв'язок самореалізації і задоволеності, а також вказано, що для людини особливо важливою є самореалізація у професійній діяльності й особистому житті.

О. Лук, визначаючи поняття задоволеність професійною діяльністю, спочатку формулював його як приємний позитивний емоційний стан у результаті оцінки власної роботи або досвіду. Надалі він дещо змінив це визначення, а саме: задоволеність професійною діяльністю є результатом оцінки власної роботи, що дозволяє досягти певних цінностей, пов'язаних з роботою, за умови, що ці цінності дають можливість задовольнити потреби індивіда.

Вивчення теоретичних і емпіричних досліджень науковців (В. Врума, Ф. Герцберга, Ф. Ільєсова, К. Замфіра, Д. Макгрегора, Л. Портера) довело, що задоволеність професійною діяльністю є однією з найважливіших змінних при вивченні людини у сфері професійної діяльності. Це інтегральна психологічна характеристика ставлення людини до різних аспектів професійної діяльності, а саме: до праці загалом, до професії та до роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності, а в подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості у професійній діяльності. Існує проблема методологічного підходу до вивчення задоволеності професійною діяльністю. Різні науковці визначають задоволеність професійною діяльністю як мотив, оцінку, ставлення, установку, відчуття, емоційний стан. Деякі з них намагаються поєднувати різні методологічні підходи.

Оскільки у якості об'єктивних виступають чинники професійної діяльності, ставлення до яких і формує задоволеність нею, то експериментально можна вивчити тільки вплив тих чинників, які вважаються суб'єктивними, та мають відношення до особистості працівника. У якості суб'єктивних чинників В. Ядов розглядає індивідуально-психологічні особливості працівника, які складаються з двох груп. Перша група – це функціональні характеристики: стать, вік, сімейний стан, рівень освіти, кваліфікація. Друга група суб'єктивних особливостей – це особистісні характеристики: темперамент, мотивація, самооцінка, рівень домагань, спрямованість та цінності.

Автор теорії потоку М. Чіксентміхайі говорить про те, що якщо слідувати концепції потоку, то будь-яка діяльність може приносити задоволення. Перебування у потоковому стані не обмежується якоюсь певною сферою діяльності чи процесом діяльності. Воно поширюється на усі сфери, у яких знаходиться конкретна людина. Цей стан, стосовно професійної діяльності, можна описати як відчуття задоволення від самореалізації, підвищеної і обґрунтованої впевненості у собі, реалізації комунікативних здібностей, уміння чітко та ясно висловлювати власні думки, переконувати співрозмовника, ефективно вирішувати проблеми будь-якої складності або знаходити цікаві методи їх вирішення. Оскільки оптимальне переживання залежить від суб'єктивної оцінки можливостей для дії і власних здібностей, то нерідко трапляється, що людина не відчуває задоволеності навіть від тієї роботи, яка містить у собі великий потенціал.

Вивчення задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу тісно пов'язане з проблемами психології особистості. Точніше, тут іде мова про взаємозв'язок: з одного боку, індивідуально-психологічні особливості менеджера з персоналу мають істотний вплив на процес та результати професійної діяльності, яку він здійснює; з іншого боку, формування індивідуально-психологічних

особливостей відбувається в межах тієї професійної діяльності, яку здійснює менеджер з персоналу та під її впливом.

Для визначення соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу було проведено аналіз психологічних особливостей їх професійної діяльності. Посада менеджера з персоналу належить до досить нової професійної групи і за своїми професійними обов'язками об'єднує обов'язки співробітника відділу кадрів та сучасного управлінця. Менеджер з персоналу – це фахівець, який поєднує у собі професійні знання, вміння та навички у сфері підбору, адаптації, оцінки, навчання, мотивації персоналу, володіє усіма необхідними інструментами і технологіями ефективного управління персоналом. Індивідуально-психологічні особливості менеджера з персоналу, які допомагають забезпечити якісне виконання професійної діяльності, – це високо розвинені організаторські здібності (здатність керувати); комунікативні здібності (уміння входити в контакт); здатність керувати собою; здатність впливати на оточуючих людей; уміння формувати і розвивати ефективні робочі групи; вміння вирішувати проблемні ситуації у короткий термін; добре розвинені аналітичні здібності; креативне мислення. Менеджер з персоналу – фахівець, який є конкурентоспроможним на ринку праці.

У другому розділі «Експериментальне дослідження задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу» представлено результати констатувального етапу дослідження задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Визначено завдання дослідження та сформовано діагностичний комплекс психологічних методик для його реалізації. Експериментально визначено соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, а також встановлено кореляційні зв'язки між ними.

На основі теоретичної частини дослідження було визначено соціально-психологічні чинники, які пов'язані із задоволеністю професійною діяльністю менеджера з персоналу. Вони поділяються на соціально-демографічні чинники, а саме: вік, стать, стаж роботи на посаді менеджера з персоналу, рівень освіти, сімейний стан, наявність дітей та їх кількість, рівень матеріальної забезпеченості. Професійні чинники: зміст роботи, досягнення у роботі, стосунки зі співробітниками, стосунки з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, умови праці, професійна відповідальність. Індивідуально-психологічні особливості: життєві цінності та цінності у професійній діяльності, мотивація, соціально-психологічні установки, комунікативні та організаторські здібності.

