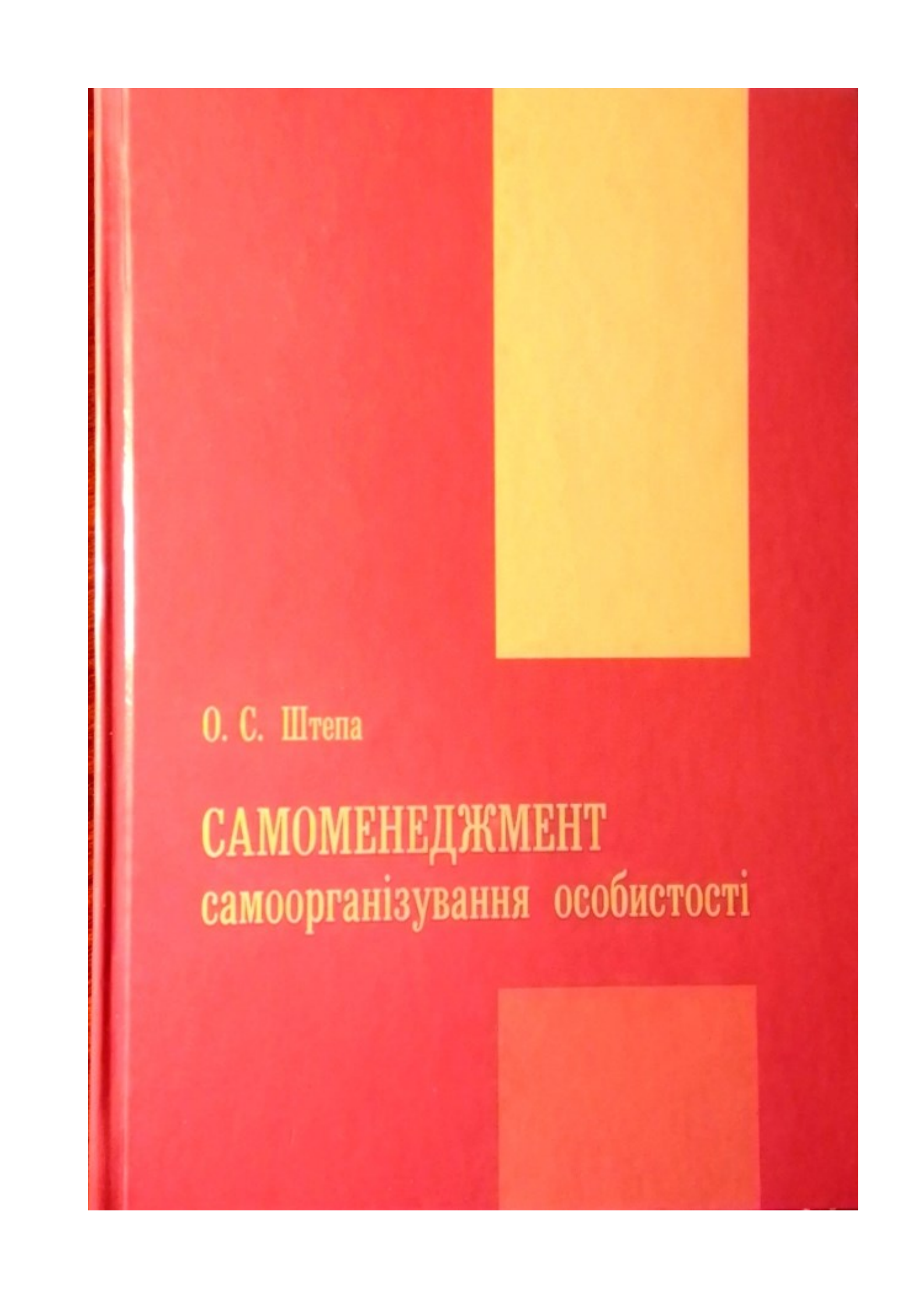


The book cover is red with a yellow vertical stripe on the right side. There are two yellow squares: one on the upper right and one on the lower right.

О. С. Штепа

САМОМЕНЕДЖМЕНТ
самоорганізування особистості

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

О. С. ШТЕПА

САМОМЕНЕДЖМЕНТ

(САМООРГАНІЗУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ)

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

ЛЬВІВ – 2012

УДК159.923.2:005(075.8)

ББК Ю936я73

Ш 87

Рецензенти

Скотна Н. В. (кандидат психологічних наук, доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри практичної психології, декан соціально-гуманітарного факультету Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка);

Найдьонов М. І. (провідний науковий співробітник Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, доктор психологічних наук);

Романець З. О. (кандидат психологічних наук доцент кафедри психології, педагогіки та соціального управління Національного університету “Львівська політехніка”).

