

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО САМОУПРАВЛІННЯ

Магістерська робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:

студентка 2 курсу, групи 612
спеціальності 053 Психологія

Дубеу Олена

Керівник: к.психол.н., доц. Чаплак Я.В.

Рецензент:

к.філол.н., доц. Чуйко Г.В.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від „____” _____ 2023 р.

зав. кафедри _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

1. ВСТУП.....	3
2. РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти проблеми самоуправління в психології....	7
1.1. Розуміння поняття самоуправління (самоменеджменту).....	7
1.2. Основні напрямки та концепції самоуправління.....	19
3. РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження особливостей здатності особистості до самоуправління.....	26
2.1. Короткий опис методик, використовуваних у дослідженні.....	26
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	35
4. ВИСНОВКИ.....	61
5. СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	66
6. ДОДАТКИ	

ВСТУП

В умовах розвитку інформаційного суспільства, коли людині доводиться постійно справлятися з потоками різноманітної за змістом та важливістю інформації, водночас адекватно реагуючи на ситуацію нестабільності і невизначеності, пристосовуючи до її подекуди руйнівної дії на людину і соціум загалом, дуже важливою якістю особистості виступає її здатність до керування собою, своїми емоціями, думками, внутрішніми ресурсами, вчинками, діями та поведінкою, здатність до самоуправління.

Об'єктивними передумовами розвитку самоменеджменту в сфері управління (управлінських знань) можна вважати постійне збільшення динамічних процесів в організаціях та використання інноваційних підходів, що ставлять нові й усе більш складні вимоги до працівників; зростаючі психологічні навантаження на менеджерів, що вимагають навичок керування собою, необхідність розвитку творчого потенціалу працівників і постійної праці над ним, його вдосконаленням. Розвиток і використання самоуправління поліпшить управлінську діяльність; дозволить різні завдання вирішувати спільно, додасть гнучкості прийнятним рішенням, дозволить використовувати один ресурс як заміну того, якого бракує, поліпшить перебіг реалізації різних програм та зменшить час, відведений на це, удосконалить використання часу; дозволить використати для цього оптимальний темп роботи, зорієнтованої на спільне благо.

Тоді як необхідність розвинутого самоуправління кожної зрілої особистості є очевидним. Це передумова не лише до оволодіння професійною діяльністю та досконалості у своїй професії, оптимального управління своїм часом, основний аспект самоорганізації особистості, це передумова саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації особистістю своїх здібностей і потенцій, оптимальне використання свого творчого потенціалу, досягнення життєвої мети. Крім того, людиною, яка сама здатна керувати собою, своєю поведінкою, спілкуванням та діяльністю немає ні

необхідності, ні можливості керувати ззовні. Вона самодостатня та самостійна.

Кожна людина тією чи іншою мірою виявляється здатною до самоуправління. На цей процес можуть впливати різні (зовнішні та внутрішні) фактори, проте самоуправління особистістю здійснюється цілеспрямовано, досить організовано і не стихійно, непродуктивно, хоча й з урахуванням зовнішніх впливів. І в результаті реалізації здатності до самоуправління людина отримує можливість перетворювати неупорядковані та випадкові зовнішні ситуації на цілеспрямовані, систематизовані та цілком здійснювані завдання та цілі, сприймаючи їх як здатність до подальшого власного саморозвитку та самовдосконалення.

Науковці досліджували вплив самоменеджменту на планування діяльності організацій і менеджерів, процес прийняття ними стратегічних рішень, здійснення необхідного контролю за процесом і результатами діяльності, власним життям і багато різноманітних інших питань, дотичних до проблеми самоуправління. Це такі вчені, як Л.Зайверт, В.Колпаков, М.П. Лукашевич, О.Хроленко, В.Карпичев, К.Кінан, Л.С. Кирій, В.С. Мазур, Ю.М. Комар, А.Кредісов, Л.Н. Албасова, С.Н. Калюгіна, І.Аленсон, О.І. Бабчинська, А.К. Мідляр, М.Вудков, Д.Френсіс, О.В. Горпинич, А.Бішоф, К.Бішоф, Н.С. Васиньова, В.О. Грищенко, І.Л. Добротворський, М.С. Дороніна, В.І. Пересунько та багато інших.

Проте варто зауважити, що частіше досліджується саме управлінський самоменеджмент, тоді як аналізу особистісного процесу самоуправління науковці приділяють порівняно небагато уваги, хоча важливість проблеми здатності особистості до управління своєю діяльністю, спілкуванням та життям загалом важко переоцінити, що й доводить актуальність нашої роботи.

Отже, **об'єктом** нашого дослідження є явище самоуправління.

Предмет аналізу роботи – психологічні особливості проявів самоуправління особистості.

Мета цієї роботи – здійснити теоретичний аналіз різних аспектів розуміння проблеми самоуправління в психології та провести емпіричне дослідження взаємозв'язку здатності особистості до самоуправління з іншими її характеристиками.

Для досягнення мети магістерської роботи ми послідовно розв'язували такі основні її завдання:

- проаналізувати наукову психологічну літературу, що стосується проблеми самоуправління;
- охарактеризувати поняття самоуправління, визначити його критерії, рівні та прояви;
- організувати та провести емпіричне дослідження за проблемою проявів здатності особистості до самоуправління в умовах організаційної діяльності;
- опрацювати його результати, проаналізувати їх;
- узагальнити отримані дані у висновках до роботи.

У магістерському дослідженні перевірялася така **гіпотеза**: припускаємо, що існує зв'язок між розвитком здатності особистості до самоуправління та іншими її диспозиційними характеристиками.

У теоретичному дослідженні ми застосовували теоретичні методик (аналіз, синтез, порівняння тощо) в емпіричному дослідженні ми використовували спеціально для цього підібрані нами валідні і надійні методики:

- методику діагностики здатності особистості до самоуправління (тест ЗСУ) Н.М. Пейсахова;
- методику «Суб'єктивний локус контролю» Дж.Роттера;
- опитувальник «Професійне (емоційне) вигорання». Методика МВІ К.Маслач, С.Джексон, адаптація Н.Є. Водопянової, О.Старченкової;
- опитувальник «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД). Психодіагностика керування часом»;

- методику діагностики мотивації особистості на успіх Т.Елєрса;
- методики математичної статистики (описова статистика, кореляційний аналіз).

Структура роботи. Ця магістерська робота складається зі вступу, де обґрунтовано методологічний апарат дослідження, двох розділів: теоретичного та з результатами емпіричного дослідження, - висновків, списку використаної літератури та додатків. Магістерська робота проілюстрована 12-ма таблицями та 7-ма рисунками. Загальний обсяг дослідження складає 72 друковані сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ САМОУПРАВЛІННЯ В ПСИХОЛОГІЇ

1.1. Розуміння поняття самоуправління (самоменеджменту)

Поняття «самоменеджмент» (самоуправління) було вперше використане у науковому контексті директором німецького інституту раціонального використання людиною часу Лотаром Зайвертом [18], тоді як в наш час самоуправління стало новим напрямком дослідження у сфері сучасної теорії менеджменту. Л.Зайверт розумів самоменеджмент як цілеспрямоване, доцільне та послідовне використання людиною (менеджером) випробуваних раніше, перевірених методів і способів організації праці у повсякденному житті та практиці для того, щоб оптимально й цілком осмислено використовувати власний час [52; 11; 31]. Тайм-менеджмент (time-management) – керування часом – складається з таких компонентів, як: розвиток у людини відчуття часу (плину часу), постановка цілей, співвідносячи її з часовим виміром, стратегічне планування, прийняття рішення діяти, реалізація прийнятого рішення та контроль за його виконанням [12]. Саме поняття тайм-менеджменту виникло через необхідність для людини ефективно використовувати власний час (доцільно його розподіляти), як робочий, так і особистий, вільний від роботи.

Науковці визначили, що для ефективного управління власним часом людина проходить такі основні етапи тайм-менеджменту: 1) визначення тактичних і стратегічних цілей своєї діяльності (життя); 2) аналіз та розподіл часу, відповідно до поставленої мети чи виконуваного завдання; 3) постановка завдань у форматі їх пріоритетності для виконання: від більш важливих, до простіших і менш важливих [12].

Крім того людині необхідно проаналізувати, як саме вона витрачає власний час, чи доцільно. Для цього їй потрібно відповісти на такі запитання: «Скільки часу вона витратила на виконання певного завдання? Яку кількість

часу вона при цьому абсолютно втратила даремно? Що саме забрало в неї цей час (на що його витрачено)?» [52, с.36]. Так само варто пам'ятати, що оптимізувати витрати свого часу людині допоможе чітка постановка мети та планування шляхів і способів її досягнення.

Стратегічний (далекоглядний) самоменеджмент може переслідувати досягнення певної мети. До прикладу, досягнути успіху в окремих вчинках людини та житті загалом; максимального задоволення потреб особистості; реалізації життєвого потенціалу, найкращих здібностей особистості; створення передумов для організації та задоволення благополуччя та гідного в усіх смислах життя родини (сім'ї) [15].

Зазначимо також, що у тлумачному словнику самоуправління (самоврядування) тлумачиться виключно в сенсі управлінської функції, як управління організацією, що забезпечує участь усього колективу в управлінні організацією, в прийнятті рішень щодо її діяльності, у виконанні усіх функцій, що стосуються процесу управління [61]. Тоді як поняття «самоуправління» зустрічається ще в енциклопедіях економіки та управління.

Самоменеджмент – це завжди управління людини собою (самоменеджмент), проте для оптимального самоуправління людині потрібні певні знання та вміння, що стосуються способів і методів самоуправління та того, як саме їх застосовувати. Це також керування людиною своїми ресурсами, які науковці тлумачать як здібності, потенціал, зовнішні та внутрішні передумови, які роблять можливим їх використання. Психологи виділяють такі основні ресурси, які людина може використати для оптимізації власного самоуправління: 1) час; 2) активність (енергійність); 3) платоспроможність і 4) освіченість людини. 1. Вміння управляти часом дає можливість людині зробити більше за менший часовий проміжок, краще планувати роботу, розуміти принципи та правила керування часом. 2. Навички керування активністю дозволяють людині тривалий час залишатися активною та зберігати власну енергію та здоров'я, виконуючи певну роботу, не

турбуватися про відновлення порушеного здоров'я, не докладати зайвих зусиль; легше справлятися з хворобами. 3. Ресурс платоспроможності означає певний баланс між витратами та отримуваними надходженнями, можливість задовольняти свої базові потреби, вміти економити ресурси. 4. Керування таким ресурсом людини, як її освіченість, дозволяє зрозуміти, наскільки її освіченість відповідає вимогами інформаційного суспільства, в якому живе людина; які з її знань стануть в таких умовах перевагою та цінністю, дозволяючи досягнути бажаної мети; усвідомити необхідність подальшого саморозвитку та самовдосконалення [52].

В.В. Крижко та Є.М. Павлютенков [53] вважають самоменеджмент цілісною системою певних заходів, спрямованих на збільшення ефективності професійної діяльності особистості та вдосконалення її психологічних якостей.

На думку Т.Б. Немченко та Т.А. Немченко [47], самоменеджмент – це цілком самостійне керування людиною власною діяльністю, своїм життям, управління собою на основі вивчення, пізнання й аналізу себе, своїх знань і умінь, різних здібностей, здатності мотивувати себе та контролювати результати своїх дій.

В.Оглобін [49] розуміє самоменеджмент як цілеспрямований, доцільний і послідовний процес застосування людиною різноманітних практичних методів керування у повсякденності, у реальному житті, використовуючи свої психофізіологічні ресурси.

Відомий дослідник самоменеджменту М.П. Лукашевич тлумачить його як «послідовне та цілеспрямоване використання» найбільш ефективних методів, способів і технік реалізації та розвитку людиною свого творчого потенціалу [35].

Тоді як Т.Волоотовська та Г.Тимошко [11] самоменеджмент вважають «необхідною умовою професійного розвитку людини», наголошуючи, що це – систематична, поступова, послідовна та невпинна робота з удосконаленням якостей, властивостей і здібностей особистості, розвитком її творчого

потенціалу, пов'язані зі збільшенням ефективності виконуваної нею професійної діяльності. З іншого боку, самоменеджмент – це і мистецтво й уміння людини керувати собою, часом власного життя, своїм розвитком та самовизначенням.

Науковці виділяють такі основні напрямки професійного розвитку особистості:

- 1) формування у професіонала знань, умінь і навичок, необхідних для оптимального виконання професійних функцій;
- 2) розвиток наявних у людини, бажаних для її професії якостей, умінь, здібностей, які можна вдосконалювати та розвивати доцільно та цілеспрямовано;
- 3) усунення небажаних недоліків і різних обмежень, що погіршують результативність і ефективність діяльності працівника та ускладнюють процес його кар'єрного та професійного зростання [5].

Т.Б. Немченко та Т.А. Немченко [47] підсумовують, що самоуправління людини – це процес активного й усвідомленого використання різних діючих технологій якнайкращої узгодженості унікальності людини з її життєвим простором, досягнення відчуття гармонійного перебігу життя як основи психологічного благополуччя людини та її самоздійснення через реалізацію своєї життєвої місії.

На думку Т.Волоатовської та Г.Тимошко [11], самоуправління проявляється вже тоді, коли людина усвідомлює що її бажане не відповідає наявному, дійсному. Проте, перші, ніж починається самоуправління людини, в неї розвиваються процеси самоспостереження, самооцінки й самоаналізу. Вони дають можливість людині не лише пізнати себе та свої особливості, але й зрозуміти свою поведінку та дії, своє місце в житті та свої можливості. Самоспостереження дасть людині можливість отримати та накопичити інформацію про себе. Самоаналіз – проаналізувати й осмислити ці дані, порівнявши їх із соціальними нормами та поведінкою інших людей і своєю в минулому. Самооцінка стане результатом цієї мисленнєвої діяльності

людини, відображаючи те, якою людиною вважає (бачить) себе та свої можливості, на що вважатиме себе здатною на шляху подальшого розвитку.

Як вважають Т.Б. Немченко та Т.А. Немченко [47], самоменеджмент як цілісна інтегральна система складається з таких компонентів, як: самоуправління (самоорганізація, планування своєї поведінки та дій, мотивування себе та контроль за результатами своїх дій; вплив на власний психофізичний стан, перебіг психічних процесів з метою їх зміни та контролю за їх діяльністю); самопізнання та самооцінка; самоосвіта та саморозвиток (процес формування культури поведінки та мислення, мовлення, читання, писання, ведення бесіди, рефлексивного слухання, роботи з різними документами та технологіями); самовиховання та самовдосконалення, розвиток своїх найкращих здібностей у напрямку самореалізації.

Крім того, зараз самоменеджмент – наука, що досліджує основні процеси формування та функціонування соціальних систем, здатних до самоорганізації, що передбачає оптимальне, раціональне, осмислене використання часу (тайм-менеджмент) та енергії [48, с.10]. Крім того, самоуправління (у вузькому значенні слова) – це процес і здатність людини найліпше використовувати свої можливості та потенції для забезпечення адекватного управління процесом власного життя та його стилем.

Зараз науковці схильні вважати самоменеджмент (самоуправління) проявом самостійного спрямування людиною своєї діяльності, управління собою, своїми психофізіологічними ресурсами заради оптимального у часовому й енергетичному вимірі досягнення своїх цілей, подальшого розвитку, самовдосконалення та самореалізації особистістю власного творчого потенціалу [52].

Досить багато науковців вважають, що самоменеджмент потрібно застосовувати лише в професійній сфері, тобто, що він потрібний лише керівникам, менеджерам, управлінцям і діловим людям [основи] задля ефективної організації діяльності організації та досягнення професійно

орієнтованих цілей. Зокрема [19] визначає здатність до самоуправління як функцію керівника підприємства (організації), оскільки вона проявляється як «довільна організація діяльності: формування значимих цілей, врахування умов діяльності, реалізація цілісної послідовної програми дій» [19], орієнтація на об'єктивні критерії ефективності діяльності та так само об'єктивна оцінка результатів і наслідків діяльності. При цьому поведінка людини водночас ніби проходить як у зовнішньому плані, тому видима іншими людьми, оточуючими, так і у внутрішньому плані, в усвідомленні людини, що дозволяє не лише оцінювати, але й за необхідності коригувати її плин.