Спираючись на теоретичні положення про те, що задоволеність професійною діяльністю є інтегральною психологічною характеристикою ставлення особистості до різних аспектів трудової діяльності, було проведено аналіз рівнів задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу (рис. 1).

Одержані результати продемонстрували, що за шкалою *«інтерес до роботи»* 57,7% опитаних продемонстрували середній рівень зацікавленості роботою і 42,3% – продемонстрували високий рівень зацікавленості роботою. Це означає, що менеджери з персоналу, які взяли участь у опитуванні, по-різному ставляться до виконуваної роботи. Більша частина опитаних на середньому рівні

продемонструвала зацікавленість власними професійними обов'язками, а решта – на високому рівні зацікавлені роботою. Відповідно таке ставлення позитивно впливає на загальний рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу.

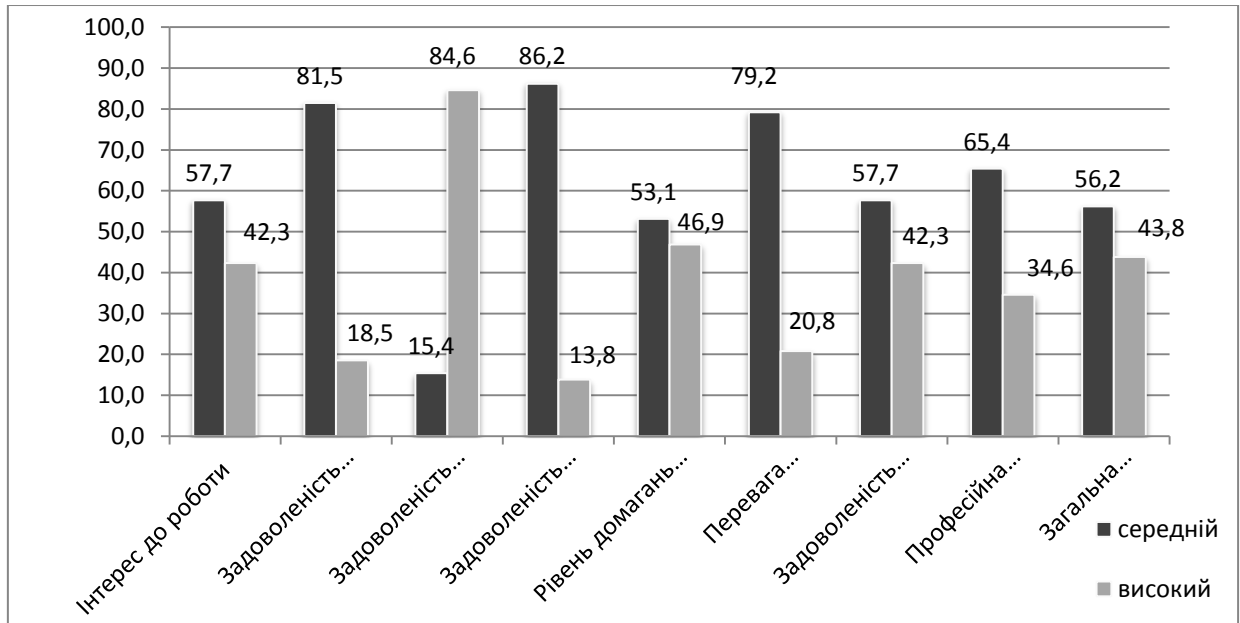


Рис. 1 Рівні задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу (у % від загальної кількості опитуваних)

Джерело: складено автором.

За шкалою «задоволеність досягненнями у роботі» 81,5% опитаних на середньому рівні задоволені власними досягненнями у роботі і лише 18,5% – на високому рівні задоволені досягненнями у роботі. Це доводить, що переважна більшість менеджерів з персоналу прагнуть до реалізації нових ідей та виконання більш складних професійних завдань.

За шкалою «задоволеність стосунками із співробітниками» на середньому рівні задоволені стосунками з колегами 15,4% опитаних і на високому рівні – 84,6% опитуваних. Такий високий показник можна пояснити особливостями професійної діяльності менеджера з персоналу і високим рівнем розвиненості комунікативних компетенцій.

За шкалою «задоволеність стосунками із керівництвом» 86,2% опитаних на середньому рівні задоволені стосунками із керівництвом і лише 13,8% опитаних демонструють високий рівень задоволеності стосунками із керівництвом. Це означає, що у менеджерів з персоналу у стосунках із керівництвом виникають конфліктні ситуації та непорозуміння.

За шкалою «рівень домагань у професійній діяльності» 53,1% опитаних на середньому рівні задоволені власною професійною реалізацією і 46,9% опитаних – на високому рівні. Тобто, майже половина респондентів має можливість реалізувати себе у професійній діяльності та досягти кар'єрного зростання.