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки,
молоді та спорту України як навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів
(Лист № 1/11-6145 від 03.05.2012р.)*

Штепа О. С.

Ш 87 Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посібник / О. Штепа. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 362 с.

ISBN 978-966-613-946-0.

Самоменеджмент є технологією оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей, метою якого є розв’язання проблеми самовдосконалення особистості, зокрема, формує уміння самоконтролю та управління життєвими ситуаціями, а також необхідний для гармонізування таких сфер життя людини, як здоров’я, кар’єра, взаємини.

Навчальний посібник призначено оптимізувати вивчення курсу “Самоменеджмент” студентами вищих навчальних закладів, а також може бути корисний аспірантам та викладачам, усім, хто прагне навчитися самоорганізуванню.

УДК159.923.2:005(075.8)

ББК Ю936я73

©Штепа О. С., 2012

©Львівський національний університет

імені Івана Франка, 2012

ISBN 978-966-613-946-0.

ЗМІСТ

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні аспекти самоменеджменту	9
1.1. Напрями та концепції самоменеджменту	10
1.2. Самоменеджмент у структурі активності та поведінки людини....	17
1.3. Характеристика складових та індивідуальних особливостей самоменеджменту.....	24
1.4. Результати досліджень особливостей самоменеджменту	34
Завдання до розділу	42
Практикум до розділу.....	45
Розділ 2. Самоменеджмент як рівень саморозвитку	55
2.1. Напрями, складові та рівні саморозвитку	56
2.2. Концепції саморозвитку.....	64
Завдання до розділу.....	78
Практикум до розділу.....	80
Розділ 3. Самоменеджмент у структурі людського капіталу	92
3.1. Людський капітал.....	93
3.2. Види та характеристики компетентності	95
Завдання до розділу.....	110
Практикум до розділу.....	113
Розділ 4. Цілепокладання.....	124

4.1. Процес формулювання цілі.....	125
4.2. Завдання та методики ціле покладання	134
Завдання до розділу.....	144
Практикум до розділу.....	147
Розділ 5. Самоорганізування часу (тайм-менеджмент).....	161
5.1. Психологія часу.....	162
5.2. Завдання та методики тайм-менеджменту	173
Завдання до розділу.....	180
Практикум до розділу.....	183
Розділ 6. Самоорганізування у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент).....	192
6.1. Психологія стресу.....	193
6.2. Завдання та методики стрес-менеджменту	202
Завдання до розділу.....	213
Практикум до розділу.....	215
Розділ 7. Уміння працювати у команді (тіім-менеджмент).....	227
7.1. Характеристика видів соціальних груп	228
7.2. Характеристика команди.....	239
7.3. Завдання та методики тіім-менеджменту.....	245
Завдання до розділу.....	250
Практикум до розділу.....	253
Розділ 8. Уміння справляти враження (імпрешн-менеджмент)	268
8.1. Ефективне спілкування.....	269
8.2. Особливості самопрезентації.....	273

8.3. Виступ перед аудиторією.....	282
8.4. Завдання та методики імпрешн-менеджменту.....	287
Завдання до розділу.....	293
Практикум до розділу.....	295
Розділ 9. Уміння здійснювати самопроекування (ресурс-менеджмент).....	305
9.1. Психологічні ресурси особистості	306
9.2. Завдання та методики ресурс-менеджменту	322
Завдання до розділу.....	326
Практикум до розділу.....	329
Комплексні ситуаційні завдання з курсу “Самоменеджмент”	342
Глосарій	351
Предметний показчик	363
Список літератури	366

ВСТУП

Самоменеджмент як один з напрямів науки про управління останніми двадцятьма роками став актуальним. Сучасній людині для того, щоб крокувати у ногу з часом, потрібно, у передусім, вдосконалювати саму себе. Тому уміння керувати та організовувати себе можна розглядати і як головну рису успішної людини, і як напрям діяльності особистості, яка саморозвивається і тому – “приречена” на успіх.

Самоменеджмент слугує розв’язувати проблеми самовдосконалення особистості, а саме – формує здатність до самоконтролю та управління життєвими ситуаціями, а також необхідний для гармонізування в таких сферах життя, як здоров’я, задоволення та взаємини. Самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим використанням випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і з сенсом використовувати свій час. Основна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати течією свого життя (самовизначатися) і долати зовнішні обставини.

Самоменеджмент (англ. self-management) є технологією оптимального самоорганізування особистості з метою досягнення значущих цілей.