Проте у такий спосіб розуміння поняття самоуправління значно звужується, оскільки обмежується суто професійною діяльністю та певними професіями. Тоді як В.Колпаков пропонує розуміти процес самоменеджменту як такий, що стосується життєдіяльності людини загалом (коли людина реалізує свої життєві потреби, досягає поставлених у житті цілей, самоздійснюється у власному життєвому проекті, а не лише створює певний продукт праці) [52]. Тому В.М. Лугова та С.М. Голубев вважають, що самоменеджмент – це самостійне управління людиною своєю професійною діяльністю та життям в цілому для досягнення нею поставлених цілей у найліпший спосіб щодо використання нею власних ресурсів, здібностей і можливостей [52, с.13].

В.М. Колпаков [31] пропонує своє визначення самоменеджменту – це усвідомлюваний людиною, яка оцінила як умови внутрішнього середовища (стан здоров'я власного організму), так і зовнішню ситуацію, вольовий вплив, спрямований на досягнення певної чіткої (хоча, можливо, не цілком усвідомлюваної) мети. У цьому впливі комбінуються впливи на суб'єкт і об'єкт самоменеджменту. Науковець також зазначає, що людина, здатна до управління собою, здатна будувати суб'єкт-суб'єктні стосунки з іншими людьми.

Також, на думку багатьох науковців [61], самоуправління особистості – це процес, що проявляється у цілеспрямованих впливах людини на саму себе, свою особистість загалом, що містить психічний, особистісний і функціональний рівні прояву.

На психічному рівні самоуправління структурно складається з таких ланок:

- актуалізація потреб особистості, що уможлиблює прояв активності людини та її майбутніх перспектив;
- визначення мети дії, що спрямовує активність людини;
- розуміння зовнішніх умов і ситуації, створення «картини» світу;
- усвідомлення вагомих внутрішніх передумов, створення картини внутрішнього світу людини, що втілює розуміння людиною себе;
- формування програми майбутніх дій;
- визначення критеріїв їх успішності на основі ціннісних орієнтацій особистості;
- інтеграція різної інформації;
- регулювання дій;
- отримання інформації про досягнутий результат, корекція за необхідності;
- оцінювання результатів;
- прогнозувати поширення досягнутого результату дій;
- прийняття рішення про необхідність / потрібність коригування власної системи самоменеджменту [61].

Особистісне самоуправління – це ті доцільні та цілеспрямовані зміни, які особистість вважає доречними; це творчий процес, оскільки передбачає створення чогось нового, оригінального [61]. При цьому людина може використовувати такі стилі самоуправління: 1) регульований, де основним джерелом змін особистості стають зовнішні обставини та впливи (людина може лише регулювати їх); саморегульований, зміни в самоменеджменті

людини здійснюються нею самостійно, за власним бажанням, цілком усвідомлено; 3) нерегульований людина не здатна контролювати прояви своєї поведінки, спілкування та діяльності у змінюваних ситуаціях [61].

Головна мета такого особистого самоменеджменту полягає в максимальному використанні можливостей та потенцій особистості, у її здатності керувати плином власного життя, переборюючи проблемні обставини різних ситуацій, самовизначатися та самовдосконалюватися.

Також вченими виділені переваги, які створює постійне використання способів самоменеджменту, зокрема, такі: людина більше вмотивована працювати і отримує значно більше задоволення від процесу і результатів своєї праці; вона стає більш кваліфікованою, ліпше справляється зі своїми обов'язками, допускає в роботі менше помилок; їй здається, що робоче навантаження зменшилося; людина витрачає менше часу та власної енергії на виконання певного обсягу роботи; праця ліпше організована, її результати покращуються; людина виявляє найкоротший шлях для досягнення бажаного результату; у роботі відсутній поспіх, зменшується кількість робочих стресів [основи].

Крім того, коли мова в науці йде про особистісний (не управлінський) самоменеджмент, вважається, що його систему можна представити системою вимог, що стосуються якостей і властивостей менеджера (людини, яка керує собою та своєю поведінкою і діяльністю). Отже, кожен менеджер має підтримувати свою працездатність та самопочуття, тому основними аспектами керування ним собою є такі: 1) підтримка та збереження власного здоров'я; 2) адекватний щодо роботи та виконуваних завдань розподіл власної енергії та сили; 3) вміння долати труднощі на шляху до мети; 4) здатність впоратися зі стресовими ситуаціями, подолати стрес. Уміння людини управляти собою базується, на думку групи авторів [57], на семи блоках якостей і цінностях особистості, причому первинні, початкові якості складаються з інших, конкретніших: 1) організованість особистості (як здатність людини жити за власною системою координат):

- 1.1. – повага до системного підходу загалом;
 - 1.2. – вміння цінувати час і максимально ефективно його використовувати;
 - 1.3. – вміння концентруватися на головному;
 - 1.4. – вміння дотримуватися прийнятого плану;
 - 1.5. – бути уважним до дрібниць;
 - 1.6. – вміння аналізувати власні витрати часу;
- 2) самодисципліна: уміння дотримуватися правил і керувати своєю поведінкою:
- 2.1. – обов’язковість, дотримання даного слова;
 - 2.2. – дисциплінованість, точність виконання доручених завдань;
 - 2.3. – зібраність, вміння не розпорошувати даремно сили й енергію;
 - 2.4. – відповідальність;
- 3) знання техніки та способів особистої роботи, правил і прийомів її організації, уміння їх використовувати:
- 3.1. – адекватна організація робочого місця працівника;
 - 3.2. – вміння працювати з інформацією;
 - 3.3. – вміння правильно формулювати документи;
 - 3.4. – вміння вести розмову по телефону;
 - 3.5. – вміння слухати співрозмовника;
 - 3.6. – вміння добре планувати свої справи, зокрема повсякденні;
 - 3.7. – знання способів раціоналізації своєї праці;
 - 3.8. – уміння користуватися сучасними технічними засобами;
 - 3.9. – вміння змінювати своє заняття;
 - 3.10. – володіння основними комунікативними технологіями;
 - 3.11. – уміння делегувати іншим свої повноваження;
 - 3.12. – вміння підготуватися до службового відрядження;
- 4) емоційно-вольовий потенціал особистості, вміння використовувати вольові якості:
- 4.1. – наявність вольових якостей;

- 4.2. – працьовитість;
- 4.3. – виявляти наполегливість, досягаючи мети;
- 4.4. – цілеспрямованість;
- 4.5. – рішучість;
- 4.6. – вміння проявляти раціональну настирливість;
- 4.7. – уміння мотивувати себе;
- 4.8. – оптимістичний і життєрадісний світогляд;
- 4.9. – бути захопленим роботою;
- 4.10. – відданість своїй роботі та колективу;
- 4.11. – сімейне благополуччя;
- 4.12. – бути впевненим у собі;
- 4.13. – бути психологічно готовим до виконання своєї роботи;

5) здатність і вміння покращувати свій стан здоров'я, дотримуватися гігієни розумової праці:

- 5.1. – фізичне навантаження на організм;
- 5.2. – харчування;
- 5.3. – режим сну;
- 5.4. – особливості дихання;
- 5.5. – різні водні процедури;
- 5.6. – різні способи загартування;
- 5.7. – уміння боротися з шумом;
- 5.8. – гарна тренуваність нервової системи;
- 5.9. – уміння розслаблятися;
- 5.10. – відмова від шкідливих звичок;
- 5.11. – оптимальний режим праці та відпочинку, його дотримання;

6) здатність до постановки та реалізації своїх життєвих цілей:

- 6.1. – здатність до самопізнання;
- 6.2. – вміння формулювання та постановки реальних життєвих цілей;
- 6.3. – здатність до прийняття рішень;
- 6.4. – уміння планувати кар'єрний ріст;

6.5. – уміння знайти собі хорошу та бажану роботу; 6.6. – здатність добре адаптуватися в колективі;

7) особистий самоконтроль: вміння контролювати процес, результати і наслідки своєї життєдіяльності:

7.1. – контроль за процесами;

7.2. – здійснення контролю за результатами;

7.3. – здатність контролювати режим дня;

7.4. – вміння створювати власний імідж та контролювати його прояв [57, с.21].

Науковцем [5; 6] розроблена власна модель компетенцій персоналу, що загалом формують здатність до самоуправління. До неї входять такі складові:

1. Професійні компетенції – фундамент моделі. Це знання, уміння, навички, потрібні професіоналу для роботи на посаді, яку він займає. Це ті професійні вимоги, які ставляться до працівника певної професії. Вони не лише є обов'язковими, але й базою для формування інших професійних компетенцій людини.

2. Соціальні компетенції. Це цінності, ціннісні орієнтації та соціальні установки особистості. Сюди автор моделі відносить корпоративність, ефективність роботи команди, соціальну та професійну взаємодію працівників, корпоративну культуру та етику взаємостосунків.

3. Ділові компетенції проявляються в ефективності виконання працівником професійної діяльності. Вони включають: комунікативні здібності та навички успішного ведення бесіди, адаптивність особистості, її успішність у вирішенні різних проблем, прояви креативності, організованості, ініціативності; орієнтацію на потреби клієнта.

4. Особистісні компетенції – основа самоуправління професіонала, що забезпечують йому можливість зайняти лідерську позицію за потреби, зокрема вмотивованість, зорієнтованість на успіх і досягнення, незалежність думки, лідерські якості.

5. Управлінські компетенції є компетенція ми вищого рівня, оскільки вони здатні впливати на майбутній розвиток та вдосконалення організації, реалізуючи найвищі потреби та цілі працівників.

На нашу думку, вміння керувати собою (своїм станом, емоціями, їх проявом, думками, рішеннями, виборами, поведінкою, спілкуванням, діяльністю, життям в цілому) є показником психологічної та духовної зрілості особистості, коли людина стає самодостатньою і може жити по-своєму, обираючи свій життєвий шлях і реалізуючи свої життєві цілі. Крім того така людина перестає бути керованою ззовні: обставинами чи іншими людьми, стає не лише особистістю, але й яскравою та унікальною індивідуальністю. Проте варто не лише навчитися керувати собою та своєю долею, людині необхідно застосовувати отримані знання, вміння та можливості щодо самоуправління на практиці, у власному житті.

Схожими на поняття самоуправління є такі поняття, як самоорганізація та саморегуляція. Тому варто пояснити відмінність між ними. Отже, на думку Г.Хакена, самоорганізація визначається як процес впорядкування у сферах простору, часу чи їх поєднанні, що здійснюється у відкритій системі шляхом узгодженою між собою взаємодії усіх її складових. При цьому частина «само» наголошує, що поліпшення організації (організованості) відбулося не ззовні, не під зовнішнім впливом, а внаслідок внутрішньої перебудови системи. І.Пригожин же і І.Стенгенс зазначають, що самоорганізація проявляється як процес спонтанного (не керованого ззовні) виникнення порядку та організованості з безладу у відкритих системах [30].

У словнику ж самоорганізація тлумачиться як процес, результатом якого є створення, відтворення чи вдосконалення організації складної динамічної системи, впорядкованої без зовнішніх впливів, через внутрішні потенції та причини [60].

Тоді як саморегуляція – це керування людиною власним психоемоційним станом і діями через спрямований вплив на себе з допомогою слів, створення уявних образів, контролю дихання та

розслаблення м'язів. При цьому виділяються біологічний та психологічний рівні саморегуляції [54].

1.2. Основні напрямки та концепції самоуправління

Основними *напрямами* самоуправління є:

1. Управління часом (тайм-менеджмент): формування та вдосконалення умінь і навичок цілепокладання, планування часу, керування ним, оптимальне його використання.

2. Стрес-менеджмент: формування та розвиток умінь і навичок попередження, уникання чи подолання робочих стресових ситуацій.

3. Менеджмент кар'єри: розвиток і формування навичок керування процесом власного кар'єрного росту.

4. Менеджмент особистих обмежень: вдосконалення способів і методів подолання власних обмежень і бар'єрів, що заважають досягнути мети.

5. Управління конфліктами: вміння адекватно поводитися у ситуації конфлікту, спрямовуючи його у безпечне русло.

6. Управління саморозвитком. Постійне вдосконалення навичок саморозвитку.

7. Управління комунікаціями. Формування навичок ведення бесіди у потрібному напрямку.

8. Командний менеджмент – формування умінь та здатності самостійно обирати власну «роль» в групі та дотримуватися її вимог.

9. Менеджмент створення враження – формування навичок і вміння справляти на оточуючих потрібне враження, що її сприймали сприятливо.

10. Ресурс-менеджмент – формування та постійне вдосконалення навичок ефективного застосування своїх ресурсів, що дозволяють досягти поставленої мети.

11. Лайф-менеджмент – система управління власним життям людини: її життєвими цілями та цінностями, часом і здоров'ям, спілкуванням і стосунками, потребами та фінансами [52].

Основні концепції самоуправління

Концепція самоменеджменту Лотара Зайверта [48; 52; 18; 58] спирається на шість основних функцій самоуправління, виділених науковцем: 1) інформаційна та комунікативна; 2) прийняття рішення; 3) планування дії; 4) реалізації та організації рішення; 5) постановки мети; 6) контроль отриманих результатів і коригування цілей (за необхідності). Вона також передбачає методологічні поради щодо способу реалізації кожної з перелічених цілей. На думку Л.Зайверта, послідовна реалізація цих функцій зумовлює такі основні переваги самоуправління: робота виконується з меншими енергетичними та часовими затратами; відбувається оптимізація організації праці та затрати на її виконання; людина стикається з меншою кількістю стресів, оскільки не потрапляє до часового цейтноту, не поспішає, виконуючи робочі завдання, спокійна; у результаті кількість помилок зменшується; працівник отримує більше задоволення від процесу і результату своєї роботи; його кваліфікація поліпшується, як і вмотивованість працювати; знижується робоча завантаженість працівника; професійні та особистісні цілі досягаються оптимізацією в енергетичному та часовому вимірах. Проте головним для автора концепції у самоменеджменті є тайм-менеджмент: раціональне використання людиною власного (суб'єктивного (як його сприймає сама людина) й об'єктивного (як час проходить насправді, для всіх) часу.

Здається, саме таке розуміння самоменеджменту зустрічаємо в науковій роботі Г.З.Леськів з колегами [57, с.8]: самоменеджмент загалом – це цілеспрямоване та послідовне використання людиною перевірених раніше

на дієвість методів роботи у повсякденній практиці з метою ефективного й оптимального використання часу. Тоді як вузьке розуміння самоменеджменту, також пропоноване науковцями, говорить про вміння людини зберігати своє психофізичне здоров'я, активність і енергійність, оптимістичний світогляд, життестійкість, що проявляється з здатності долати стрес, спокійний врівноважений підхід до життя та професійної діяльності, до організації відпочинку.

Додамо, що В.М. Колпаков [31] наголошує, що всі функції, які виконує самоменеджмент, можна класифікувати так: функції стратегічного самоуправління (це прийняття стратегічно важливих рішень, що стосуються самоуправління, саморозвитку, самовиховання, самореалізації тощо); функції повсякденного самоуправління (інформаційна (що полягає у зборі людиною інформації про власний внутрішній світ, свої переживання та самопочуття, про напрямок руху життєвого проекту), постановка мети, аналіз і прийняття рішення діяти, планування, організації власної життєдіяльності, мотивування себе, саморегуляції, самоконтролю тощо).

Концепція обмежень Майка Вудкока і Дейва Френсіса [48], використовуючи поведінковий підхід у тлумаченні самоменеджменту, зосереджується на оптимальному використанні людиною професійного потенціалу менеджера. Для них самоменеджмент – це можливість і унікальний спосіб для людини всебічно перевірити свої обмеження та можливості, розвиваючись професійно. У цьому контексті «обмеження» - це усе те, що шкодить адекватному прояву потенціалу керівника / працівника та негативно впливає на результати роботи організації в цілому. Тому необхідно виявляти ці обмеження, що перешкоджають досягненню професійного і особистісного (життєвого) успіху, та ліквідувати їх чи обмежити їх вплив на процесі і результат роботи менеджера. У починати потрібно із себе. Крім того, науковці називають такі можливі основні обмеження: 1) нездатність керівника управляти собою, своїм емоційним станом, долати стреси, що унеможлиблює адекватне використання робочого і особистого часу; 2)

нечіткі (не усвідомлені чітко і ясно) особистісні цінності, легко змінювані або навпаки, консервативні; 3) невизначені / нереальні цілі, що приводять до втрати можливостей, сил і часу; 4) зупинка в саморозвитку особистості – передумова рутинного життя і роботи, нездатності іти на продуманий ризик; 5) відсутність навичок вирішення проблеми, нездатність контролювати це; 6) брак творчого підходу, винахідництва в роботі; 7) нездатність впливати на оточуючих – невміння досягти результату; 8) недостатнє усвідомлення суті своєї роботи через відсутність зворотного зв'язку; 9) слабка здатність / навички керування іншими людьми, невміння сформувати робочі взаємини; 10) невміння навчати й оцінювати інших з метою вдосконалення результатів роботи; 11) нездатність сформувати організований і кваліфікований у виконанні завдання колектив та адекватний трудовому процесу психологічний клімат у ньому [48, с.20].