За шкалою «перевага виконуваної роботи над високим заробітком» 79,2% опитаних продемонстрували перевагу високого заробітку над виконуваною роботою і 20,8% опитаних навпаки високо цінують виконувану роботу. Це свідчить про те, що менеджери з персоналу прагнуть мати рівень заробітку, який адекватно

відповідає переліку функціональних обов'язків, професійним зусиллям та досягненням у професійній діяльності.

За шкалою «задоволеність умовами праці» 57,7% опитаних на середньому рівні задоволені умовами праці і 42,3% опитаних на високому рівні оцінили умови, у яких здійснюють професійну діяльність. Тобто, менеджери з персоналу у більшій мірі на середньому рівні задоволені умовами, в яких здійснюють власну професійну діяльність.

За шкалою «професійна відповідальність» 65,4% опитаних продемонстрували середній рівень професійної відповідальності і 34,6% опитаних – високий рівень. Такий показник може бути пов'язаний із тим, що менеджери з персоналу несуть відповідальність за управління персоналом в організації та виконують досить значний перелік професійних обов'язків. Менеджери з персоналу, які демонструють середній рівень, скоріше за все, прагнуть до перерозподілу професійної відповідальності.

За шкалою «загальна задоволеність працею» 56,2% опитаних продемонстрували середній рівень задоволеності професійною діяльністю і 43,8% опитаних – високий рівень. Низького рівня задоволеності (незадоволеності) професійною діяльністю не продемонстрував жоден менеджер з персоналу. Це свідчить про те, що респонденти мають високу професійну свідомість та відповідальність. Такий показник можна вважати сприятливим для якісного виконання менеджерами з персоналу власних професійних обов'язків.

Також виявлено значущі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та чинниками, які його формують. Загальна задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу корелює з інтересом до роботи (0,596; $p < 0,01$); задоволеністю досягненнями в роботі (0,509; $p < 0,01$); задоволеністю стосунками із співробітниками (0,706; $p < 0,01$); задоволеністю стосунками з керівництвом (0,577; $p < 0,01$); рівнем домагань у професійній діяльності (0,756; $p < 0,01$); та з професійною відповідальністю (0,613; $p < 0,01$).

Для того, щоб визначити вплив соціально-демографічних чинників на загальний рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, було проведено порівняльний аналіз відповідних зв'язків (табл.1).

Таблиця 1

Зв'язок між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та соціально-демографічними чинниками менеджерів з персоналу

Соціально-демографічні чинники	Загальна задоволеність
Стать	0,635*
Вік	0,705*
Загальний стаж роботи на посаді менеджера з персоналу	0,572*
Рівень освіти	0,804*
Сімейний стан	0,231
Наявність дітей та їх кількість	0,031
Рівень заробітної платні (достатній, недостатній)	0,065

Примітка: * - $p < 0,05$

Джерело: складено автором.

На основі результатів аналізу встановлено, що значущі кореляційні зв'язки із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю продемонстрували такі

соціально-демографічні чинники менеджерів з персоналу: стать (0,635; $p < 0,05$); вік (0,705; $p < 0,05$); загальний стаж роботи на посаді менеджера з персоналу (0,572; $p < 0,05$), рівень освіти (0,804; $p < 0,05$). Такі чинники, як сімейний стан, наявність дітей та їх кількість і рівень заробітної плати, значущих кореляційних зв'язків із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю не продемонстрували. Тому можна зробити висновок про те, що на задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу впливають їх вік, стать, рівень освіти та загальний стаж роботи на посаді менеджера з персоналу.

Щодо впливу *статі* на рівень задоволеності професійною діяльністю, то тут виявлено такі закономірності: менеджери з персоналу-жінки демонструють більш високий рівень загальної задоволеності власною професійною діяльністю на відміну від менеджерів з персоналу-чоловіків. Середній рівень загальної задоволеності працею продемонстрували 39,1% опитаних жінок і високий рівень загальної задоволеності працею – 60,9% опитаних жінок. Серед чоловіків середній рівень загальної задоволеності працею продемонстрували 78,5% опитаних, високий рівень – 21,5%.

Щодо впливу *віку* на рівень задоволеності професійною діяльністю, то тут виявлено такі закономірності: найвищий рівень загальної задоволеності професійною діяльністю демонструють менеджери з персоналу віком від 26 до 32 років, наступними йдуть менеджери з персоналу віком від 33 до 38 років, найменший показник демонструють менеджери з персоналу віком від 39 до 44 років.

Щодо впливу *освіти* на рівень задоволеності професійною діяльністю, то тут виявлено такі закономірності: менеджери з персоналу, які мають одну вищу освіту, демонструють вищий рівень загальної задоволеності професійною діяльністю (57,1% опитаних), на відміну від менеджерів з персоналу, які мають дві вищі освіти (46,9% опитаних).

Щодо впливу стажу роботи на посаді менеджера з персоналу на рівень задоволеності професійною діяльністю, то тут виявлено такі закономірності: найвищий рівень загальної задоволеності професійною діяльністю демонструють менеджери з персоналу, які працюють на посаді від 6 до 10 років (67,1% опитаних цієї групи), далі йдуть менеджери з персоналу, які працюють на посаді до 5 років (57,4% опитаних цієї групи), найнижчий показник демонструють менеджери з персоналу, які працюють на посаді понад 10 років (46,2% опитаних цієї групи).

