

3. Вакуленко Ю. В. Емпіричне дослідження дисфункції сенсорної інтеграції у дітей з розладами аутистичного спектра. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2020. №1 (51). С. 42-51.
4. Дроботій О.Л., Кривонос М.Л. Сенсорний розвиток дошкільнят. 3–4 роки. Харків : Ранок, 2021. 192 с.
5. Крет Я. В. Рання діагностика та корекція психомоторики дітей з аутизмом: монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2007. 608 с.
6. Максименко Н. Л. Сенсорне виховання дошкільників з порушеннями слуху. Освіта осіб з особливими потребами. 2013. Вип. 4. С.58-66.
7. Метієва Л. А. Розвиток сенсорної сфери дитини. Київ : Актуальна освіта, 2009. 142 с.
8. Островська К. О. Засади комплексної психолого-педагогічної допомоги дітям з аутизмом: монографія. Львів: Тріада плюс, 2012. 520 с.
9. Поросько М. І. Корекція психомоторного розвитку дітей з розладами аутистичного спектру засобами фізичного виховання : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2021. 20 с.

*Ліфуренко Олеся*

*Науковий керівник – доц. Сіткар Віктор*

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Актуальність дослідження. Швидкоплинність соціального прогресу, динамічні зміни суспільства призвели до необхідності нового покоління постійно працювати над собою, самовизначатися у професійній сфері, мати можливість розвиватися протягом життя, посилити взяття відповідальності за власне майбутнє, за перспективу досягнення успіху, за повнішу реалізацію свого внутрішнього потенціалу. Як писав відомий психолог-гуманіст К. Роджерс, «важливий мотив життя людини – актуалізація, збереження і розвиток себе, максимальне виявлення кращих якостей власної особистості, закладених у неї від природи» [2]. Потреба у розвитку особистості є природною потребою, що надає індивідуальному життю кожного своєрідної спрямованості та глибокого змісту, зміцнює віру в себе та надає шанс встояти серед життєвих негараздів.

У складних умовах сьогодення зростає значення психологічних чинників професійної діяльності фахівців в усіх сферах суспільного життя, що визначають її успішність та сприяють професійній самореалізації особистості. Це стосується й підприємств, установ і організацій комерційної сфери, в якій на тлі її динамічного розвитку в світі й Україні збільшується потреба в професіоналах, здатних до особистісного та професійного розвитку [2; 5]. Динамічність суспільного життя і економічного розвитку висуває особливі вимоги до психологічної підготовки працівників комерційних організацій. Аналіз професійної діяльності працівників комерційних організацій виявив низку проблем, зумовлених недостатньою кількістю досвідчених фахівців, відсутністю єдиних професійних стандартів діяльності працівників комерційних організацій тощо. Як наслідок, у працівників, на тлі пріоритету економічних цілей у сучасних організаціях, виникають різноманітні психологічні бар'єри професійної діяльності, які утруднюють професійну самореалізацію й негативно позначаються на якості їх роботи [5].

Відповідно актуалізується проблема вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників комерційних організацій.

Аналіз джерел наукової літератури. Проблема професійної самореалізації особистості є предметом уваги багатьох дослідників. Зокрема, вивченням психологічного змісту поняття «самореалізація» займалися Є. Галажинський, В. Гупаловська, Р. Зобов, Л. Карамушка, С. Максименко, А. Маслоу, В. Осьодло, К. Роджерс, М. Ткалич та ін. Окремі аспекти самореалізації фахівців вивчали Г. Балл, О. Деркач, Л. Дзюбко, В. Зазикін, О. Кокун, Г. Радчук; самовдосконалення та самореалізацію особистості як ключові умови її життєвого успіху досліджували О. Бондарчук, Т. Говорун, Л. Дьоміна, С. Максименко. Психологічні аспекти професійної діяльності працівників комерційних організацій реклами досліджували Д. Огілві, Л. Герашенко, П. Гуревич, М. Ізмайлова, О. Пономарьова, У. Уеллс. Проте науковим середовищем відмічається недостатність наявних типових технологій сприяння професійній самореалізації працівників комерційних організацій, що визначається як назріла потреба у проведенні поглиблених наукових психологічних досліджень проблеми професійної самореалізації [2].

Тому констатуємо, що проблема вивчення психологічних особливостей професійної самореалізації працівників комерційних організацій, попри всю її актуальність, ще не стала предметом спеціальних наукових досліджень. Існуюча об'єктивна необхідність теоретико-емпіричного дослідження проблеми професійної самореалізації працівників комерційних організацій зумовила вибір теми статті.

Виклад основного матеріалу. В літературі з економічної психології наголошується, що «персонал в організації реалізує власні соціально-психологічні потреби як особистості, так і професіонала. До таких потреб належать: соціальні потреби, що відображають почуття належності до організації як певної спільноти; почуття соціальної взаємодії (у колективі, у формальній і неформальній групі); суто особисті почуття прихильності та підтримки; потреби в повазі, які забезпечують визнання, самоповагу й повагу інших, належну самооцінку досягнень, компетентності, статусу, престижу та потреби в самовираженні, тобто в реалізації своїх потенційних особистісно-професійних можливостей» [3, 4].