Міждисциплінарна модель самоменеджменту В.Картогова [48] складається з таких основних позицій. Самоменеджмент / самокерівництво – це:

- процес саморозвитку особистості відповідно до перспективних способів управління собою;
- потреба раціонально організувати власну діяльність в умовах її ускладнення;
- самоврядування, самоорганізація, саморегуляція та самовиховання;
- багаторівневий і різноаспектний організаційний процес розвитку особистості та її діяльності;
- стратегічне керування особистості собою в умовах непередбачуваності і слабких натяків на можливий результат;
- спосіб організації унікального життя особистості та її духовного розвитку;

- ситуативний процес, в якому неможливо використати ніякі стереотипи.

Іншими відомими концепціями самоменеджменту є концепція О.Хроленко, яка базується на ідеї культурності ділового і професійного життя, концепція В.А. Андрєєва, що стосується саморозвитку та самореалізації творчих сил і можливостей особистості в певній сфері діяльності [57, с.12] та концепція А. Бербеля і Хайнца Швальбе, що стосується ділової кар'єри і досягнення професійного і ділового успіху шляхом удосконалення своїх ділових якостей [48; 52], і які вважають, що людина, яка прагне досягнути успіху, спочатку повинна навчитися керувати собою [11].

Основними *компонентами ефективного самоменеджменту*, за Кейт Кінан [48, с.29; 57, с.22], у контексті саморозвитку особистості, є: 1) самооцінка: потрібно навчитися цінувати себе; бути упевненим в собі, рішучим; це допомагає досягнути успіху, а це стає можливим за умови адекватної самооцінки особистості; 2) уміння відстояти себе, власне Я, свої особливості: упевнено наполягаючи на своїй думці / рішенні, прагнучи її виконання; або відмовляючись виконати чиясь неприйнятне для себе прохання, чи таке, що не входить до своїх обов'язків, уміння сказати «ні!»; 3) уміння бути наполегливим у досягненні поставленої мети чи виконанні прийнятого рішення, прийнявши рішення, - швидко почати діяти; 4) уміння керувати стресом через збільшення фізичного навантаження, спілкування, складання планів на майбутнє, подолати стрес, боротися чи уникнути його; 5) здатність поставити чіткі особисті цілі, навчитися знаходити можливості їх досягнення; вміння знайти спільну мову та взаєморозуміння з оточуючими, сподіватися на їх підтримку; витримка та самовладання – за участю волі; 6) позитивне самосприйняття і життєва позиція, налаштованість на позитивне сприйняття світу.

На думку науковців, найбільш високий рівень здатності особистості до самоуправління проявляється у неї в дорослому, зрілому віці, коли у людини

наявний відповідний життєвий досвід, а вона сама на шляху до саморозвитку вольовими зусиллями переборола ті життєві труднощі, що зустрічалися їй на життєвому шляху. Проте, окремі особистості володіють здатністю до самоменеджменту і в молодому віці, керуючи не лише своїми висловлюваннями, але й вчинками та професійною діяльністю загалом.

При цьому особистість, здатна до самоменеджменту, так само здатна започатковувати, починати, як і завершувати чи припиняти свої різні дії / вчинки; вона відносно легко може переключатися з однієї психічної діяльності на іншу, уважно ставлячись до обох; дещо гальмувати виконання діяльності чи навпаки, прискорювати її здійснення; контролювати прояв власної активності у процесі виконання діяльності, за необхідності збільшуючи її, чи мінімізуючи, щоб зберегти життєву енергію; узгоджувати свої потреби та бажання в результаті боротьби мотивів; координувати власну діяльність на предмет її відповідності початковому плану та очікуваним результатам; контролюючи при цьому правильність виконання дій.

При цьому в особистості поступово формуються та вдосконалюються механізми узгодження, дозволу, контролювання, зміцнення / посилення, активізації. Також вона постійно схильна співвідносити своє реальне Я з ідеальним, таким, яким, на її думку, воно повинно / має бути, контролюючи цей процес за допомогою такого морального явища, як совість, що спонукає особистість максимально наближатися до власного уявлення про те, якою має бути, як повинна поводитися, враховуючи соціальну її прийнятність і бажаність [1].

Науковці [19; 48; 67; 68; 73] також виділяють **критерії ефективного керування людиною собою**: здатність підтримувати у нормі свій психофізичний стан здоров'я; обмежений час на роботу; підтримка та збереження балансу між професійним і особистісним; адекватне планування відпочинку; можливість вільно проявляти свої емоції; прагнення пізнавати себе і розуміти; раціонально-ефективне використання часу; оптимальне спілкування з оточуючими; сприйняття невдач як приводу для розвитку;

розвиток почуття власної гідності; уникання або подолання стресів; ризик у випадку раціональної оцінки ситуації; збереження своєї енергії, можливість братися лише за те, що людина здатна буде виконати; здатність до поступового саморозвитку, оптимізації власного культурного рівня.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО САМОУПРАВЛІННЯ

2.1. Короткий опис методик, використовуваних у дослідженні

Для того, щоб досягти мети нашого дослідження та перевірити справедливості гіпотези, висловленої в ній, ми провели емпіричне дослідження, де вибіркою стали працівники ФГ «Фруктово-трейд», $n = 52$ (37 чоловіків, 15 жінок). Середній вік опитаних – 29,8 років.

У дослідженні ми використовували комплекс валідних і надійних методик:

- методику діагностики здатності особистості до самоуправління (тест ЗСУ) Н.М. Пейсахова [45; 46];
- методику «Суб'єктивний локус контролю» Дж.Роттера [43];
- опитувальник «Професійне (емоційне) вигорання». Методика МВІ К.Маслач, С.Джексон, адаптація Н.Є. Водопянової, О.Старченкової [62];
- опитувальник «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД). Психодіагностика керування часом» [64];
- методику діагностики мотивації особистості на успіх Т.Елерса [44];
- методики математичної статистики (описова статистика, кореляційний аналіз).

Охарактеризуємо коротко методики, використані нами у дослідженні.

Методика діагностики здатності до самоуправління (тест ЗСУ) Н.М. Пейсахова [45; 46]

Методика діагностики здатності до самоуправління (тест ЗСУ) Н.М. Пейсахова призначена для виявлення здатності особистості до керування

собою. Розроблена Н.М. Пейсаховим та його співробітниками у Казанському університеті.

Методика містить 48 тверджень, з якими досліджуваним пропонують, познайомившись з ними, виразити свою згоду чи незгоду.

Самоуправління автор методики розуміє як здатність людини до цілеспрямованої зміни, при цьому кінцеву мету цього формулює сама людина, керуючи власними формами активності: власною поведінкою, діями, вчинками, спілкуванням, діяльністю. Це творчий процес, оскільки він передбачає створення чогось нового, появу нової ситуації чи суперечності, яку необхідно розв'язати, з постановкою нових завдань і цілей, з пошуком засобів їх досягнення та вирішення проблем. Самоуправління, як зазначає автор методики, не варто зводити до саморегуляції, яка не створює нове, а закріплює вже наявне.

У методиці пропонується така інструкція: «Цей тест дасть Вам можливість зрозуміти, наскільки Ви володієте собою у різноманітних ситуаціях. Методика складається з тверджень, деякі зорієнтовані на Ваш досвід, інші – на Ваше ставлення до загальноприйнятої думки / погляду. Якщо Ви в основному згодні з ними, позначте свою відповідь «так» знаком плюс, якщо ні – то відповідь «ні» - знаком мінус».

Результати підраховуються згідно ключа до методики. При цьому мислено пункти методики діляться на дві протилежні частини: верхню – позитивну, нижню – негативну. У «позитивній» частині відповіді «так» додають до кінцевого результату по балу. Те саме роблять негативні відповіді у другій, «негативній» частині методики. Так підраховується загальний результат за методикою.

Оціночна шкала в кінці методики дозволяє отриманим досліджуваним результати перевести в їх якісний еквівалент.

Отже, спочатку підраховується кількість балів за відповіді «так» та відповіді «ні» у відповідних частинах методики.

Методика дозволяє визначити не лише загальний показник здатності до самоуправління, але і його 8 складових:

1. Аналіз протиріч.
2. Прогнозування.
3. Постановка мети.
4. Планування.
5. Критерій оцінки якості.
6. Прийняття рішення.
7. Самоконтроль.
8. Корекція.

Таблиця 2.1.

Загальний показник здатності до самоуправління

бали	Рівні здатності до керування собою				
	низький	нижче середнього	середній	вище середнього	високий
	0-11	12-21	22-30	31-39	40
етапи	0-1	2	3-4	5	6

У випадку, коли результати досліджуваного виявляються у правій частині шкали, то в нього в цілому сформована система керування собою, що не виключає того, що така людина може надто покладатися на розрахунок, раціональність, їй бракуватиме емоцій.

Тоді ж, коли результати респондента знаходяться переважно в лівій частині таблиці, то сформована система самоуправління в цьому випадку у людини відсутня, можуть бути сформовані лише окремі складові самоуправління. Така людина проявляє схильність сильно переживати у випадку власних невдач, його емоційна оцінка ситуації домінує, а процес самоуправління може і не починати формуватися.

Тому потрібно проаналізувати ситуацію з різними етапами самоуправління, що визначити їх роль у формуванні цього процесу. Вони оцінюються від 0 до 6 балів.

1. Аналіз протиріч – здатність орієнтуватися у ситуації, що склалася, створювати модель ситуації.

2. Прогнозування – це створення прогнозу, передбачення подальшого розвитку ситуації на основі здійснення аналізу минулого досвіду людини та її теперішнього стану.

3. Постановка мети – уявлення бажаного результату у результаті його прогнозування.

4. Планування – створення програми та плану дії, з урахуванням засобів їх реалізації.

5. Прийняття рішення – перехід до безпосередньої дії, реалізації плану.

6. Критерії оцінки є результатом взаємостосунків особистості з іншими людьми, що формують її ставлення до себе, оцінку власних можливостей. Тут людина вирішує, за якими саме показниками, критеріями буде оцінюватися, чи виконала вона заплановане.

7. Самоконтроль – збір та оцінювання відомостей про те, як виконується заплановане в усіх сферах життя людини: діяльності, поведінці, спілкуванні.

8. Корекція – це зміна реальних дій людини (їх змісту та послідовності) в різних можливих сферах її активності зокрема та зміна її системи самоуправління за необхідності.

Опитувальник «Професійне (емоційне) вигорання».

Методика МВІ К.Маслач, С.Джексон,

адаптація Н.Є. Водопянової, О.Старченкової [62]

Опитувальник «Професійне (емоційне) вигорання». Методика МВІ К.Маслач, С.Джексон, адаптація Н.Є. Водопянової призначений для

діагностики рівня емоційного вигорання особистості загалом та його складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних / особистісних досягнень.

Методика містить 22 твердження, що стосуються почуттів і переживань особистості, пов'язаних з виконанням нею професійної діяльності. При цьому високі показники за першими двома складовими вигорання та низькі показники за третьою шкалою, «редукцією професійних обов'язків» свідчать про високий рівень вигорання досліджуваного. Тобто, чим нижче людина оцінює свої досягнення у професійній діяльності та свої можливості успіху, чим менше задоволення вона відчуває внаслідок самореалізації, тим яскравіше виражений синдром вигорання.

Досліджуваним ми пропонували таку інструкцію: «Перед вами 22 твердження, які стосуються ваших переживань і самопочуття, пов'язаних з професійною діяльністю та виконуваною роботою. Просимо їх уважно прочитати та оцінити те, наскільки Ви з ним погоджуєтесь. Якщо Ви цілком не згодні зі змістом твердження і ніколи так не почувалися на роботі, відзначте відповідь «ніколи» - 0, якщо ж Ви вважаєте, що таке почуття у Вас виникало / виникає часто чи постійно, оберіть відповідь «щоденно» - 6 балів. Тобто кожного разу обирайте той варіант відповіді, який Вам підходить найбільше, відображаючи Ваші почуття.

Результати підраховуються відповідно до ключа до методики. Визначається як загальний, інтегральний показник вигорання, так і значення показників за його складовими. Отримані дані співвідносяться з нормами до цієї методики.

Таблиця 2.2.

Рівні показників вигорання

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5–15	16–24	25–34	Больше 34
	Женщины	6–16	17–25	26–34	Больше 34
Деперсонализация/цинизм	Мужчины	2–4	5–12	13–15	Больше 15
	Женщины	1–4	5–10	11–13	Больше 14
Профессиональная успешность	Мужчины	37–48	34–28	27–23	22 и меньше
	Женщины	37–48	35–28	27–22	21 и меньше

Таблица 2.3.

Норми показників вигорання, залежно від віку респондентів

Возраст	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Критерий	Уровень значимости
20–30	19,44	7,70	30,19	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$ $p > 0,05$
30–40	19,29	7,55	28,79	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$ $p > 0,05$
40–50	20,92	7,29	27,82	t-критерий Стьюдента	$p < 0,05$ $p > 0,05$
>50	21,48	7,71	31,52	t-критерий Стьюдента	$p < 0,05$ $p > 0,05$

Методика «Суб'єктивний локус контролю» Дж.Роттера [43]

Методика «Суб'єктивний локус контролю» Дж.Роттера призначена для діагностики рівня суб'єктивного контролю досліджуваних. Саме поняття «локусу контролю» введено у психологічну науку Джуліаном Роттером. Воно позначає особистісну властивість, здатну відобразити, як саме людина сприймає власні дії та вплив інших людей, ситуації та обставин на їх виконання та результати. Відповідно психолог виділив зовнішній

(екстернальний) та внутрішній (інтернальний) локуси контролю. Люди з екстернальним локусом контролю схильні вважати основною причиною подій власного життя суто зовнішні причини, не ставлячи їх у залежність від своїх дій. Тоді як ті, в кого інтернальний локус контролю – навпаки, вважають себе відповідальними за те, що з ними відбувається у житті, навіть якщо насправді це не так.

Шкала складається з 29 попарно несумісних тверджень, які описують різні ситуації, де респонденту пропонується вирішити, наскільки він здатний її контролювати, і опитуваному кожного разу доводиться вибрати одне з тверджень. Методику Дж.Роттера у такому варіанті можна розглядати як пари тверджень, що відображають узгодженість між поведінкою та її наслідками, з одного боку, та компетентність особистості при виконанні цих дій.

При цьому 6 з цих тверджень є контрольними, їх результати не впливають на підрахунок балів за опитувальником.

Для того, щоб визначити локус контролю досліджуваного, потрібно скористатися ключем до методики. Так можна отримати сирі бали, які потім переводяться, за допомогою формули в підсумкові бали:

$$PCK = P_e \times \frac{60}{23} + 20, \text{ де } P_e - \text{ « сирі » бали, набрані досліджуваним за цією}$$

методикою.

Екстернал, за Дж. Роттером, прагне бути залученим до зовнішніх ситуацій, проте далеко не впевнений у її сприятливому для себе завершенні. Проте, якщо все закінчиться добре, він вважатиме це власним успіхом і обов'язково повідомить про це оточуючих. Тоді як усі невдачі він схильний вважати результатом несприятливої зовнішньої ситуації, випадковості. Крім того, екстернали дуже рідко беруть на себе відповідальність за провал досягнення поставленої мети. У випадку ж невдачі – їм гостро потрібні щирі співчуття та розуміння інших людей. Коли ж він досяг успіху – про тих, хто його на цьому шляху підтримував, він може і не згадати. Проте без такої

зовнішньої підтримки їх бажання віддаватися роботі та покращувати її якість постійно погіршується.

Інтернали зосереджені на власному внутрішньому світі, а все, що вони роблять зовні з різними наслідками, залежать, на їх думку, від них самих. Тобто, навіть якщо насправді інтернал не винний у негативному результаті справ, навіть якщо він не допустив промаху, а подіяли якісь зовнішні сили чи фактори, вплинувши на результат діяльності чи поведінки, він буде вважати, що саме від нього залежатиме попередження негативних результатів дій. Тому часто вони ретельно обдумують ситуацію, перш ніж зважитися на вчинок, враховують успішність ситуації. Випадкове вирішення вважають нісенітницею. Для інтернала будь-яка невдача, враховуючи те, наскільки ретельно він готується, продумуючи можливі наслідки дій, може привести до негативного емоційного стану, на межі з депресією.

Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД). Психодіагностика керування часом [64]

Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) призначений для визначення, чи сформовані у досліджуваного навички тактичного планування та стратегічної постановки мети, його особливостей самоорганізації власної діяльності.

Відповідно до цієї методики, ефективний розрахунок часу, оптимальне ним керування, складається з таких основних компонентів:

- планомірність;
- цілеспрямованість;
- наполегливість;
- фіксація (на структуруванні своєї діяльності);
- самоорганізація (за допомогою зовнішніх засобів);
- орієнтація на теперішнє.

Тест передбачає таку інструкцію досліджуваним: «Вам пропонують кільканадцять тверджень, які стосуються різних сторін Вашого життя та того, як ви ставитеся до часу. Позначте, будь ласка, цифру, яка найбільше відповідає вашим поглядам на ситуацію: 1 – цілковита незгода; 7 – абсолютна згода з певним твердженням; 4 – середина оціночної шкали, інші цифри оцінки – мають проміжне значення».

Обробка результатів. За кожним фактором методики додаються результати за кожним твердженням, що складають цей фактор. Результати зі знаком мінус «-» рахуються інвертовано, тобто 1 бал замінюється на 7 балів, 2 – на 6 і так далі.

Шкала «планомірність» вимірює ступінь залученості особистості до щоденного тактичного планування, відповідно до певних принципів.

Шкала «цілеспрямованість» служить для вимірювання здатності респондента концентруватися на поставленій меті.

«Наполегливість» діагностує схильність особистості застосувати вольові зусилля для завершення початої справи, впорядкування її власної активності.

Шкала «фіксації» виявляє схильність опитуваного до фіксації (застрягання) на початково запланованій структурі організації подій у часовому вимірі.

Шкала «самоорганізація» діагностує схильність людини використовувати в організації діяльності.

Шкала «орієнтації на теперішнє» вимірює часову орієнтацію особистості на події, що відбуваються в теперішньому часі.

Результати підраховуються за кожним показником цієї методики згідно ключа до неї.

Високий підсумковий бал за цією методикою визначає людину, яка схильна помічати, визначати та ставити цілі, гарно планувати власну діяльність, зокрема, використовуючи зовнішні засоби та проявляючи свої вольові якості та наполегливо намагатися досягнути мети, що іноді

проявляється як відсутність гнучкості. Низький загальний бал за цією методикою властивий людині, яка не замислюється над майбутнім, не будує планів ні на прийдешнє, ні на повсякденну активність, справи не звикла доводити до кінця.

Методика діагностики мотивації особистості на успіх Т.Елерса [44]

Опитувальник Т.Елерса визначає можливості людини досягти успіху. На думку автора методики, особа, вмотивована на досягнення успіху, не звикла ризикувати. Крім того, сильна / висока вмотивованість досягнути успіху не означає реального його досягнення, оді як слабка мотивація дозволяє насправді сподіватися на успіх. Особам же з високим ступенем мотивації на успіх для цього потрібно багато і наполегливо працювати. Тому оптимальною є адекватний для особистості рівень мотивації особистості досягнути успіху.

Опитувальник містить 41 запитання, з якими досліджуваному потрібно виразити власну згоду чи незгоду.

Результати підраховуються відповідно до ключа до цієї методики. Підраховується загальна сума балів за методикою.

Чим більшою є сума балів, набраних за методикою респондентом, тим вищий його рівень вмотивованості досягнути успіху.

- 1 - 10 балів – низький рівень мотивації успіху;
- 11 – 16 балів – середній рівень такої мотивації;
- 17 – 20 балів – помірна вмотивованість досягти успіху;
- більше 21 балу – надто високий рівень вмотивованості на успіх.

Науковцями також виявлено, що, чим вищий рівень мотивації особистості на досягнення успіху, тим нижчим буде її схильність і готовність до ризику. Крім того, при сильній мотивації на успіх людина менше на нього сподівається, ніж за умови слабкої мотивації успіху.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

На першому етапі нашого емпіричного дослідження використовувалася методика для діагностики здатності до самоуправління (тест ЗСУ) Н.М. Пейсахова, призначена для виявлення здатності особистості до керування собою.

Методика містить 48 тверджень, з якими досліджуваним пропонують, познайомившись з ними, виразити свою згоду чи незгоду.

Самоуправління автор методики розуміє як здатність людини до цілеспрямованої зміни, при цьому кінцеву мету цього формулює сама людина, керуючи власними формами активності: власною поведінкою, діями, вчинками, спілкуванням, діяльністю.

У методиці пропонується така інструкція: «Цей тест дасть Вам можливість зрозуміти, наскільки Ви володієте собою у різноманітних ситуаціях. Методика складається з тверджень, деякі зорієнтовані на Ваш досвід, інші – на Ваше ставлення до загальноприйнятої думки / погляду. Якщо Ви в основному згодні з ними, позначте свою відповідь «так» знаком плюс, якщо ні – то відповідь «ні» - знаком мінус».

Результати підраховуються згідно ключа до методики.

Методика дозволяє визначити не лише загальний показник здатності до самоуправління, але і його 8 складових:

1. Аналіз протиріч.
2. Прогнозування.
3. Постановка мети.
4. Планування.
5. Критерій оцінки якості.
6. Прийняття рішення.
7. Самоконтроль.
8. Корекція.

Отримані за цією методикою дані ми занесли до двох таблиць: сирі бали – до таблиці 2.5. (Див. Додаток А), - оброблені, представлені у відсотках дані, - до таблиці 2.4., представленої нижче:

Таблиця 2.4.

**Відсоткові показники здатності досліджуваних до самоуправління
та середні показники за методикою**

Рівні прояву самоуправління опитаних (у %)									
низький		нижче середнього		середній		вище середнього		високий	
к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
-	-	6	11,54	23	44,23	23	44,23	-	-
Середні показники за методикою									
Σ	1	2	3	4	5	6	7	8	
29,01	3,81	4,44	3,78	3,25	3,59	3,46	3,69	2,92	

***Примітка. цифрами позначено складові самоуправління: 1 – аналіз протиріч, 2 - прогнозування, 3 – постановка мети, 4 – планування, 5 – критерій оцінки якості, 6 – прийняття рішення, 7 – самоконтроль, 8 – корекція.

Отже, аналіз даних, представлених нами у таблиці 2.2. дає можливість нам зробити такі основні висновки:

- за рівневими показниками, у більшості досліджуваних рівні розвитку здатності до самоуправління проявляються порівну на середньому та вище від середнього рівнях (такі рівні самоуправління властиві 23 респондентам вибірки (по 44,23 %));

- ще у 11,54 % досліджуваних визначено нижче від середнього рівня прояву здатності до самоуправління;
- особи з низьким та високим рівнями розвитку здатності до самоуправління у вибірці відсутні;

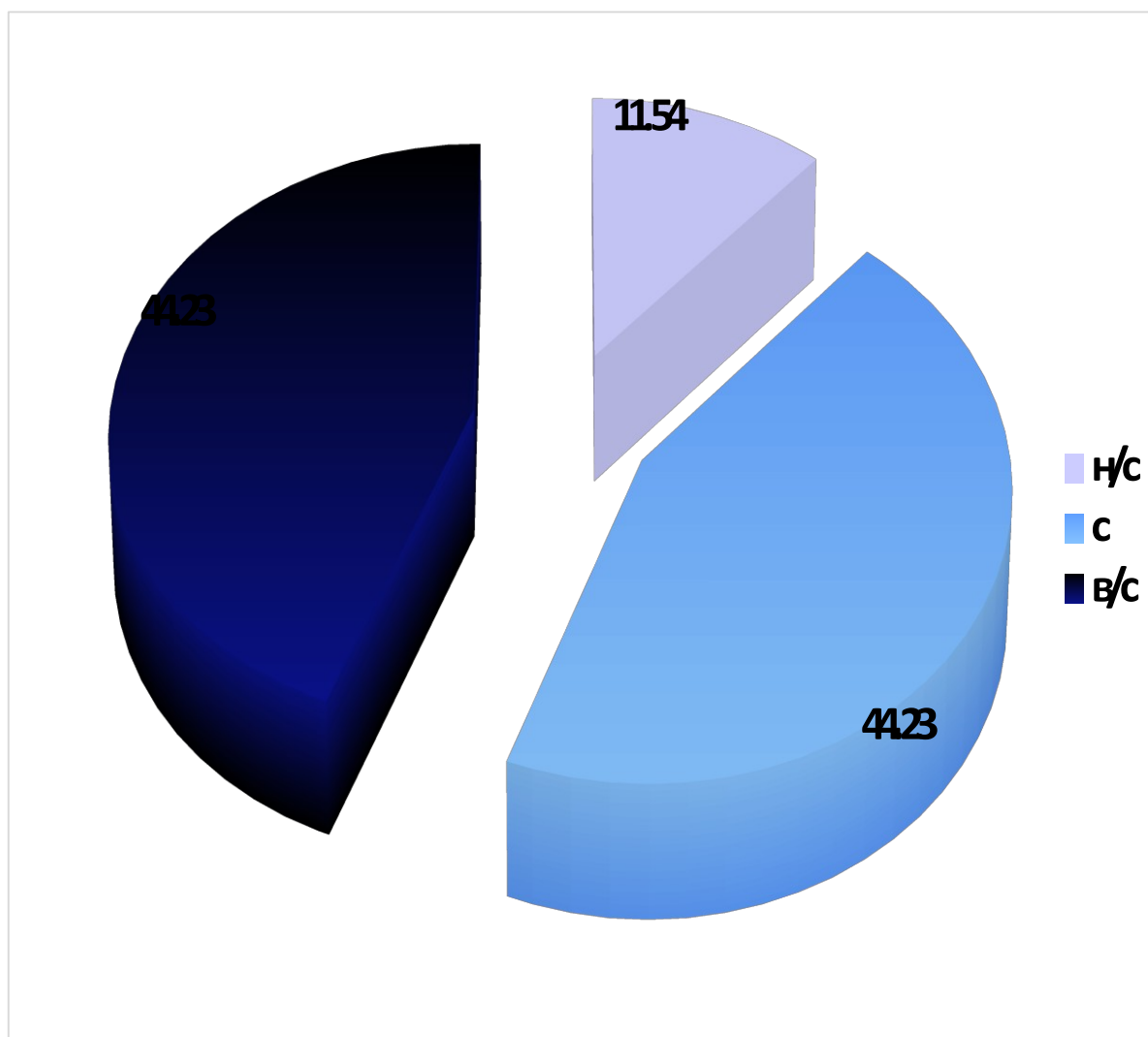


Рис.2.1. Рівні розвитку здатності респондентів до самоуправління

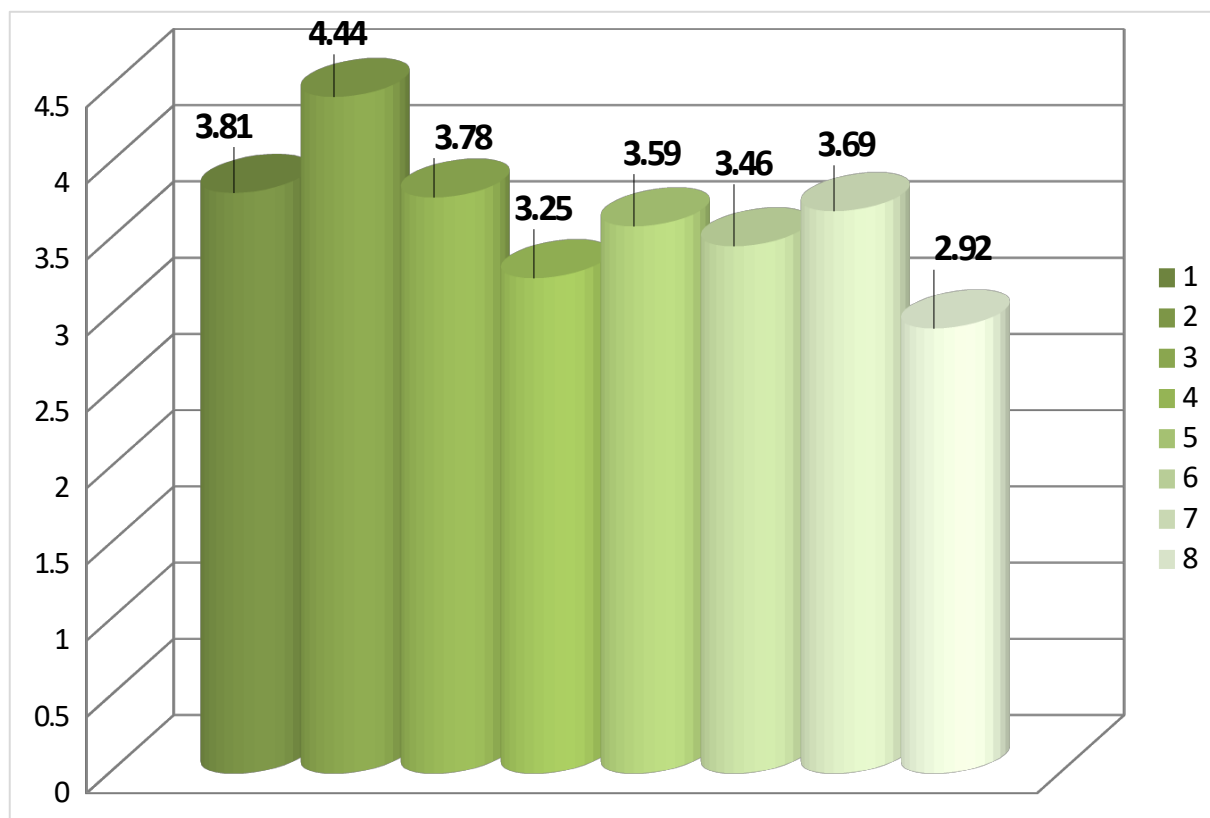
- середній показник здатності до самоуправління – 29,01 балів – відповідає саме середньому рівневі розвитку здатності до самоуправління по цій вибірці загалом;
- за середніми значеннями окремих показників, складових здатності до самоуправління, ми виявили:
 - суттєво сильніше, порівняно з усіма рештою показників у вибірці проявляється здатність до прогнозування (середня – 4,44 балів);

- дещо менше, але також досить сильно проявляються і такі складові здатності до самоуправління, як аналіз протиріч і постановка мети (середні – 3,81 та 3,78 балів відповідно);

- навпаки, менше за решту у досліджуваній вибірці проявляють такі компоненти самоуправління, як корекція та планування (2,92 та 3,25 балів);

- решта показників здатності до самоуправління проявляються у вибірці в цілому на середньому рівні та відносно схоже.

Наочно даний етап дослідження ми відобразили на таких двох діаграмах:



***Примітка. цифрами позначено складові самоуправління: 1 – аналіз протиріч, 2 – прогнозування, 3 – постановка мети, 4 – планування, 5 – критерій оцінки якості, 6 – прийняття рішення, 7 – самоконтроль, 8 – корекція.

Рис.2.2. Середні показники за методикою діагностики здатності до самоуправління

На другому етапі нашого дослідження ми виявляли, наскільки у досліджуваних виявляється емоційне та професійне вигорання (передбачаючи, що здатність / чи не здатність особистості проявляти самоуправління може впливати / бути пов'язаною з рівнем її вигорання), використавши для цього методика «Професійне (емоційне) вигорання» (МВІ – Maslach Burnout inventory). Методика МВІ К.Маслач, С.Джексон, адаптація Н.Є. Водопянної призначена для діагностики рівня емоційного вигорання особистості загалом та його складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних / особистісних досягнень.

Методика містить 22 твердження, що стосуються почуттів і переживань особистості, пов'язаних з виконанням нею професійної діяльності. Досліджуваним ми пропонували таку інструкцію: «Перед вами 22 твердження, які стосуються ваших переживань і самопочуття, пов'язаних з професійною діяльністю та виконуваною роботою. Просимо їх уважно прочитати та оцінити те, наскільки Ви з ним погоджуєтеся. Якщо Ви цілком не згодні зі змістом твердження і ніколи так не почувалися на роботі, відзначте відповідь «ніколи» - 0, якщо ж Ви вважаєте, що таке почуття у Вас виникало / виникає часто чи постійно, оберіть відповідь «щоденно» - 6 балів. Тобто кожного разу обирайте той варіант відповіді, який Вам підходить найбільше, відображаючи Ваші почуття.