Детальний аналіз соціально-демографічних чинників, які корелюють із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, виявив: жінки у більшій мірі задоволені власною професійною діяльністю, ніж чоловіки. Менеджери з персоналу більш молодого віку мають вищий рівень задоволеності професійною діяльністю на відміну від менеджерів з персоналу середньої та старшої вікових груп. Також вищий рівень загальної задоволеності професійною діяльністю демонструють менеджери з персоналу, які мають одну вищу освіту та загальний стаж роботи на посаді від 6 до 10 років.

Результати кореляційного аналізу дозволили визначити індивідуально-психологічні особливості, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю, а саме: творчість (0,835; $p < 0,05$); вихованість (0,763; $p < 0,05$); чуйність (0,624; $p < 0,05$); підприємництво (0,575; $p < 0,05$); внутрішня

мотивація (0,673; $p < 0,05$); комунікативні здібності (0,798; $p < 0,05$); організаторські здібності (0,862; $p < 0,05$); орієнтація на результат (0,681; $p < 0,05$); орієнтація на гроші (0,749; $p < 0,05$); життєрадісність (0,812; $p < 0,05$); прагнення до розвитку (0,725; $p < 0,05$); тверда воля (0,765; $p < 0,05$); життєва мудрість (0,589; $p < 0,05$); виклик (0,670; $p < 0,05$); орієнтація на владу (0,618; $p < 0,05$); інтернальність у виробничих стосунках (0,741; $p < 0,05$). За допомогою факторного аналізу вони були об'єднані внутрішніми зв'язками у такі блоки: «спрямованість на професійну діяльність», «управлінська компетентність», «особистісна зрілість», «спрямованість на професійний розвиток».

Далі було здійснено перевірку значущості відмінностей індивідуально-психологічних особливостей, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Результатом аналізу одержаних даних стали «психологічні портрети», типові для менеджерів з персоналу з середнім та високим рівнями задоволеності професійною діяльністю.

Результати свідчать про те, що менеджери з персоналу, які демонструють середній рівень задоволеності власною професійною діяльністю, мають низький рівень загальної інтернальності, у них переважає зовнішній локус контролю. Вони не вважають себе причиною власних досягнень і не вірять у те, що здатні вплинути на успішність власного життя та професійної діяльності. Для них притаманний негативний погляд на можливість досягнення успіху в професійній діяльності. Вони дисципліновані, вміють дотримуватися порядку у справах. Прагнуть виконувати функції, які спрямовані на процес та можуть демонструвати егоїзм у стосунках з іншими працівниками. Домінує середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Усі зазначені вище індивідуально-психологічні особливості вказують на те, що менеджери з персоналу, які на середньому рівні задоволені власною професійною діяльністю, обрали професійну діяльність, яка недостатньою мірою відповідає їх намірам, поглядам і цінностям.

Менеджери з персоналу, які демонструють високий рівень задоволеності власною професійною діяльністю, цінують свободу від внутрішніх протиріч, яка відображається у впевненості у собі, не менш важливими для них є незалежність та самостійність, повага оточуючих і трудового колективу, цікава робота й матеріально забезпечене життя. Вони здатні діяти самостійно та рішуче, вміють послідовно мислити, приймати обмірковані й раціональні рішення, впевнено відстоюють власну думку і погляди, вміють наполягти на своєму, не відступають перед труднощами, відчувають почуття обов'язку, стримані та дисципліновані. Сприймають професійну діяльність як цікавий і наповнений змістом процес. Вони впевнені у здатності здійснювати контроль над власною професійною діяльністю. Їх відрізняє високий рівень інтернальності у сфері досягнень і професійній діяльності. Здатні до самостійного планування та реалізації професійної діяльності й готові самостійно нести відповідальність за її результати. Мають високий рівень комунікативних і організаторських здібностей.

На основі одержаних результатів емпіричного дослідження можна говорити про те, що менеджери з персоналу схильні до «завищення» рівня задоволеності власною професійною діяльністю, така задоволеність у них носить переважно захисний

оптимістичний характер, який спирається на досить високий рівень внутрішньої мотивації та на кризову економічну ситуацію.

У третьому розділі дисертації «Розробка та реалізація психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу» висвітлено результати формульованого етапу дослідження. Розроблено програму психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку, спрямованого на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, які продемонстрували середній рівень. Проведено аналіз змін рівнів задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, які відбулися у результаті застосування тренінгу.

Тренінг особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу складається зі вступу, 6 тематичних та заключної частин і розрахований на 32 години (16 зустрічей по 2 години один раз на тиждень). Кожна тематична частина має мету, конкретні завдання, складається з теоретичної міні-лекції та практичних вправ задля формування певних компетенцій. Програма тренінгу була реалізована у роботі з групою менеджерів з персоналу, які продемонстрували середній рівень задоволеності професійною діяльністю, у кількості 24 особи (дві групи по 12 осіб).

Мета тренінгу особистісно-професійного розвитку – підвищити рівень задоволеності професійною діяльністю на основі розвитку індивідуально-психологічних особливостей менеджерів з персоналу, які продемонстрували середній рівень задоволеності професійною діяльністю.