Автори намагаються виділити ряд відмінностей між комерційними та некомерційними організаціями. Як правило, комерційні організації, тобто, організації, орієнтовані на прибуток, зараховують до сфери бізнесу. Аналіз літератури показує, що комерційні організації, залежно від цілей діяльності, можуть бути різних видів. Ю. Пачковський обґрунтовує такі типи комерційних організацій, як виробничі, банківські, рекламні, страхові, транспортні, будівельні, торгівельні, юридичні, медичні та ін. [6]. М. Ткалич виділяє такі сфери діяльності комерційних організацій: сфера надання послуг (юридичні, медичні, страхові, освітні та ін.); виробнича сфера (промисловість, харчова промисловість, металургія, хімічна промисловість та ін.), а також будівельна, транспортна і торгівельна сфери [7]. При цьому більшість комерційних

Магістерський науковий вісник. – № 41

організацій та підприємств належать до декількох сфер одночасно. Наприклад, існують підприємства, які виробляють та реалізують продукцію і представлені одночасно в будівельній та торгівельній сферах. Цей факт можна пояснити специфікою діяльності комерційних підприємств (мінімізація витрат, максимізація прибутку, небажання витратити кошти на посередників).

На думку дослідників Г. Балла, М. Бастуна, В. Гордієнко, за уважного аналізу сучасних соціально-економічних і культурних тенденцій розвитку комерційної діяльності стає очевидно, що «сьогодні бізнесу вкрай необхідний новий тип фахівця, який би ефективно вирішував професійні завдання, а для цього він має відповідати обраному роду діяльності з позицій професійного, психологічного та особистісного підходів» [1; 2]. Тому, визначення особливостей професійної самореалізації працівників комерційних організацій можливе за умови висвітлення специфіки їх професійної діяльності.

Г. Ложкін, Н. Воленюк, О. Солтик доводять, що комерційна діяльність – одна з галузей ринку, що найдинамічніше розвивається, а кадри переходять з організації в організацію досить часто. Тому «існує ще одна проблема – надзвичайна плінність кадрів. Комерційні організації вважають за краще брати людей, що пропрацювали в даній сфері рік або два, щоб не починати навчання з нуля, оскільки закладів вищої освіти (ЗВО), які випускають фахівців, готових до роботи в комерційних організаціях, практично немає» [3]. Окрім низького рівня професіоналізму, проблемою є і завищені очікування працівників, їх необґрунтована амбіційність. Менеджмент великих компаній вже звернув увагу на цю специфіку і став підбирати професіоналів не стільки за критеріями і вимогами посадових інструкцій, скільки звертаючи увагу на якості особистості потенційного працівника. Існує чимало психологічних тестів, що дають змогу визначити, до якого типу роботи схильний кандидат: до роботи з людьми або з цифрами; які навички розвинені більше: комунікабельність, активність, аналітичні здібності, уміння прогнозувати, розвинена інтуїція, стресостійкість, уміння вести переговори тощо. Секрет ефективного працівника комерційної організації – це комплексне поєднання всіх якостей.

Для пошуку виходів з кризи менеджери комерційних організацій вимушені не лише вивчати світовий практичний досвід, але і залучати до досліджень фахівців, які працюють в різних галузях знання, перш за все – психологів. В центрі уваги, як правило, є питання підвищення ефективності діяльності і, відповідно, продуктивності працівників різних підрозділів комерційних організацій [2 36]. Практика роботи комерційних організацій свідчить про те, що саме для основних підрозділів характерна висока плінність кадрів, яка може призводити до проблем з професійною самореалізацією. Правильний підбір та розташування кадрів з врахуванням індивідуально-психологічних особливостей співробітників може зменшити гостроту проблеми. У свою чергу, це призведе до більшої професійної самореалізації співробітників [2].