Результати підраховуються відповідно до ключа до методики. Визначається як загальний, інтегральний показник вигорання, так і значення показників за його складовими. Отримані дані співвідносяться з нормами до цієї методики.

Отримані за цією методикою результати ми представили у таблицях 2.7. (Див. Додаток А) – сирі бали, та таблиці 2.6. – відсоткові результати за методикою.

Таблиця 2.6.

Відсоткові показники емоційного вигорання досліджуваних та середні показники за методикою

Рівні прояву вигорання опитаних (у %)								
низький		середній		високий		дуже високий		
к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	показники
4	7,69	16	30,77	23	44,23	9	17,31	1
8	15,38	8	15,38	13	25	23	44,24	2
14	26,92	16	30,77	16	30,77	6	11,54	3
-	-	18	34,61	31	59,61	3	5,78	Σ
Середні показники за методикою								
Σ	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція досягнень			
71,94231	27,38462		12,26923		32,30769			

*** Примітка. 1, 2, 3 у правій частині таблиці позначають відповідно такі складові професійного вигорання: емоційне виснаження (1), деперсоналізацію (2) та редукцію професійних / особистих досягнень (3).

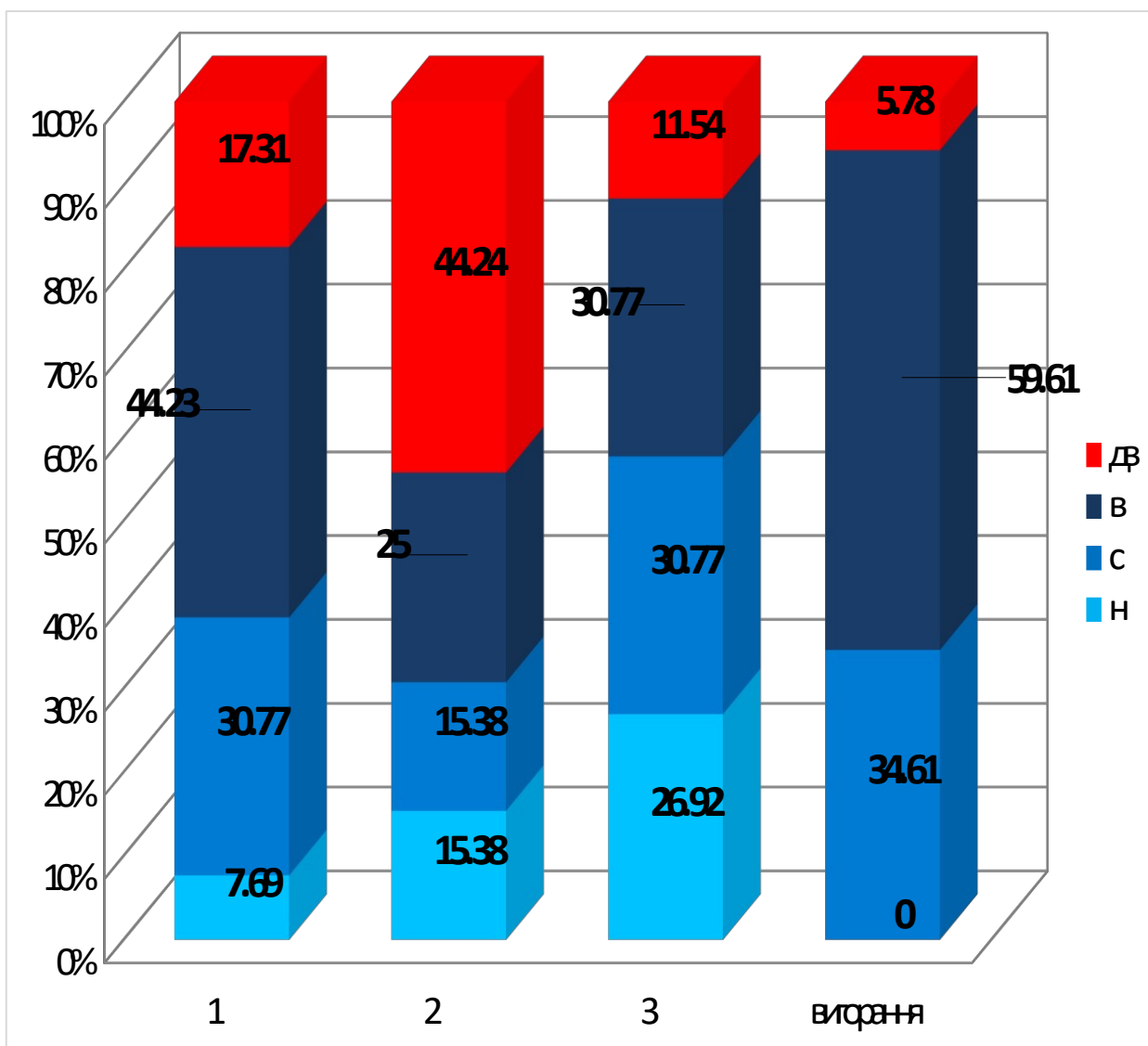
Спочатку ми проаналізували показники рівнів прояву вигорання та його показників за цією методикою. Отже:

- за загальним показником вигорання виявлено, що у більшій частині опитаних діагностовано високий рівень вигорання (у 59,61 % вибірки), ще у 5,78 % досліджуваних – дуже високий рівень емоційного вигорання; у решти опитаних, 34,61 % респондентів, - середній рівень вигорання; тоді як низький рівень вигорання у досліджуваних цієї вибірки взагалі відсутній;
- за показником емоційного виснаження у досліджуваній вибірці також домінуючим виявляється високий рівень прояву показника (виявлений у 44,23 % вибірки), друга позиція за цим показником – за середнім рівнем показника – у 30,77 % опитаних, ще у 17,31 % опитаних – дуже високий рівень емоційного виснаження, і

лише у решти, 7,69 % респондентів, - низький рівень емоційного виснаження;

- за показником деперсоналізації у досліджуваній вибірці взагалі домінуючим виявився дуже високий рівень прояву показника, у 44,24 % респондентів; ще у 25 % досліджуваних виявлено високий рівень показника деперсоналізації; решта досліджуваних поділилися порівну між показниками середнього та низького рівнів деперсоналізації – по 15,38 %;
- за показником редукції професійних і особистих досягнень, найбільше, порівняно з іншими показниками вигорання, проявляється низького рівня показник – у 26,92 % вибірки; по 30,77 % опитаних продемонстрували середній і високий рівні показника редукції професійних досягнень, у решти вибірки, в 11,54 % респондентів – дуже високі показники редукції професійних досягнень;
- аналіз середніх показників за цією методикою показує, що середній показник емоційної виснаженості – 27,38 балів – відповідає високому рівневі показника; середня показника деперсоналізації – 12,27 балів – також позначає високий прояв показника; середня показника редукції професійних досягнень – 32,31 балів – однака середнього рівня прояву показника; середній показник емоційного вигорання загалом – 71,94 балів – відповідає також високому рівневі прояву цього показника.

Для унаочнення наших результатів ми представили їх і у вигляді діаграми:



*** Примітка. 1, 2, 3 внизу діаграми позначають відповідно такі складові професійного вигорання: емоційне виснаження (1), деперсоналізацію (2) та редукцію професійних / особистих досягнень (3).

Рис. 2.3. Рівні прояву емоційного вигорання респондентів та його показників у досліджуваних

На наступному етапі свого дослідження ми використали методіку Дж.Роттера для визначення рівнів суб'єктивного контролю опитаних, вважаючи, що від цієї особистісної характеристики може залежати здатність людини до керування собою.

Шкала складається з 29 попарно несумісних тверджень, які описують різні ситуації, де респонденту пропонується вирішити, наскільки він здатний її контролювати, і опитуваному кожного разу доводиться вибрати одне з

тверджень. Методику Дж.Роттера у такому варіанті можна розглядати як пари тверджень, що відображають узгодженість між поведінкою та її наслідками, з одного боку, та компетентність особистості при виконанні цих дій.

При цьому 6 з цих тверджень є контрольними, їх результати не впливають на підрахунок балів за опитувальником.

Для того, щоб визначити локус контролю досліджуваного, потрібно скористатися ключем до методики. Так можна отримати сирі бали, які потім переводяться, за допомогою формули в підсумкові бали:

$$PCK = P_e \times \frac{60}{23} + 20, \text{ де } P_e - \text{« сирі » бали, набрані досліджуваним за цією}$$

методикою.

Отримані досліджуваними за цією методикою показники ми занесли до таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Результати респондентів за методикою PCK Дж.Роттера

опитані	I	E	опитані	I	E
1	72	27	27	56	43
2	38	62	28	49	51
3	35	23	29	44	56
4	32	67	30	51	49
5	72	28	31	52	49
6	64	36	32	72	28
7	51	49	33	64	36
8	56	43	34	51	49
9	49	53	35	51	49
10	74	15	36	54	46
11	42	22	37	67	33
12	56	43	38	43	56
13	43	56	39	73	28
14	54	46	40	38	62

15	51	49	41	36	22
16	51	49	42	74	14
17	53	49	43	38	21
18	56	46	44	56	43
19	67	33	45	54	45
20	51	49	46	51	48
21	72	28	47	67	33
22	51	49	48	56	44
23	72	28	49	72	28
24	43	56	50	52	49
25	67	32	51	34	67
26	55	42	52	72	29
Середні показники за методикою				54,88462	41,53846

Аналіз результатів за цією таблицею свідчить, що у переважної більшості опитаних нами осіб діагностовано інтернальний рівень суб'єктивного контролю (у 80,77 % досліджуваних), який перевищує бали за екстернальним рівнем суб'єктивного контролю, виявленого у 10 респондентів, що відповідає 19,23 % вибірки. При цьому це не обов'язково інтернальність в усіх життєвих обставинах, проте вона є домінуючою схильністю особистості, яка проявляється частіше, ніж екстернальний локус контролю. Ці опитані схильні брати на себе відповідальність за ті проблемні ситуації, що із ними стаються в житті, вважаючи, що здатні впливати на їх перебіг, проте, далеко не завжди, а в окремих випадках, тоді як в інших – вони шукатимуть зовнішню причину того, що з ними відбувається.

Проте у 16 опитаних, що складає 30,77 % усієї вибірки, це саме представники інтернального локусу суб'єктивного контролю, який проявляється в досліджуваних практично в усіх життєвих ситуаціях, оскільки тут ми врахували випадки суттєвої різниці між кількісними значеннями інтернального та екстернального локусів суб'єктивного контролю. Тобто ці

опитані у більшості життєвих ситуацій схильні вважати себе здатними вплинути як на їх перебіг, так і на їх результат, вважаючи саме себе відповідальними за те, що з ними відбувається у житті, навіть якщо насправді це не так. Крім того така людина схильна вірити в себе, довіряти собі та своїм здібностям і здатності змінювати життя активною діяльністю. Вони також проявляють витривалість і послідовність у виконанні своїх рішень, готовність до постійного саморозвитку.

Наочно цей етап дослідження ми представили на такій діаграмі:

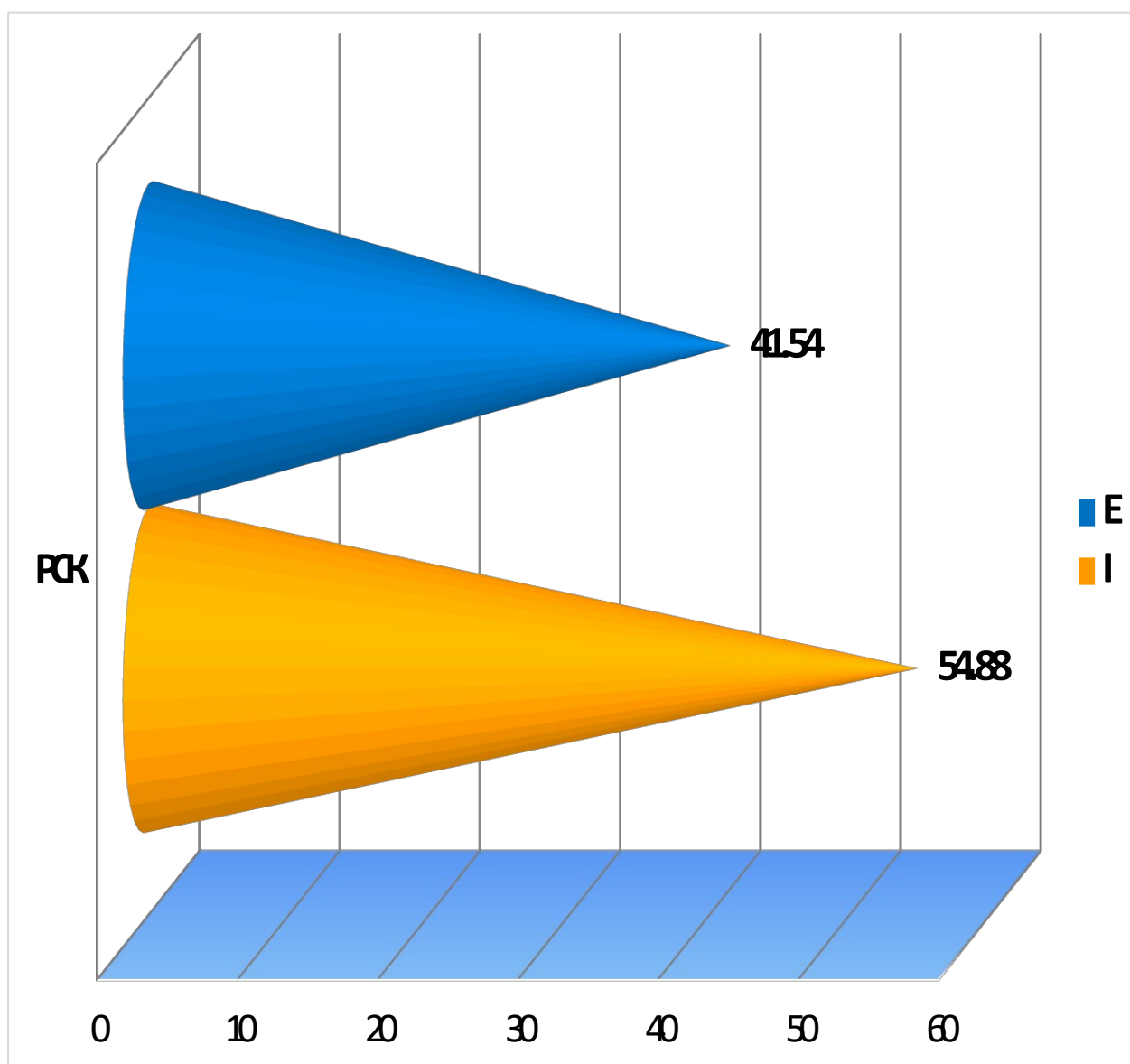


Рис.2.4. Середні показники РСК за методикою Дж.Роттера

На наступному етапі дослідження нами застосовувалася методика ОСД. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) призначений для визначення, чи сформовані у досліджуваного навички тактичного планування та стратегічної постановки мети, його особливостей самоорганізації власної діяльності.

Відповідно до цієї методики, ефективний розрахунок часу, оптимальне ним керування, складається з таких основних компонентів:

- планованість;
- цілеспрямованість;
- наполегливість;
- фіксація (на структуруванні своєї діяльності);
- самоорганізація (за допомогою зовнішніх засобів);
- орієнтація на теперішнє.

Тест передбачає таку інструкцію досліджуваним: «Вам пропонують кільканадцять тверджень, які стосуються різних сторін Вашого життя та того, як ви ставитеся до часу. Позначте, будь ласка, цифру, яка найбільше відповідає вашим поглядам на ситуацію: 1 – цілковита незгода; 7 – абсолютна згода з певним твердженням; 4 – середина оціночної шкали, інші цифри оцінки – мають проміжне значення».

Отримані результати підраховуються відповідно до наявного в методиці ключа (таблиці із середніми балами за показниками та із стандартними відхиленнями від них).

У підсумку визначаються рівні розвитку в опитаного кожного з показників методики та підсумкового показника опитувальника самоорганізації діяльності.

Отримані за цією методикою показники занесені нами у таблиці 2.10. (сірі бали за опитувальником, див. Додаток А) та 2.9 (відсоткові результати).

Таблиця 2.9.