Структура тренінгу особистісно-професійного розвитку.

1. Вступна частина: «Знайомство» – 1 год.

Мета: познайомитися з учасниками тренінгу; ввести їх у проблематику особистісно-професійного розвитку менеджера з персоналу; виявити очікування учасників.

2. Тематична частина №1: «Самопізнання» – 6 год.

Мета: сформувати впевненість учасників тренінгу у значущості власної особистості в своєму житті та створити психологічні умови для саморозкриття.

3. Тематична частина №2: «Я і моя професійна діяльність» – 4 год.

Мета: допомогти учасникам тренінгу переосмислити ставлення до праці та професійної діяльності, визначити цінність власної трудової активності, актуалізувати уявлення про працю, професію і професійну діяльність, створити нові цінності власної професійної діяльності.

4. Тематична частина №3: «Життєва позиція, впевненість у собі» – 6 год.

Мета: актуалізувати та трансформувати різні уявлення про життєву стратегію, сформувати навички самосприйняття, самосхвалення, позитивного мислення, проаналізувати ставлення учасників тренінгу до власних перемог та невдач.

5. Тематична частина №4: «Горизонти майбутнього, життя за власним вибором» – 4 год.

Мета: усвідомити свій життєвий досвід та спробувати планувати і прогнозувати власне майбутнє. Навчитися розвивати особисту відповідальність за власні думки, відчуття й дії як умову повноцінного усвідомленого життя.

6. Тематична частина № 5: «Життєві цінності» – 4 год.

Мета: переосмислення учасниками тренінгу свого унікального життєвого шляху, актуалізація цінностей та життєвого потенціалу.

7. Тематична частина № 6: «Мотивація професійної діяльності» – 6 год.

Мета: пояснити учасникам тренінгу особливості різних способів мотивації працівників в організації та розвинути здатність до самомотивації професійної діяльності.

8. Заключна частина тренінгу: «Зворотний зв'язок» – 1 год.

Мета: забезпечити зворотний зв'язок усіх учасників тренінгу, актуалізувати уявлення учасників про їх власну унікальність, проаналізувати відгуки від учасників тренінгу про ефективність нового досвіду для забезпечення конструктивних змін у їх реальному житті та професійній діяльності.

Реалізація тренінгу здійснювалася у логічній послідовності. Результат, який очікувався після проведення тренінгу: в учасників має змінитися ставлення до себе, з'являться нові життєві цілі та впевненість у тому, що їх можливо досягти, відбудеться переосмислення життєвих цінностей, власної професійної діяльності та з'явиться ставлення до неї як до можливості розвитку та самореалізації особистості. Результати було оброблено за допомогою методів математичної статистики SPSS (версія 22).

Після реалізації тренінгу було здійснено аналіз та порівняння змін, які відбулися у задоволеності професійною діяльністю в експериментальній групі, яка брала участь у тренінгу, з показниками учасників контрольної групи, які не брали участі у тренінгу (табл.2).

Таблиця 2

Порівняльний аналіз задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу до формульовального експерименту та після нього

Найменування шкали	Експериментальна група		Контрольна група	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
Інтерес до роботи	2,1	2,8*	2,1	2,2
Задоволеність досягненнями в роботі	1,9	2,7*	2,0	2,0
Задоволеність стосунками із співробітниками	2,2	2,9*	2,2	2,3
Задоволеність стосунками з керівництвом	1,9	2,6*	2,0	1,9
Рівень домагань у професійній діяльності	2,1	2,5*	2,0	2,0
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	1,8	2,4*	1,7	1,6
Задоволеність умовами праці	2,1	2,7*	2,0	2,0
Професійна відповідальність	1,9	2,7*	1,9	2,0
Загальна задоволеність працею	2,0	2,9*	2,1	2,2

Примітка: * - $p < 0,05$

Джерело: складено автором.

Порівняльний аналіз довів, що в експериментальній групі менеджерів з персоналу, які брали участь у тренінгу, зафіксовано статистично значущі

відмінності між результатами першого і другого зрізів. Зросла загальна задоволеність професійною діяльністю: до тренінгу – 2,0; після тренінгу – 2,9. У контрольній групі менеджерів з персоналу, у якій не було впроваджено тренінг, не встановлено статистично значущих відмінностей у загальному рівні задоволеності професійною діяльністю. Також зафіксовано статистично значущі відмінності між результатами першого і другого зрізів, а саме: зросла задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу, які брали участь у тренінгу, за усіма чинниками.

За шкалою «інтерес до роботи» до тренінгу – 2,1; після тренінгу – 2,8. За шкалою «задоволеність досягненнями в роботі» до тренінгу – 1,9; після тренінгу – 2,7. За шкалою «задоволеність стосунками із співробітниками» до тренінгу – 2,2; після тренінгу – 2,9. За шкалою «задоволеність стосунками з керівництвом» до тренінгу – 1,9; після тренінгу – 2,6. За шкалою «рівень домагань у професійній діяльності» до тренінгу – 2,1; після тренінгу – 2,5. За шкалою «перевага виконуваної роботи над високим заробітком» до тренінгу – 1,8; після тренінгу – 2,4. За шкалою «задоволеність умовами праці» до тренінгу – 2,1; після тренінгу – 2,7. За шкалою «професійна відповідальність» до тренінгу – 1,9; після тренінгу – 2,7.