В контексті дослідження зауважимо, що Л. Карамушка та М. Москальов склали психологічний портрет (модель) працівника комерційної організації. Вказані риси-якості є продуктом узагальнення досвіду професійної комерційної діяльності, порівняння професіоналізму працівників комерційних організацій, які мають високі та низькі результати в роботі. Професійний портрет (модель) працівника комерційної організації побудовано на основних вимогах діяльності до його професіоналізму. Виділяють такі основні групи вимог: 1) соціально-психологічні; 2) базово-психологічні; 3) вимоги спеціальної професійної підготовленості. Щодо соціально-психологічних вимог до професіоналізму працівника комерційних організацій, зараховують: 1) достовірне наукове розуміння оточуючого світу, соціальної дійсності, місця і суспільного значення професії в ній; 2) адекватний сучасним вимогам рівень професійних знань; 3) високий рівень розвитку особистості як реальна умова успіху в професії; 4) обізнаність у сфері соціальних явищ та проблем суспільства, у сфері реклами, економіки, виробництва, маркетингу, культури, моди; 5) розуміння соціально-психологічного аспекту професійної діяльності, її соціальних зв'язків і залежностей; 6) глибоке усвідомлення положень про цінність життя, права людей, їх волі, моральних та етичних норм; 7) готовність до співпраці між людьми незалежно від расової, національної, етнічної, релігійної та соціальної приналежності, врахування різноманітності світоглядних підходів до комерційної діяльності; 8) знання і дбайливе ставлення до цінностей суспільства, його історії, здійснення професійної діяльності без нанесення шкоди суспільству та державі; 9) прагнення не тільки до матеріальних результатів у професійній діяльності, а й до утвердження соціально значущих, моральних, духовних цінностей; 10) вирішення всіх професійних завдань у рамках правового поля, без порушення законів; 11) розуміння значення збереження природи, екологічно здорового життя людей, а також вміння здійснювати професійну діяльність без нанесення екологічної шкоди; 12) підготовленість до роботи у складі професійних груп різного роду колективів (реklamних, маркетингових, комерційних тощо); з проявом відданості їм, дбайливим ставленням до їх іміджу, колективної роботи, націленої на пошуки і реалізацію шляхів поліпшення загальної справи; 13) підготовленість до вирішення професійних завдань у взаємодії з партнерами, споживачами, з урахуванням соціально-психологічних явищ і причин попиту, моди, а також конкурентних відносин; володіння психологічної технікою ділового спілкування та побудови партнерських стосунків; 14) сформованість управлінських умінь; 15) здатність до переоцінки накопиченого досвіду в умовах розвитку наук, технологій, техніки, суспільних відносин, вміння безперервно вдосконалювати свій професіоналізм з використанням інформаційних технологій; 16) знання про здоровий спосіб життя і прагнення вести його [1].

Через обмеження щодо обсягу статті базово-психологічні вимоги та вимоги спеціальної професійної підготовленості розглянемо в інших виданнях. Проте, аналіз специфіки професійної самореалізації працівників комерційних організацій виявив, що вона проявляється

Магістерський науковий вісник. – № 41 29

у підвищеній емоційній напрузі через високі вимоги до ефективності діяльності співробітника в окреслений і якомога коротший строк; інтенсивній взаємодії між собою в мікрогрупах та з клієнтами. Це, зокрема, проявляється у зниженні продуктивності роботи працівників комерційних організацій, переважанні в їх діяльності стереотипів професійного мислення, низькій якості продукції тощо.

Висновки. Отже, аналіз теоретичних джерел з проблеми дослідження виявив, що до специфічних особливостей професійної діяльності працівників комерційних організацій зарахована: 1) комерційна діяльність – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик, господарська діяльність, спрямована на досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку; 2) психологічний аналіз трудової діяльності, специфічних професійних завдань, притаманних кожній спеціалізації, дає нам підстави припустити наявність істотних відмінностей у професійно-важливих якостях представників різних напрямів комерційної діяльності; 3) інтенсивна взаємодія персоналу підрозділів комерційної організації на всіх етапах виготовлення і продажу продукції передбачає інтенсивну взаємодію між собою в мікрогрупах та з клієнтами, що вимагає сформованих умінь і навичок ділової та міжособистісної взаємодії; 4) підвищена емоційна напруга через істотні вимоги від співробітника, високий темп засвоєння і використання нових знань і вмінь в умовах постійних змін відповідно до очікувань клієнта, маркетингових цілей, термінів виконання та бюджету; 5) деталізована й досить жорстка система оцінки персоналу, підвищені вимоги до особистості працівника, створення внутрішньої конкурентності за ключовою ознакою якості та темпу виконання, що часто зумовлює плинність кадрів, переважання в діяльності стереотипів професійного мислення, і, як наслідок, у зниженні ефективності професійної діяльності [1; 2].

Перспектива подальших досліджень зазначеної проблеми полягає в тому, щоб емпірично дослідити такий аспект: чи можна хорошого продавця – який продає краще від усіх – зробити керівником відділу продажів. Або нехай він краще займається продажами – того що у нього добре виходить – і знайти на місце керівника людину зі сторони?

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : Монографія. Київ : «Просвіта», 2011. 226 с.
2. Кот В. М. Психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери рекламного бізнесу : дис. ... канд. психол. наук. 19.00.07 / Київ, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». 2017. 260 с.
3. Ложкін Г. В., Комаровська В. Л. Економічна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2014. 412 с
4. Львовчкін А. М. Економічна психологія: навч. посібник. Київ: Міленіум, 2003. 128 с.
5. Мілютіна К. Л., Трофімов А. Ю. Психологія сучасного бізнесу: навч. посіб. Київ : Видавництво Ліра-К, 2019. 168 с.
6. Пачковський Ю. Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки. Львів: Світ, 2000. 271 с.
7. Ткалич М. Г. Психолого- організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій. дис. ... канд. наук. 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2006, 266 с.