**Відсоткові результати досліджуваних
за опитувальником самоорганізації діяльності**

Рівні прояву самоорганізації діяльності (у %)						
низький		середній		високий		показники
к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	
5	9,61	41	78,85	6	11,54	1
-	-	44	84,62	8	15,38	2
11	21,15	41	78,85	-	-	3
-	-	25	48,08	27	51,92	4
7	13,46	41	78,85	4	7,69	5
7	13,46	42	80,77	3	5,77	6
1	1,92	33	63,46	18	34,62	разом
Середні показники за методикою						
∑	1	2	3	4	5	6
29,01	16,88462	34,30769	20,44231	22,05769	7,865385	8,75

***Примітка. Цифри справа таблиці та внизу означають різні показники самоорганізації діяльності: 1 – планомірність; 2 – цілеспрямованість; 3 – наполегливість; 4 – фіксація; 5 – самоорганізація; 6 – орієнтація на теперішнє.

Аналізуючи результати, представлені у цій таблиці, ми виявили:

- за середніми показниками, серед складових здатності організувати діяльність найменше розвинені у досліджуваних показники самоорганізації (з орієнтацією на зовнішнє сприяння) та орієнтації на теперішнє (лише 7,86 та 8,75 балів); причому у випадку самоорганізації середня відповідає низькому показнику; тоді як показник орієнтації на теперішнє – середньому рівню прояву показника;
- інші показники самоорганізації діяльності у вибірці розвинуті дещо ліпше; при цьому всі середні показники складових

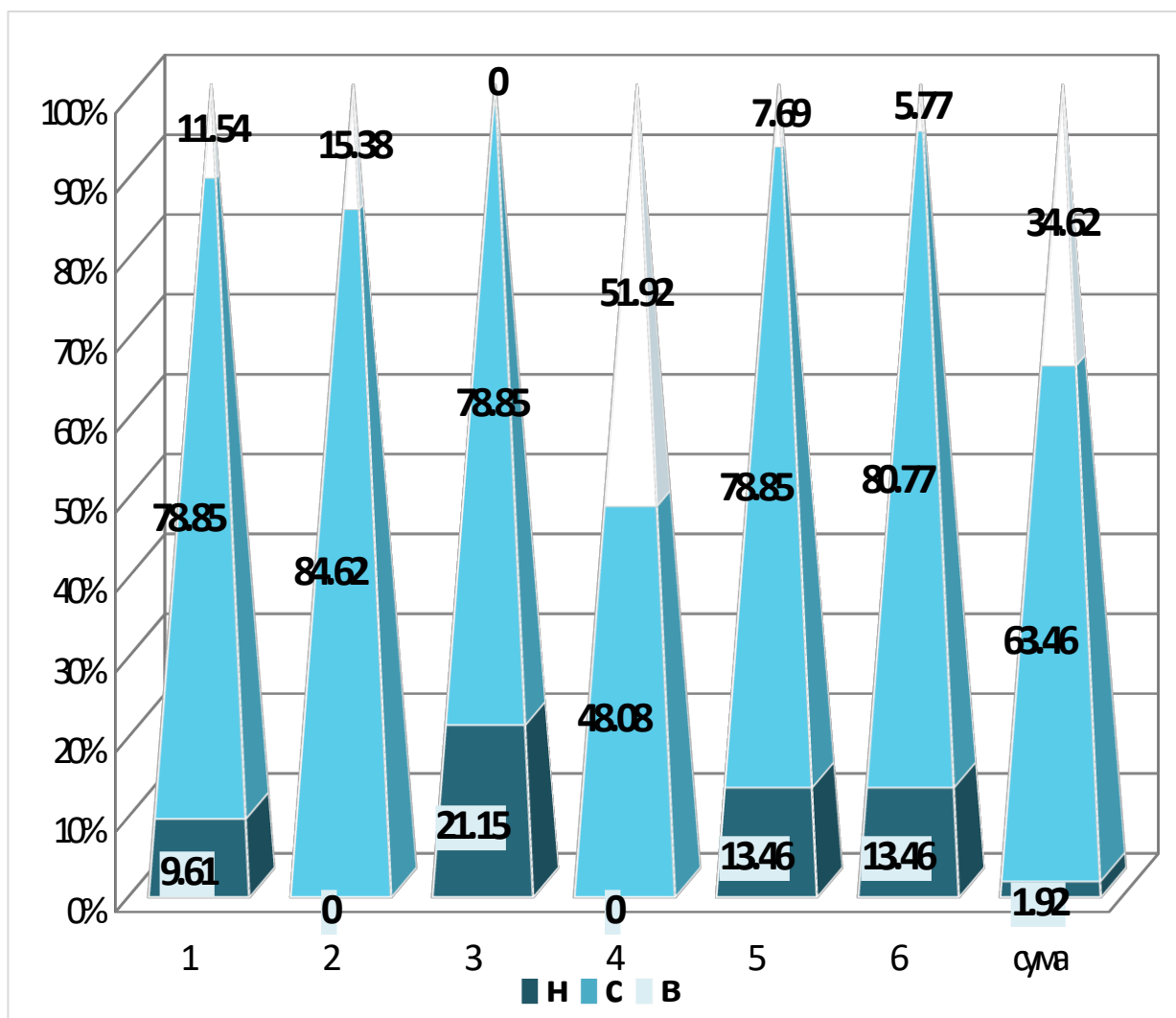
самоорганізації особистістю своєї діяльності відповідають середньому рівневі прояву;

- аналізуючи рівні прояву показників самоорганізації діяльності (загального та окремих складових), ми виявили:
- за рівнями прояву показників самоорганізації діяльності, можемо констатувати, що ліпше за інші у досліджуваних розвинені цілеспрямованість (середній рівень показника – у 84,62 % вибірки, високий – у 15,38 % респондентів) і фіксація на структурі діяльності (середній рівень – у 48,08 % опитаних, високі показники – у 51,92 % вибірки); тобто досліджувані вмюють досить чітко визначати свої майбутні плани майже завжди та намагаються будь-що завершити розпочату діяльність, не зважаючи на подекуди нечітке її планування;
- дещо слабшими у досліджуваних є вияви планомірності в діяльності (високий рівень показника – у 11,54 % вибірки, середній – в 78,85 % опитаних, низький – у 9,61 % респондентів) та самоорганізації (завдяки використанню зовнішніх засобів): високі показники – у 7,69 % опитаних, середній рівень показника – у більшості, 78,85 % досліджуваних, у решти, 13,46 % - низький рівень цього показника; отже, опитані мають навички тактичного планування власної діяльності, вмюють складати плани для досягнення поставленої мети, здатні використовувати додаткові засоби для самоорганізації діяльності (до прикладу, записники) та мають схильність проявляти природну організованість;
- і, закономірно, що трохи гірше від решти в опитаних розвинені такі показники самоорганізації діяльності, як орієнтація на теперішнє (високий рівень показника – у 5,77 %, середній – у 80,77 %, низький – у 13,46 % вибірки) та наполегливість – тут високі показники у вибірці взагалі відсутні, переважає середній рівень наполегливості, у 78,85 % респондентів, у решти опитаних

– 21,15 % вибірки – виявлено низький рівень прояву наполегливості; тобто в опитаних недостатньо розвинені вольові якості особистості, тому вони не завжди досягають поставлених цілей, також вони здатні достатньо зосереджуватися та тому, що відбувається в даний момент, не відволікаючись на переживання минулого чи мрії про майбутнє;

- сумарний показник здатності особистості до самоорганізації діяльності розподілився за рівнями прояву так: у більшості опитаних, 63,46 % - середній рівень показника, у 34,62 % - високий і в решти вибірки, 1,92 % - низький рівень показника самоорганізації діяльності; тобто, досліджувані в основному достатньо здатні до самоорганізації власної діяльності, проте можуть при цьому проявляти недостатню наполегливість, бажаючи досягти поставленої мети і мати погану орієнтації на часові параметри виконання діяльності.

Наочно ми представили даний етап дослідження на такій діаграмі:



***Примітка. Цифри справа таблиці та внизу означають різні показники самоорганізації діяльності: 1 – плановірність; 2 – цілеспрямованість; 3 – наполегливість; 4 – фіксація; 5 – самоорганізація; 6 – орієнтація на теперішнє.

Рис.2.5. Рівні прояву показників самоорганізації діяльності респондентів (у %)

На останньому етапі емпіричного дослідження ми використали методики Теодора Елерса.

Опитувальник Т.Елерса визначає можливості людини досягти успіху. На думку автора методики, особа, вмотивована на досягнення успіху, не звикла ризикувати. Крім того, сильна / висока вмотивованість досягнути успіху не означає реального його досягнення, оді як слабка мотивація дозволяє насправді сподіватися на успіх. Особам же з високим ступенем

мотивації на успіх для цього потрібно багато і наполегливо працювати. Тому оптимальною є адекватний для особистості рівень мотивації особистості досягнути успіху.

Опитувальник містить 41 запитання, з якими досліджуваному потрібно виразити власну згоду чи незгоду.

Результати підраховуються відповідно до ключа до цієї методики. Підраховується загальна сума балів за методикою.

Чим більшою є сума балів, набраних за методикою респондентом, тим вищий його рівень вмотивованості досягнути успіху.

Отримані нами за цією методикою дані занесені до таблиць 2.11 та 2.12.

Таблиця 2.11.

Результати досліджуваних за методикою мотивації успіху Т.Елерса

опитані	показник, бали	опитані	показник, бали
1	21	27	20
2	15	28	16
3	18	29	18
4	10	30	22
5	20	31	15
6	17	32	20
7	20	33	17
8	20	34	20
9	16	35	16
10	13	36	23
11	19	37	22
12	15	38	14
13	18	39	21
14	23	40	15
15	22	41	18
16	22	42	13

17	16	43	19
18	23	44	15
19	22	45	23
20	15	46	22
21	21	47	16
22	20	48	20
23	20	49	21
24	14	50	20
25	16	51	9
26	20	52	20
Середній показник вмотивованості на успіх			18,288

Аналіз даних за цією таблицею показує, що середній показник вмотивованості вибірки в цілому на успіх дорівнює 18,29 балів, що відповідає підвищеному рівню мотивації досягнення успіху.

Для подальшого аналізу результатів вибірки за методикою Т.Елерса ми створили таблицю відсоткових значень показника мотивації успіху, яку й будемо аналізувати.

Таблиця 2.12

Відсоткові показники респондентів вибірки за методикою Т.Елерса

Рівні прояву показника	К-ть	у %
Низький	2	3,85
Середній	16	30,77
Помірно високий	21	40,38
Високий	13	25

Отже, аналіз даних за цією таблицею свідчить:

- у більшій, порівняно з рештою, частини досліджуваної вибірки (у 40,38 %) виявлено помірно високий (вище середнього) рівень вмотивованості респондентів на досягнення успіху;
- дещо менше опитаних (30,77 %) продемонстрували за цією методикою середній рівень мотивації успіху;
- ще у 25 % респондентів ми діагностували високий рівень прагнення успіху;
- отже, більшість досліджуваних вибірки вмотивовані на успіх, та, щоб його реально досягнути, вони частіше за все не звикли ризикувати, як і обирати для виконання складні, а отже, і ризиковані у результаті завдання; і, можливо, саме через це успіх для них не гарантований;
- у решти опитаних, 3,85 %, це досить незначна кількість опитаних, - низький рівень вмотивованості досягнути успіху, хоча, це не є свідченням того, що успіху вони не досягнуть;
- наочно результати цього етапу нашого дослідження ми представили на такій діаграмі:

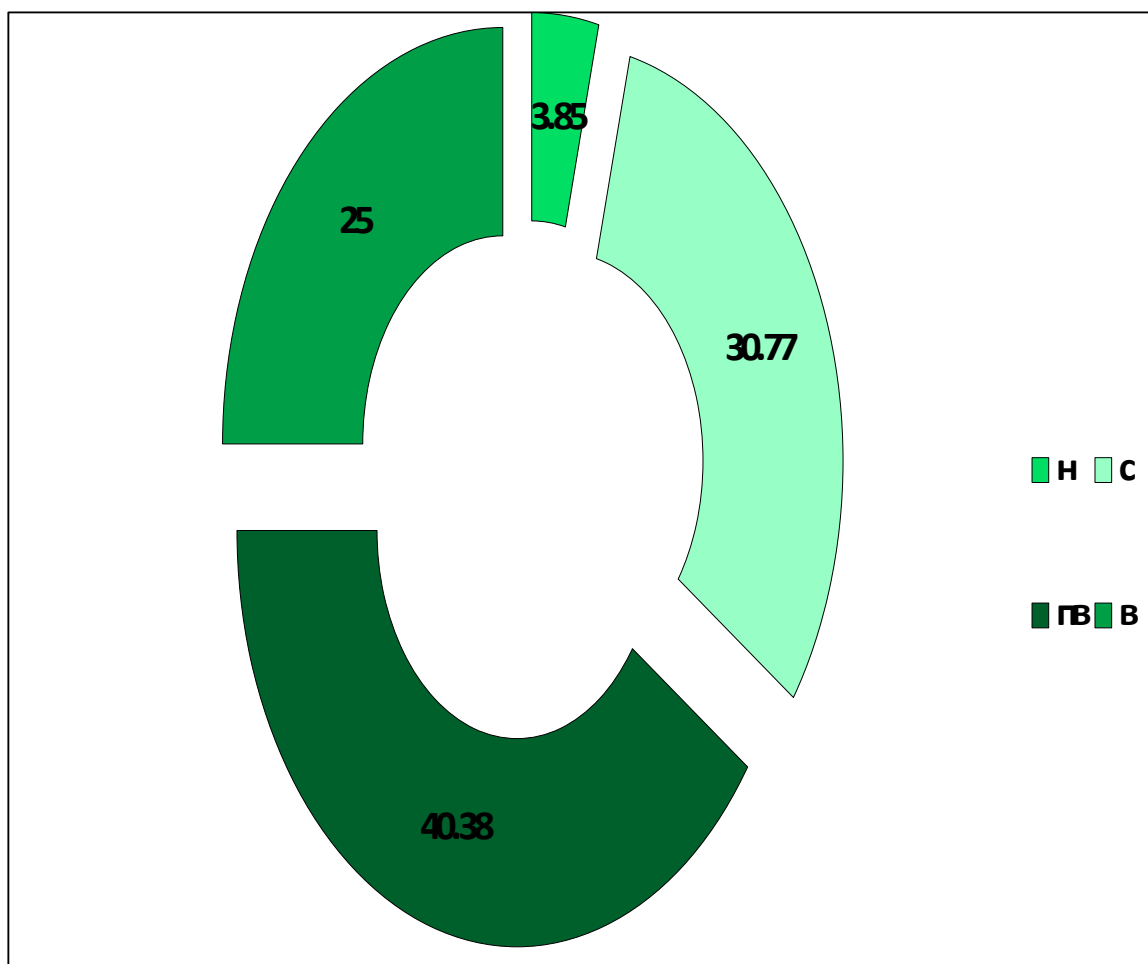


Рис.2.6. Рівні вмотивованості досліджуваних на досягнення успіху

На наступному етапі нашого дослідження для перевірки гіпотези роботи ми скористалися комп'ютерною програмою статистики для проведення кореляційного аналізу результатів емпіричного дослідження за методом Ч.Пірсона.

У результаті ми отримали значну кількість статистично значимих (при $p \leq 0,05$) кореляційних зв'язків, проте, відповідно до мети та гіпотези цієї роботи, ми зосередимося на подальшому аналізі зв'язків показників методики визначення здатності до самоуправління Н.Пейсахова з показниками інших методик, використаних нами у роботі.