Головні напрями самоменеджменту:

1. Організування власного часу (тайм-менеджмент). Автор напрямку – Д. Адаір. Метою тайм-менеджменту є вміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи.

2. Самоорганізування у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент). Автор напрямку – М. Фрезе. Метою стрес-менеджменту є вміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності.

3. Уміння працювати у команді (тіім-менеджмент). Автор напрямку – Г. Паркер. Метою тіім-менеджменту є вміння людини самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати.

4. Уміння справляти враження (імпрешин-менеджмент). Автор напряму – Е. Джоунс. Метою імпрешин-менеджменту є вміння людини справляти на навколишніх доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.

5. Уміння здійснювати самопроекування (ресурс-менеджмент). Автор напряму – О. Штепа. Метою ресурс-менеджменту є вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку.

Отож уміння самоменеджменту, які необхідні широкому колу спеціалістів, а також учням, студентам та їхнім викладачам, працівникам і керівникам, набули соціально-психологічної значущості та стали характеристикою компетентної особистості.

Досвід практики навчання самоменеджменту довів, що умінню самоорганізування можна навчитись.

Курс “Самоменеджмент” створено саме з метою оптимізування навчання та професійного саморозвитку. Курс розрахований на 36 годин занять (з них 18 годин лекційних та 18 – практичних). Метою курсу “Самоменеджмент” є формування компетенції самовизначення у ситуаціях вибору на основі власної позиції, ефективної організації власного часу, позитивного ставлення до себе, вибору індивідуальних ефективних способів реалізування професійної діяльності.

Новизною курсу є його методологічна побудова у концепції навчального тренінгу. Це дає змогу підвищувати рівень актуальної навчальної діяльності студентів і моделювати динаміку їх загальної компетентності. Передбачуваний результат засвоєння студентами курсу – уміння самостійно застосовувати основні методики самоменеджменту в професійних та життєвих ситуаціях, що потребують самоорганізування для досягнення мети.

Структура посібника “Самоменеджмент (самоорганізування особистості)” є такою.

Розділ 1 “Теоретичні аспекти самоменеджменту” розкриває особливості складових та процесу формування умінь самоменеджменту особистості.

У розділі 2 “Самоорганізування як рівень саморозвитку” охарактеризовано концепції та напрями саморозвитку.

Розділ 3. “Самоменеджмент у структурі людського капіталу” містить обґрунтування самоменеджменту як складової загальної компетентності, яка у свою чергою, є компонентою людського капіталу.

У розділі 4 “Цілепокладання” охарактеризовано критерії конструктивного та ефективного формулювання цілей.

Розділ 5 “Самоорганізування часу (тайм-менеджмент)” розкриває індивідуальні психологічні особливості сприймання людиною часу та прийоми його організування.

У розділі 6 “Самоорганізування у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент)” охарактеризовано особливості стресогенності соціальної ситуації та стресового реагування особистості, а також прийоми додання стресу.

У розділі 7 “Уміння працювати у команді (тіім-менеджмент)” увагу сконцентровано на умінні людини адекватно та відповідально виконувати свою соціальну роль у групі.

Розділ 8 “Уміння справляти враження (імпрешн-менеджмент)” розкриває принципи успішного самопрезентування та ефективного виступу перед аудиторією.

Розділ 9 “Уміння здійснювати самопроектування (ресурс-менеджмент)” містить інформацію щодо головних психологічних ресурсів особистості та способів їхнього поповнення.

Кожний розділ навчального посібника містить методичні завдання до розділу, виконання яких дасть змогу ефективніше засвоїти інформацію, та практикум, який оптимізує набуття практичних навичок самоменеджменту в студентів.

Також у навчальному посібнику вміщено глосарій, що дає змогу уточнити зміст термінів, та комплексні ситуаційні завдання, виконання яких систематизує теоретичні знання та практичні уміння з курсу “Самоменеджмент”.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Якщо людина впевнено рухається у напрямі до своєї мети та прагне жити таким життям, яке вона собі уявила, то успіх прийде до неї найзвичайнішою миті.

Генрі Торо

1.1. Напрями та концепції самоменеджменту

Менеджмент визначають як сукупність процедур та засобів, через які реалізується як функція керування організацією або групою людей. Головними функціями менеджменту є такі: 1) постановка цілі; 2) планування; 3) прийняття рішення; 4) реалізування та організування; 5) контроль; 6) інформація та комунікація. Серед напрямів менеджменту виокремлюють управління виробництвом, маркетинг (вивчення ринку, реклама), управління персоналом. Саме у напрямі управління персоналом постала проблема вивчення чинників підвищення ефективності праці. Організаційні психологи та менеджери дійшли висновку, що краще виконують роботу ті працівники, управління якими здійснюється згідно з теорією У, а не Х.