Такі результати відповідають меті тренінгу та вказують на те, що у менеджерів з персоналу після тренінгу відбулася переоцінка рівня задоволеності професійною діяльністю. Відбулося усвідомлення значущості професійної діяльності у їхньому житті. Також учасники тренінгу надали високу персональну оцінку його ефективності та зазначили, що їх очікування щодо тренінгу виправдалися.

У контрольній групі, у якій не було впроваджено тренінг, не встановлено статистично значущих відмінностей у задоволеності професійною діяльністю.

В останньому пункті третього розділу дисертаційного дослідження викладено заходи, які зможуть підтримувати на оптимально високому рівні задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу в комерційних організаціях. До рекомендацій увійшли такі пропозиції:

1. Побудувати прозору та справедливую систему мотивації, яка буде відповідати ключовим показникам ефективності менеджерів з персоналу і враховувати їх особистісні цінності й потреби.

2. Створити сучасну програму адаптації новачків, які прийшли на посаду менеджера з персоналу. Вона допоможе їм за короткі терміни зрозуміти цілі й завдання компанії, у яку вони прийшли працювати, швидше оволодіти особливостями професійної діяльності та, як наслідок, швидше досягати потрібних результатів у роботі.

3. Проводити заходи задля профілактики виникнення стресових ситуацій у роботі менеджерів з персоналу та профілактики професійного й емоційного вигорання.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено наукове завдання, яке полягало у дослідженні соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. В сучасних умовах динамічних змін персонал є ключовим активом організації, що забезпечує її конкурентоспроможність та сталий розвиток. Розуміння і задоволення поточних та майбутніх очікувань і потреб працівників є

запорукою довготривалого успіху й розвитку організації. Якісна оцінка задоволеності професійною діяльністю співробітників організації сприяє тому, що керівництво має змогу володіти необхідною достовірною, своєчасною та повною інформацією про стан трудових ресурсів у організації й приймати зважені та обґрунтовані рішення. Одержані результати дослідження дали підстави зробити такі висновки:

1. Теоретичний аналіз досліджень науковців довів, що задоволеність професійною діяльністю – це інтегральна психологічна характеристика ставлення особистості до різних аспектів професійної діяльності, а саме: до праці загалом, до професії та до роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності, а в подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості у професійній діяльності. Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою працівника. При визначенні соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, потрібно враховувати вплив мотивації до професійної діяльності на рівень задоволеності професійною діяльністю. Також задоволеність професійною діяльністю пов'язана із спрямованістю особистості на діяльність та ціннісними орієнтаціями, які пов'язані з професійною діяльністю.

2. Для реалізації завдань дослідження було розглянуто психологічні особливості професійної діяльності менеджера з персоналу. Це фахівець, який поєднує у собі професійні знання, вміння та навички у сфері підбору, адаптації, оцінки, навчання, мотивації персоналу, що володіє усіма необхідними інструментами й технологіями ефективного управління персоналом. Менеджер з персоналу має бути конкурентоспроможним на ринку праці. До його основних функцій належать: формування кадрової політики компанії, профілізація посад, моніторинг ринку праці, пошук та підбір працівників, адаптація, розробка мотиваційних програм, професійний розвиток співробітників, оцінка ефективності роботи персоналу, кадровий облік. На думку науковців, задоволеність професійною діяльністю менеджера з персоналу може бути пов'язана з його ціннісними орієнтаціями, комунікативними та організаторськими здібностями, мотивацією до роботи, цінностями у професійній діяльності, соціально-психологічними установками і соціально-демографічними чинниками.

3. Результати емпіричного дослідження дозволяють зробити такі висновки: на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу впливає велика кількість соціально-психологічних чинників. Вони поділяються на соціально-демографічні чинники, а саме: вік, стать, стаж роботи на посаді менеджера з персоналу, рівень освіти. Професійні чинники: зміст роботи, досягнення у роботі, стосунки із співробітниками, стосунки з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, професійна відповідальність. Індивідуально-психологічні особливості: творчість, вихованість, чуйність, підприємництво, внутрішня мотивація, комунікативні здібності, організаторські здібності, орієнтація на результат, орієнтація на гроші, життєрадісність, прагнення до розвитку, тверда воля, життєва мудрість, виклик, орієнтація на владу, інтернальність у виробничих стосунках. Також задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу

пов'язана із можливістю самовдосконалення, перспективами кар'єрного зростання та матеріального забезпечення.

4. З урахуванням результатів дослідження розроблено програму психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку, який спрямований на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Практична апробація програми тренінгу довела, що він сприяє підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу та забезпечує ефективний розвиток індивідуально-психологічних особливостей і творчої самореалізації. Одержані результати дослідження свідчать про те, що необхідно враховувати вплив соціально-психологічних чинників професійної діяльності менеджерів з персоналу на рівень їх задоволеності професійною діяльністю. Час від часу варто здійснювати оцінку задоволеності професійною діяльністю й проводити заходи щодо її оптимізації та підвищення у менеджерів з персоналу.