Отже, ми виявили такі основні кореляційні зв'язки:

- показник методики **«аналіз протиріч»** позитивно пов'язаний з показниками: редуції професійних / особистих досягнень ($r = 0,31$), інтернальним рівнем суб'єктивного контролю ($r = 0,31$) та мотивацією досягнути успіху ($r = 0,68$); *негативний* зв'язок цього показника виявлений з емоційним виснаженням ($r = - 0,28$) та екстернальним рівнем суб'єктивного контролю особистості ($r = - 0,59$); отже, здатність людини адекватно оцінювати наявну ситуацію і аналізувати можливі протиріччя, наявні у ній, може бути пов'язаною з її інтернальністю у діяльності та спілкуванні, неохильністю редукувати професійні досягнення та відсутністю у неї емоційного виснаження;
- показник здатності особистості до самоуправління **«прогнозування»** пов'язаний іншими показниками переважно позитивно: з редуцією професійних досягнень (методика К.Маслач, С.Джексон) ($r = 0,51$), з інтернальним рівнем суб'єктивного контролю ($r = 0,39$), вмотивованістю досягнути успіху ($r = 0,51$) та цілеспрямованістю ($r = 0,30$); *негативний* зв'язок цього показника – лише з показником емоційного

виснаження ($r = - 0,42$); отже, такий етап самоуправління особистості, як прогнозування подальшого розвитку ситуації, виходячи з аналізу наявної ситуації та минулого досвіду людини, може бути пов'язаний з її вмотивованістю досягти успіху, брати за це відповідальність на себе, її цілеспрямованістю; і, хоча вона може почуватися емоційно виснаженою, проте не схильна редукувати власні професійні досягнення;

- показник методики «**постановка мети**» позитивно пов'язаний з мотивацією успіху ($r = 0,29$), а негативно – з інтернальним рівнем суб'єктивного контролю особистості ($r = - 0,35$); отже, постановка людиною мети власної діяльності, бачення її ймовірного результату може пов'язуватися з її вмотивованістю досягти успіху у цій діяльності та з не інтернальним локусом суб'єктивного контролю;
- здатність до «**планування**» пов'язана з іншими показниками виключно негативно: з показником деперсоналізації ($r = - 0,29$), емоційним вигоранням загалом ($r = - 0,28$) та з показником екстернального локусу особистісного контролю ($r = - 0,50$); отже, створюючи план дій та передбачаючи, якими засобами користуватися для цього, людина може проявляти також схильність до не використання екстернального локусу контролю, в неї також ще не почалося емоційне вигорання;
- показник «**критерій оцінки якості**» виконання діяльності корелює з показниками інтернального локусу суб'єктивного контролю ($r = 0,35$) та мотивацією досягнення успіху ($r = 0,46$) позитивно, тоді як з показником екстернального рівня суб'єктивного контролю ($r = - 0,30$) – негативно; отже, вирішуючи, за якими показниками і параметрами (як суб'єктивними, власними, так і об'єктивними, залежними від зовнішніх оцінок інших людей) оцінювати якість того, як

виконується діяльність, респонденти користуються інтернальним локусом контролю, вмотивовані на досягнення успіху;

- показник методики Н.Пейсахова **«прийняття рішення»** кореляційно пов'язаний *позитивно* з показником інтернального рівня суб'єктивного особистісного контролю ($r = 0,60$) та *негативно* – з екстернальним локусом контролю особистості ($r = - 0,68$); можемо припустити, що особа, яка вирішила діяти і взяла на себе відповідальність за початок дії, має інтернальний рівень локусу суб'єктивного контролю і не схильна до проявів екстернального локусу контролю;
- показник здатності особистості до самоуправління **«самоконтроль»** корелює виключно позитивно з такими показниками інших методик: з редукцією професійних досягнень особистості ($r = 0,53$), інтернальним рівнем суб'єктивного контролю ($r = 0,37$), мотивацією успіху ($r = 0,42$), цілеспрямованістю ($r = 0,28$) та самоорганізованістю особистості ($r = 0,29$); отже, людина, яка звикла ретельно оцінювати, як саме відбувається те, що вона організувала, не зменшує зазвичай свої професійні досягнення, володіє інтернальним локусом суб'єктивного контролю, вмотивована досягти успіху, проявляє вольову цілеспрямованість і самоорганізованість у діяльності;
- показник **«корекції»** *позитивним* кореляційним зв'язком пов'язаний з редукцією професійних / особистісних досягнень ($r = 0,40$), інтернальним рівнем локусу особистісного контролю ($r = 0,36$), мотивацією досліджуваного на досягнення успіху ($r = 0,37$), цілеспрямованістю особистості ($r = 0,41$) та її самоорганізованістю ($r = 0,30$); негативна кореляція цього показника – лише з екстернальним локусом суб'єктивного контролю ($r = - 0,43$); отже, людина, якій властиво змінювати за необхідності власну поведінку чи дії, або й особливості системи

її самоуправління загалом, не схильна до редукції своїх професійних досягнень, є частіше інтерналом за локусом суб'єктивного контролю, вмотивована на досягнення успіху, проявляє цілеспрямованість і самоорганізованість у діяльності;

- **загальний показник здатності** респондентів **до самоуправління** корелює *позитивно* з показниками інтернального рівня локусу суб'єктивного контролю ($r = 0,67$; $p \leq 0,001$) та мотивацією досягнення успіху ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$), тоді як негативний кореляційний зв'язок цього показника наявний з екстернальним рівнем локусу суб'єктивного особистісного контролю ($r = - 0,28$; $p \leq 0,05$);
- зазначимо також, що це кореляційні зв'язки у цьому дослідженні за своїми значеннями є переважно показниками слабкої чи помірної кореляції.

Отже, можемо зазначити, що наявні кореляційні зв'язки між показниками методики діагностики здатності особистості до самоуправління та показниками інших методик дослідження підтверджують гіпотезу цього емпіричного дослідження про можливість існування зв'язків між здатністю особистості до самоуправління та іншими її особистісними властивостями (зокрема, рівнем її емоційного вигорання, її мотивацією досягти успіху в діяльності, її локусом суб'єктивного контролю та її здатністю до тайм-менеджменту при організації нею власної діяльності).

Людина з розвиненою здатністю до самоуправління загалом та адекватним проявом її компонентів / складових менше / повільніше вигорає, менше відчуває емоційне виснаження, менше проявляється у неї редукція професійних обов'язків, їй переважно властивий інтернальний локус суб'єктивного контролю, вона вмотивована досягти успіху, в діяльності проявляє цілеспрямованість і здатність до самоорганізації.

Наочно кореляційні зв'язки здатності особистості до самоуправління з показниками інших методик можна представити так:

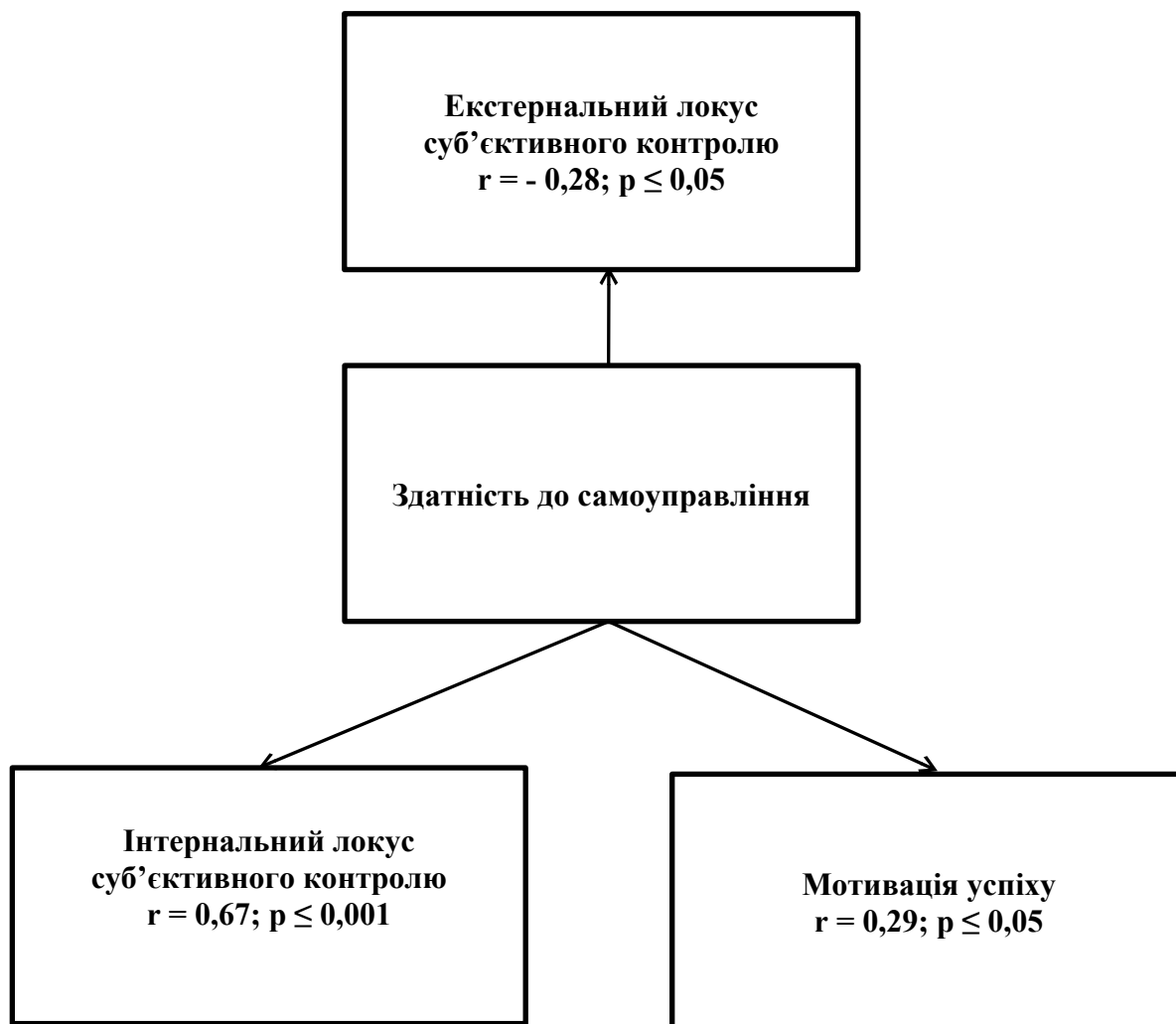


Рис.2.7. Кореляційні зв'язки загального показника здатності досліджуваних до самоуправління з показниками інших методик

ВИСНОВКИ

Проведений нами теоретичний аналіз різних аспектів проблеми здатності особистості до самоуправління та результати її емпіричного дослідження дозволяють нам зробити такі основні висновки:

1. Поняття «самоменеджмент» (самоуправління) було вперше використане у науковому контексті директором німецького інституту раціонального використання людиною часу Лотаром Зайвертом, який розумів самоменеджмент як цілеспрямоване, доцільне та послідовне використання людиною (менеджером) випробуваних раніше, перевірених методів і способів організації праці у повсякденному житті та практиці для того, щоб оптимально й цілком осмислено використовувати власний час.

2. Тайм-менеджмент (time-management) – керування часом – складається з таких компонентів, як: розвиток у людини відчуття часу (плину часу), постановка цілей, співвідносячи її з часовим виміром, стратегічне

планування, прийняття рішення діяти, реалізація прийнятого рішення та контроль за його виконанням.

3. Самоменеджмент – це завжди управління людини собою (самоменеджмент), проте для оптимального самоуправління людині потрібні певні знання та вміння, що стосуються способів і методів самоуправління та того, як саме їх застосовувати. Це також керування людиною своїми ресурсами, які науковці тлумачать як здібності, потенціал, зовнішні та внутрішні передумови, які роблять можливим їх використання.

4. Зараз науковці схильні вважати самоменеджмент (самоуправління) проявом самостійного спрямування людиною своєї діяльності, управління собою, своїми психофізіологічними ресурсами заради оптимального у часовому й енергетичному вимірі досягнення своїх цілей, подальшого розвитку, самовдосконалення та самореалізації особистістю власного творчого потенціалу.

5. Основними напрямками самоуправління є: 1) управління часом (тайм-менеджмент); 2) стрес-менеджмент: формування та розвиток умінь і навичок попередження, уникання чи подолання робочих стресових ситуацій; 3) менеджмент кар'єри: розвиток і формування навичок керування процесом власного кар'єрного росту; 4) менеджмент особистих обмежень: вдосконалення способів і методів подолання власних обмежень і бар'єрів, що заважають досягнути мети; 5) управління конфліктами: вміння адекватно поводитися у ситуації конфлікту, спрямовуючи його у безпечне русло; 5) управління саморозвитком. Постійне вдосконалення навичок саморозвитку; 6) управління комунікаціями. Формування навичок ведення бесіди у потрібному напрямку; 7) командний менеджмент – формування умінь та здатності самостійно обирати власну «роль» в групі та дотримуватися її вимог; 8) менеджмент створення враження – формування навичок і вміння справляти на оточуючих потрібне враження, що її сприймали сприятливо; 9) ресурс-менеджмент – формування та постійне вдосконалення навичок ефективного застосування своїх ресурсів, що дозволяють досягти

поставленої мети; 10) лайф-менеджмент – система управління власним життям людини: її життєвими цілями та цінностями, часом і здоров'ям, спілкуванням і стосунками, потребами та фінансами.

6. За результатами проведеного нами емпіричного дослідження за проблемою магістерської роботи можна зробити такі основні висновки:

- у більшості досліджуваних рівні розвитку здатності до самоуправління проявляються порівну на середньому та вище від середнього рівнях (по 44,23 %); ще у 11,54 % досліджуваних визначено нижче від середнього рівня прояву здатності до самоуправління; особи з низьким та високим рівнями розвитку здатності до самоуправління у вибірці відсутні;

- у більшій частині опитаних діагностовано високий рівень вигорання (у 59,61 % вибірки), ще у 5,78 % досліджуваних – дуже високий рівень емоційного вигорання; у решти опитаних, 34,61 % респондентів, - середній рівень вигорання; тоді як низький рівень вигорання у досліджуваних цієї вибірки взагалі відсутній;

- за показником емоційного виснаження у досліджуваній вибірці також домінуючим виявляється високий рівень прояву показника (виявлений у 44,23 % вибірки), друга позиція за цим показником – за середнім рівнем показника – у 30,77 % опитаних, ще у 17,31 % опитаних – дуже високий рівень емоційного виснаження, і лише у решти, 7,69 % респондентів, - низький рівень емоційного виснаження; за показником деперсоналізації у досліджуваній вибірці взагалі домінуючим виявився дуже високий рівень прояву показника, у 44,24 % респондентів; ще у 25 % досліджуваних виявлено високий рівень показника деперсоналізації; решта досліджуваних поділилися порівну між показниками середнього та низького рівнів деперсоналізації – по 15,38 %; за показником редукції професійних і особистих досягнень, найбільше, порівняно з іншими показниками вигорання, проявляється низького рівня показник – у 26,92 % вибірки; по 30,77 % опитаних продемонстрували середній і високий рівні показника

редукції професійних досягнень, у решти вибірки, в 11,54 % респондентів – дуже високі показники редукції професійних досягнень;_

- у переважної більшості опитаних діагностовано інтернальний рівень суб'єктивного контролю (у 80,77 % досліджуваних), який перевищує бали за екстернальним рівнем суб'єктивного контролю, виявлений у 19,23 % вибірки;_

- за рівнями прояву показників самоорганізації діяльності, ліпше за інші у досліджуваних розвинені цілеспрямованість (середній рівень показника – у 84,62 % вибірки, високий – у 15,38 % респондентів) і фіксація на структурі діяльності (середній рівень – у 48,08 % опитаних, високі показники – у 51,92 % вибірки);

- тоді як гірше від решти в опитаних розвинені такі показники самоорганізації діяльності, як орієнтація на теперішнє (високий рівень показника – у 5,77 %, середній – у 80,77 %, низький – у 13,46 % вибірки) та наполегливість – тут високі показники у вибірці взагалі відсутні, переважає середній рівень наполегливості, у 78,85 % респондентів, у решти опитаних – 21,15 % вибірки – виявлено низький рівень прояву наполегливості;_

- у більшій частині досліджуваної вибірки (у 40,38 %) виявлено помірно високий рівень вмотивованості респондентів на досягнення успіху; дещо менше опитаних (30,77 %) продемонстрували середній рівень мотивації успіху; у 25 % респондентів ми діагностували високий рівень прагнення успіху;

7. Отже, можемо зазначити, що наявні кореляційні зв'язки між показниками методики діагностики здатності особистості до самоуправління та показниками інших методик дослідження підтверджують гіпотезу цього емпіричного дослідження про можливість існування зв'язків між здатністю особистості до самоуправління та іншими її особистісними властивостями (зокрема, рівнем її емоційного вигорання, її мотивацією досягти успіху в діяльності, її локусом суб'єктивного контролю та її здатністю до тайм-менеджменту при організації нею власної діяльності.