Безумовно, наше дисертаційне дослідження не охоплює усіх аспектів поставленої проблеми, воно відкриває *перспективи* для подальшої розробки та вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю. Перспективними напрямками подальшого дослідження можуть стати питання взаємозв'язку особистісної успішності й задоволеності професійною діяльністю, їх ролі у процесі особистісно-професійного розвитку менеджера з персоналу, а також вивчення задоволеності професійною діяльністю як показника психологічного стану та психологічного здоров'я менеджера з персоналу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Петрова Л. Г. Теоретичний огляд проблеми задоволеності професійною діяльністю / Л. Г. Петрова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: Збірник наукових праць / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – Том 1 Вип. 39 – К. - Алчевськ : Лад, 2013. – С. 57 - 61.

2. Петрова Л. Г. Особливості професійної та психологічної компетентності менеджера з персоналу / Л. Г. Петрова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Збірник наукових праць / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Том 1 Вип. 39 – К. - Алчевськ : Лад, 2014. – С. 74 - 78.

3. Петрова Л. Г. Ціннісні орієнтації та соціально-психологічні установки менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Том. 11. – Вип. 11. – Ч. 2 – Київ, 2014 С. 246 - 253.

4. Петрова Л. Г. Оптимізація рівня задоволеності професійною діяльністю за допомогою психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку / Л. Г. Петрова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна: серія «Психологія» – № 1121. – Харків, 2014р. – С. 76 - 80.

Статті, опубліковані у виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз:

5. Петрова Л. Г. Мотивація та задоволеність професійною діяльністю / Л. Г. Петрова // Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 17. – К., 2013. – С. 215 - 220.

6. Петрова Л. Г. Організаційні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова // Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 18. – К., 2014. – С. 159 - 164.

Тези доповідей на наукових конгресах та конференціях:

7. Петрова Л. Г. Соціально-психологічні детермінанти задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу / Л. Г. Петрова // Тези ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (30 - 31 травня 2013 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ДонДЕУ, 2013. – С. 96 - 97.

8. Петрова Л. Г. Задоволеність професійною діяльністю як психологічний феномен / Л. Г. Петрова // Качество жизни: потенциал и перспективы психологической науки и практики: Сборник материалов Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 30 ноября 2013 г.) / Под ред. кафедры психологии ДонНУ. – Донецк: ООО «Східний видавничий дім», 2013. – С. 395 - 399.

9. Петрова Л. Г. Психологічні особливості професійної діяльності менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова // Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності: Матеріали Науково-практичної конференції молодих учених (Київ, 6 грудня 2013 року) / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – К.: Університет економіки та права «КРОК», 2013. – С. 292 - 295.

10. Петрова Л. Г. Зв'язок між задоволеністю та успішністю професійної діяльності / Л. Г. Петрова // Перспективні напрямки світової науки: Збірник статей учасників Двадцять третьої всеукраїнської науково-практичної конференції «Іноваційний потенціал світової науки – ХХІ сторіччя» (10 – 15 грудня 2013 р.). Науки гуманітарного циклу. – Видавництво ПГА. – Том 1. Запоріжжя, 2013. – С. 43 - 44.

11. Петрова Л. Г. Менеджер з персоналу як об'єкт організаційної та економічної психології / Л. Г. Петрова // Психолого-педагогічне забезпечення модернізації післядипломної педагогічної освіти в умовах змін: Тези Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (26-28 березня 2014 р., м. Київ) – [Електронний ресурс] / режим доступу: <http://umo.edu.ua/> та <http://ipro.dn.ua/>

12. Петрова Л. Г. Рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: Тези Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (24–25 квітня 2014 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 69 - 70.

13. Петрова Л. Г. Результати дослідження задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова // Актуальні проблеми сучасної наукової думки: Матеріали Науково-практичної конференції молодих учених (Київ,

14 листопада 2014 року) / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – К.: Університет економіки та права «КРОК», 2014. – С. 366 - 367.

14. Петрова Л. Г. Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджера по персоналу / Л. Г. Петрова // Развитие высшего образования, демократического общества и рыночной экономики в европейском контексте: Материалы Международной научно-практической конференции (Кишинев, Молдова, 16-17 апреля, 2014), *Perspectiva academica / Univ. "Perspectiva-INT"* – Chisinau: Universitatea "Perspectiva-INT", Vol.IV. – 2014 – С. 163 - 170.

15. Петрова Л. Г. Теоретична основа психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу / Л. Г. Петрова - Еволюція наукової думки в контексті європейського вибору України: Матеріали Науково-практичної конференції (Київ, 21 жовтня 2015 року) / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – К.: Університет економіки та права «КРОК», 2015. – С. 276 - 277.

АНОТАЦІЇ

Петрова Л. Г. Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Київ, 2016.

Дисертацію присвячено аналізу соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. На основі даних сучасних наукових джерел розкрито поняття задоволеності професійною діяльністю як психологічного феномену. Обґрунтовано соціально-психологічні чинники, які можуть впливати на рівень задоволеності професійною діяльністю.

В дисертації емпірично досліджено та визначено комплекс соціально-психологічних чинників, які пов'язані із задоволеністю професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Результатом аналізу одержаних даних стали «психологічні портрети», типові для менеджерів з персоналу з середнім та високим рівнями задоволеності професійною діяльністю.

Висвітлено результати ефективності впровадження програми психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку, спрямованої на сприяння особистісного та професійного зростання менеджера з персоналу, розвитку його творчої унікальності, досягнення ним оптимального рівня задоволеності професійною діяльністю.

Ключові слова: задоволеність професійною діяльністю, соціально-психологічні чинники, менеджер з персоналу, особистісно-професійний розвиток, психологічний тренінг.

Петрова Л. Г. Социально-психологические факторы удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджера по персоналу. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 – организационная психология; экономическая психология. – Высшее учебное заведение «Университет экономики и права «КРОК». – Киев, 2016.

Диссертация посвящена анализу социально-психологических факторов, влияющих на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджеров по персоналу. На основе данных современных научных источников раскрыто понятие удовлетворенности профессиональной деятельностью как психологического феномена. Обосновано социально-психологические факторы, которые могут влиять на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

В диссертации эмпирически исследован и определен комплекс социально-психологических факторов, связанный с удовлетворенностью профессиональной деятельностью менеджеров по персоналу. Результатом анализа полученных данных стали «психологические портреты», типичные для менеджеров по персоналу со средним и высоким уровнями удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Представлены результаты эффективности внедрения программы психологического тренинга личностно-профессионального развития, которая направлена на содействие личностному и профессиональному росту менеджера по персоналу, развития его творческой уникальности, достижения им оптимального уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: удовлетворенность профессиональной деятельностью, социально-психологические факторы, менеджер по персоналу, личностно-профессиональное развитие, психологический тренинг.

L. Petrova. Socio-psychological factors of satisfaction with the personnel manager professional activities. – Manuscript.

The dissertation is to obtain a scientific degree of candidate of psychological sciences. The speciality reference number and title: 19.00.10 – organizational psychology; economic psychology. – Higher educational institution KROK University. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to the analysis of the social and psychological factors that influence to satisfaction with the personnel managers professional activities. On the ground of the modern scientific sources a concept of satisfaction with the professional activities as a psychological phenomenon was disclosed. There were explained the social and psychological factors that can affect on the level of satisfaction with the professional activities. It was determined, that when investigating the social and psychological factors that influence over the satisfaction level by the professional activities of the personnel managers, the impact of motivation for the professional activities on the level of satisfaction with the professional activities must be considered. The psychological characteristics of the personnel manager professional activities were analyzed. This is a specialist who combines professional knowledge and skills in the field of selection, adaptation, evaluation, training, motivation of personnel, has all the necessary tools and techniques of efficient personnel management.

In this thesis was determined experimentally the list of social and psychological factors that affect on the level of satisfaction with the professional activities of the personnel managers and also were established the links between them. The results of diagnostics of the social and psychological factors of satisfaction with the professional activities were described. They are divided into the social and demographic factors such

as: age, gender, experience as a personnel manager, education level, marital status, presence of children and their quantity, level of material security. The professional factors are the following: content of work, achievements in work, relationships with the employees, relationships with the superiors, the level of aspirations in the professional activities, working conditions, professional responsibility. The individual and psychological characteristics are the following: life values and values in the professional activities, motivation, social and psychological attitudes, communication and organizational skills. The analysis of differences of the individual and psychological characteristics that influence over satisfaction with the personnel managers professional activities was made. The result of the analysis of the obtained data were «the psychological portraits» typical for the personnel managers of average and high levels of satisfaction with the professional activities.

The results of the efficiency of the molding stage of the thesis research were illustrated. Is developed the program of psychological training of personal and professional development directed at the increase of the level of satisfaction with the personnel managers professional activities who demonstrated the average level. Was made an analysis of changes of the levels of satisfaction with the personnel managers professional activities that have taken place as a result of the training application. The recommendations of the optimization of satisfaction of the personnel managers with their own professional activities were offered. There was highlighted in detail the program of author's training, presented an information about its testing and effectiveness of implementation, which strongly suggests the positive dynamics of changes of the level of satisfaction with the personnel managers professional activities. This training delivery helped the personnel managers, in the participants' opinion, to get such positive results: to form confidence of the training participants in the significance of the own personality in their lives and to create the psychological conditions for self-revelization; to redefine the work and professional activities ethic, to determine the value of their own labor activity, to update the ideas of work, career and professional activities, to create new values of their own professional activities; to form skills of self-perception, self-approval, positive thinking, to analyze the attitude to their own victories and failures; to realize their life experience and to try to plan and predict their own future; to learn to develop their own personal responsibility for their own thoughts, feelings and actions as a condition for full conscious life; to redefine their own unique way of life, values and life potential; to develop the capacity to the self-motivation of the professional activities. There are presented the measures that will be able to maintain at the optimal high level the satisfaction with the professional activities of the personnel managers in the commercial organizations.

Key words: professional activity satisfaction, social and psychological factors, personnel manager, personal and professional development, psychological training.