8. Людина з розвиненою здатністю до самоуправління загалом та адекватним проявом її компонентів / складових менше / повільніше вигорає, менше відчуває емоційне виснаження, менше проявляється у неї редукція професійних обов'язків, їй переважно властивий інтернальний локус суб'єктивного контролю, вона вмотивована досягти успіху, в діяльності проявляє цілеспрямованість і здатність до самоорганізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Активність особистості та самоуправління. URL: <https://studentam.net.ua/content/view/10847/86/>
2. Албасова Л.Н. Технологии эффективного менеджмента. М.: «Издательство Приор», 2010. 228 с.
3. Аленсон И. Лайф-менеджмент. Искусство управлять своей жизнью. Москва : АВ Паблишинг, 2014. 50 с.
4. Архангельский Г. А. Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы. 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 251 с.
5. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ. *Ефективна економіка*. 2016. № 9, 8-14.
6. Бабчинська О. І., Шевченко І. О., Гайдай І. С. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні. *Achievement of high school*. 17 – 25 November, 2012. Том 3. Економіки. Софія : БялГРАД-БГ ООД. С. 72–74.
7. Бишоф А., Бишоф К. Самоменеджмент. Эффективно и рационально / пер. с нем. Д. А. Пергамент. 2-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2006. 127 с.
8. Боришевський М.Й. Самовизначення і самореалізація особистості. Пед. газета. 2004. листоп. (№11). С.4.
9. Васиньова Н.С. Самоуправління – як метод соціального менеджменту. Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, управління та права: теорія і практика (Полтава, 20 жовтня 2018 р.): у 5 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2018. Ч. 3. С. 16-17.
10. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 336 с. (Практическая психология).
11. Волотовська, Т., & Тимошко, Г. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА УСПІШНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ. *Збірник наукових праць SCIENTIA*. 2021. Volume 4. 102-106. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/article/view/8269>.

12. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. 320 с.

13. Горпинич О. В. Самоорганізація та самоуправління в агропромислових регіональних кластерах. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2015. № 3. С. 64-68. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2015_3_15.

14. Грищенко В. О., Архипов О. Г., Журомська Л. М. Самоменеджмент: Навч. посіб. Луганськ : Видавництво СНУ ім. В.Даля, 2006. 192 с.

15. Добротворский И.Л. Самоменеджмент: Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем. М.: Приор-издат 272 с.

16. Дороніна М. С., Пересунько В. І. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку. *Економіка і управління*. 2016. № 4. С. 7–12.

17. Жозефіна А., Корнев Н.Н. Психологические факторы готовности руководителя к управленческой деятельности. *Вісник Харківського університету*. 1999. №460. С.146-149.

18. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. Москва : Интерэксперт ; Инфра-М, 1995. 267 с.

19. Захарченко Г. Тайм-менеджмент. СПб.: Питер, 2004. 128 с.

20. Зварич І.М., Чуйко Г.В., Колтунович Т.А. Екзистенційна та гуманістична психологія : навчальний посібник / за наук. ред. В. Г. Панка. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2019. 496 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1BO5wWq9P65DdsXB_TzkKoGCoYA3Jq2JO/view?usp=sharing.

21. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організації. *Психологія і суспільство*. 2004. № 2. С. 5-29.
22. Калініна Л. Сутність феномена управління. *Директор школи*. 2000. № 2. С. 31.
23. Калюгіна С. Н. Самоменеджмент: учеб. пособ. Москва : Директ-Медиа, 2014. 498 с.
24. Каменюкин А. Г., Ковпак Д. В. Стресс-менеджмент. 3-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 208 с.
25. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52–60.
26. Карпичев В. Самоменеджмент (Введение в проблему). *Проблемы теории и практики управления*. 1994. № 5. С. 103–10.
27. Кинан К. Самоменеджмент / пер. с англ. Л.В. Квасницкой. М.: Эксмо, 2006. 80 с.
28. Кирий Л.С. Концепція самоменеджменту як управлінська філософія. Теорія і практика державного управління. 2014. N 3. С. 209–216.
29. Кови С. 7 навчових високоєфективних людей: Мощные инструменты развития личности. 7-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2012. 374 с.
30. Кожина А.В. Особливості поняття, сутності та природи органів самоорганізації населення. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2015. № 4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=839>.
31. Колпаков В. М. Самоменеджмент : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.
32. Комар Ю. М. Самоменеджмент навчання: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів. Донецьк : ДІРСП, 2005. 132с.
33. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник. К.: Ніка-Центр, 2006. 532 с.
34. Кредісов А. Менеджмент для керівників. К.: Знання, 2009. 556 с.

35. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. К.: МАУП, 2010. 225 с.
36. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. 2-е изд., испр. К. : МАУП, 2002. 360 с.
37. Лукашевич Н. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере. Х. : ОКО, 1998. Кн. 1 : Деловая карьера: путь к успеху. 126с.
38. Лукашевич Н. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Харьковський гуманітарний ін-т «Народная украинская академия». Х. : ОКО, 1998. Кн. 2 : Практикум деловой карьеры. 327 с.
39. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика. К : Ника-Центр, 2009. 344 с.
40. Лукашевич Н.П. Теорія і практика самоменеджменту. Київ : МАУП, 1999. 360 с.
41. Мазур В.С. *Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління*. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. Вінниця, 2009. С. 178-183.
42. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1999. 800 с.
43. Методика «Субъективный локус контроля» Роттера. URL: https://studbooks.net/1615858/psihologiya/metodika_subektivnyy_lokus_kontrolya_rottera
44. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха). URL: <https://psycabi.net/testy/271-metodika-diagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oprosnik-t-elersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha>
45. Методика способность самоуправления (тест ССУ) Н. М. Пейсахов.

URL: <https://psycabi.net/testy/257-metodika-sposobnost-k-samoupravleniyu-test-ssu-n-m-pejsakhov>

46. Методика способность самоуправления (тест ССУ) Н. М. Пейсахов. URL: <https://psycabi.net/testy/257-metodika-sposobnost-k-samoupravleniyu-test-ssu-n-m-pejsakhov>

47. Немченко Т.Б., Немченко Т.А. Самоменеджмент: Методичні вказівки до вивчення дисципліни для студентів спеціальності 6.030601 «Менеджмент». Кіровоград, КНТУ, 2016. 37 с.

48. Нетепчук В.В. Самоменеджмент: Навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2013. 354 с.

49. Оглобин В. Персональный менеджмент – основа успешной карьеры. Управление персоналом. 2004. №14 (100). С. 30–32.

50. Олехнович М. О., Бурмистров А. Н. Персональный менеджмент : учеб. пособ. Санкт-Петербург : Решение, 2005. 94 с.

51. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2001. 695 с.

52. Основи самоменеджменту та лідерства : навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.

53. Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Основи управління школою. Х.: Видавнича група «Основа», 2006. 176 с.

54. Поняття саморегуляції. Способи саморегуляції. URL: <https://sumy-gospital.lic.org.ua/novyny-2/poniattia-samorehuliatsii-sposoby-samorehuliatsii/>

55. Руженський М. М. Соціальний менеджмент : навч. посіб. К. : ІПК ДСЗУ, 2010. 252 с.

56. Русинов Ф.М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 1996. 351 с.

57. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів, Г. Я. Левків, М. М. Бліхар, В. В. Гобела, О. П. Подра, Г. В. Коваль. Львів : Львівський державний університет внут рішніх справ, 2021. 280 с

58. Самоменеджмент. Принципи, сутність, функції, методи самоменеджменту. URL: <http://xn--80aimveh.pp.ua/nauka/4376-samomenedzhment-ce-principisutnst-funkcyi-metodi-samomenedzhmentu-samomenedzhment-organizacyi.html>

59. Самоорганізація. URL: <https://slovnkyk.ua/index.php?sword=%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>

60. САМОУПРАВЛІННЯ [Словник української мови: в 11 томах. Том 9, 1978. С. 49.](#) URL: <http://sum.in.ua/s/samoupravlinnja>

61. Самоуправління та саморегуляція особистості у спілкуванні. URL: https://pidru4niki.com/83379/psihologiya/samoupravlinnya_samoregulyatsiya_oso_bistosti_spilkuvanni.

62. Синдром вигорання, Водопьянова Н.Е. (МВІ). Опросник Профессиональное (эмоциональное) выгорание. Методика К. Маслач и С. Джексон. Тесты для диагностики синдрома ПВ. URL: <https://psycabi.net/testy/391-oprosnik-professionalnoe-emotsionalnoe-vygoranie-pv-metodika-k-maslach-i-s-dzhekson-adaptatsiya-n-vodopyanova-e-starchenkova-testy-dlya-dagnostiki-sindroma-pv>

63. Сухова И. М. Самоменеджмент студента: Практ. пособие для студ. и преподавателей. М. : АНМИ, 2001. 92с.

64. Тайм менеджмент. Тест-опросник самоорганизации деятельности (ОСД). Психодиагностика управления временем. URL: <https://psycabi.net/testy/590-tajm-menedzhment-test-oprosnik-samoorganizatsii-deyatelnosti-osd-psikhodiagnostika-upravleniya-vremenem>

65. Тимошко Г.М. Сутність поняття «управління» та «менеджмент» в педагогічній теорії і практиці. URL: <http://tme.uomo.edu.ua/docs/7/13.pdf>

66. Управління собою. URL: http://psychologis.com.ua/upravlenie_soboy-1.htm

67. Хроленко А. Самоменеджмент: Для тех, кому от 16 до 20. М. : Экономика, 1996. 139 с.
68. Чайка Г.Л. Самоменеджмент менеджера: навч. посіб. К.: Знання, 2014. 422 с.
69. Чуйко Г. В., Комісарик М. І. Основи психологічного впливу : навчально-методичний посібник. Чернівці : Технодрук, 2014. 248 с.
70. Шварц Т., Лоэр Д. Жизнь на полной мощности. Управление энергией – ключ к высокой эффективности, здоровью и счастью. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2010. 176 с.
71. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Смысл, 2000. 359 с.
72. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
73. Штепа О. С. Структура та формування функції самоменеджменту. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць ІІІ ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, В. Д. Потапової. 2010. Т. 15. Ч. 2. С. 430–436.
74. Юринець З.В., Макара О.В. Самоменеджмент : навч. Посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. 272 с.
75. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту. *Економіка & держава*. 2010. №7. С.35-36.

ДОДАТОК А

Таблиця 2

Результати проведеного дослідження за всіма методиками

6	1	48	55	72	28	35	5	4	5	3	4	5	6	3	21	20	40	20	28	3	14
27	1	29	57	38	62	17	4	5	3	1	1	1	1	1	15	15	39	23	26	9	10
34	11	19	64	35	22	27	2	6	5	3	4	3	4	0	18	19	26	15	25	9	4
35	19	27	81	33	67	22	3	4	4	2	2	3	2	2	9	10	32	12	17	4	11
30	16	25	71	72	28	32	3	2	6	5	6	2	3	5	20	20	30	21	16	10	10
34	18	24	76	64	36	25	1	4	2	3	5	4	3	3	17	14	31	24	19	13	5
31	20	45	96	51	49	29	4	5	3	2	2	5	4	4	20	19	41	9	28	15	11
19	7	31	57	56	43	33	5	5	4	2	6	4	3	4	20	20	37	25	18	6	7
38	16	19	73	49	51	17	1	3	4	3	1	1	2	2	16	5	39	25	26	3	7
37	16	22	75	74	15	35	5	4	4	3	6	4	5	4	13	15	39	23	26	9	10
35	12	22	69	37	2	28	2	6	5	3	4	3	4	1	19	15	2	27	1	15	6

					0											7		8		
27	15	31	73	56	4 3	20	3	4	1	4	2	2	3	1	15	11	3 6	15	2 6	6 11
21	7	32	60	43	5 6	27	4	5	2	3	2	3	4	4	18	19	2 6	17	2 5	10 4
25	13	27	65	54	4 6	36	5	5	3	6	4	4	5	4	23	15	3 6	9	1 8	3 10
24	16	35	75	51	4 9	32	6	6	2	5	2	5	4	2	22	28	4 2	31	2 8	7 2
25	18	27	70	51	4 9	30	5	5	3	4	3	4	4	2	22	20	4 0	20	2 8	3 14
21	4	36	61	51	4 9	26	3	5	4	3	4	3	2	2	16	19	2 6	21	1 9	11 9
20	7	44	71	54	4 6	29	4	4	6	4	2	3	4	2	23	20	3 0	21	1 6	10 10
34	11	36	81	67	3 3	36	5	6	5	2	5	5	4	4	22	23	3 9	27	2 6	5 8
35	20	56	111	51	4 9	27	4	4	3	2	2	4	4	4	15	14	2 9	19	2 0	6 6
8	2	48	58	72	2 8	36	5	4	5	3	4	5	6	4	21	22	3 9	16	2 5	8 11
31	12	29	72	51	4 9	25	3	5	3	4	2	2	3	3	20	15	3 7	19	1 6	8 10
30	16	25	71	72	2 8	32	3	2	6	5	6	2	2	5	20	12	2 8	31	1 7	7 10
22	10	33	65	43	5 6	25	3	3	4	2	5	3	4	1	14	20	4 0	20	2 8	3 14
26	13	37	76	67	3	36	4	5	4	4	6	4	5	4	16	15	3	23	2	9 10

					3											9		6			
34	15	34	83	56	4 3	34	5	5	2	3	3	6	5	5	20	19	2 6	15	2 5	9	4
19	7	31	57	56	4 3	33	5	5	4	2	6	4	3	4	20	10	3 2	12	1 7	4	11
38	16	19	73	49	5 1	17	1	3	4	3	1	1	2	2	16	20	3 0	21	1 6	10	10
21	7	32	60	43	5 6	27	4	5	2	3	2	3	4	4	18	14	3 1	24	1 9	13	5
25	18	27	70	51	4 9	30	5	5	3	4	3	4	4	2	22	19	4 1	9	2 8	15	11
35	20	56	111	51	4 9	27	4	4	3	2	2	4	4	4	15	20	3 7	25	1 8	6	7
30	16	25	71	72	2 8	32	3	2	6	5	6	2	2	5	20	5	3 9	25	2 6	3	7
34	18	24	76	64	3 6	25	1	4	2	3	5	4	3	3	17	15	3 9	23	2 6	9	10
31	20	45	96	51	4 9	29	4	5	3	2	2	5	4	4	20	15	2 7	27	1 8	15	6
21	4	36	61	51	4 9	26	3	5	4	3	4	3	2	2	16	11	3 6	15	2 6	6	11
20	7	44	71	54	4 6	29	4	4	6	4	2	3	4	2	23	19	2 6	17	2 5	10	4
34	11	36	81	67	3 3	36	5	6	5	2	5	5	4	4	22	15	3 6	9	1 8	3	10
22	10	33	65	43	5 6	25	3	3	4	2	5	3	4	1	14	28	4 2	31	2 8	7	2
6	1	48	55	72	2	35	5	4	5	3	4	5	6	3	21	20	4	20	2	3	14

					8											0		8			
27	1	29	57	38	6 2	17	4	5	3	1	1	1	1	1	15	19	2 6	21	1 9	11	9
34	11	19	64	35	2 2	27	2	6	5	3	4	3	4	0	18	20	3 0	21	1 6	10	10
37	16	22	75	74	1 5	35	5	4	4	3	6	4	5	4	13	23	3 9	27	2 6	5	8
35	12	22	69	37	2 0	28	2	6	5	3	4	3	4	1	19	14	2 9	19	2 0	6	6
27	15	31	73	56	4 3	20	3	4	1	4	2	2	3	1	15	22	3 9	16	2 5	8	11
25	13	27	65	54	4 6	36	5	5	3	6	4	4	5	4	23	15	3 7	19	1 6	8	10
24	16	35	75	51	4 9	32	6	6	2	5	2	5	4	2	22	12	2 8	31	1 7	7	10
26	13	37	76	67	3 3	36	4	5	4	4	6	4	5	4	16	15	3 9	23	2 6	9	10
34	15	34	83	56	4 3	34	5	5	2	3	3	6	5	5	20	19	2 6	15	2 5	9	4
8	2	48	58	72	2 8	36	5	4	5	3	4	5	6	4	21	22	3 9	16	2 5	8	11
31	12	29	72	51	4 9	25	3	5	3	4	2	2	3	3	20	15	3 7	19	1 6	8	10
35	19	27	81	33	6 7	22	3	4	4	2	2	3	2	2	9	15	3 7	19	1 6	8	10
30	16	25	71	72	2 8	32	3	2	6	5	6	2	3	5	20	12	2 8	31	1 7	7	10
Методика				РСК		Методика Н.М. Пейсахова								Т.Елерс		Методика ОСД					

К.Маслач				
----------	--	--	--	--