Суть теорії управління Х полягає у тому, що керівник робочої групи повністю несе відповідальність за якість та вчасність здійсненої роботи, щодо підлеглих задіює стимулювання та директивні методи керівництва, оскільки він характеризує працівників як безвідповідальних та нетворчих. На противагу теорії Х, за теорією управління У керівник характеризує своїх підлеглих як людей ініціативних, творчих та відповідальних. Тому він заохочує працівників до персональної відповідальності та уміє їх мотивувати. За такого підходу до менеджменту персоналу керівник і працівники розвиваються професійно та особистісно. Такий розвиток назвали self-management (англ.) – “керування собою”.

Самоменеджмент позиціонують як науку про самокерування і самоорганізацію людини і як роботу людини над собою в рамках особистісного розвитку та оволодіння методами ділової активності (зокрема керування проектами і грошима), керування людиною власним життям. Самоменеджментом також вважають здатність людини (зокрема керівника) організувати власну діяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий та вільний час. Самоменеджментом називають і управління особистими ресурсами, тобто вміння їх набувати, зберігати, розвивати, раціонально використовувати й бути успішною

та самодостатньою людиною. Формулювання завдань та відповідних напрямів самоменеджменту було зумовлено поступовим зростанням вимог до умінь персоналу, тому маємо таке розмаїття його визначень.

Першим напрямом самоменеджменту, який розробили топ-менеджери великих міжнародних компаній у 80-х р. XX ст., був тайм-менеджмент – організування людиною власного робочого часу. Управлінці проаналізували, що продуктивність праці робітників є вищою, якщо вони уміють планувати свій робочий день та краще дотримуються термінів виконання завдань, якщо самостійно їх визначили.

Аналіз організування часу виявив, що його нестача на виконання завдання, тобто цейтнот, є стресовою ситуацією для працівників. Тому другий напрям самоменеджменту отримав назву стрес-менеджмент – самоорганізування людини у складних, кризових ситуаціях.

Практика життя виявила, що ефективність роботи людини залежить від її умінь адаптуватися та працювати у групі. Зокрема, головні принципи ефективної участі людини у команді було сформульовано в третьому напрямі самоменеджменту – тіім-менеджменті. Водночас постало питання критеріїв відбору працівників до команди.

Було з'ясовано, що найефективніше працюють у команді люди, які є професіоналами своєї справи, уміють викликати довіру до себе та переконувати інших. Отож, за допомогою імпрешн-менеджменту працівників стали навчати умінню справляти враження та ефективному публічному виступу.

Водночас самоорганізування особистості за різними напрямками самоменеджменту можливе, якщо вона, передусім, розуміє свої індивідуальні психологічні особливості. Отож, вислів давньогрецького філософа Сократа “пізнай себе” став головним принципом ресурс-менеджменту – напряму самоменеджменту, що полягає у здійсненні людиною самоаналізу та саморозвитку.

Відповідно перш ніж керувати собою, людині необхідно навчитися розуміти себе. Тому ми вважаємо, що *механізмами самоменеджменту особистості* є саморозуміння та самокерування. *Саморозумінням* називають здатність людини

пояснити собі причини власних вчинків знаючи власні психологічні властивості. Людина, яка розуміє себе, дозволяє собі прагнути до певних цілей, оскільки прогнозує, для чого вона це робить, та проектує самозміни.

Самоконтролювання – це здатність людини досягати цілей за допомогою мобілізування вольових зусиль. Найчастіше самоконтролювання пов’язане з умінням людини обмежувати себе, утримуватись від дій, які вважає неприйнятними, зазвичай, неетичними. Збалансованість інтенцій саморозуміння та самоконтролювання виявляється в умінні людини *організовувати себе*, тобто впорядковувати та узгоджувати цілі, яких прагне, а також аналізувати шляхи їхнього досягнення.

Отож, головними напрямками самоорганізування є такі.

1. *Організування власного часу (тайм-менеджмент)*. Автор напрямку – Д. Адаір. Метою тайм-менеджменту є уміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи.
2. *Самоорганізування у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент)*. Автор напрямку – М. Фрезе. Метою стрес-менеджменту є уміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності.
3. *Уміння працювати у команді (тіім-менеджмент)*. Автор напрямку – Г. Паркер. Метою тіім-менеджменту є уміння людини самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати.
4. *Уміння справляти враження (імпрешн-менеджмент)*. Автор напрямку – Е. Джоунс. Метою імпресіон-менеджменту є уміння людини справляти на оточення доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.
5. *Уміння здійснювати самопроектування (ресурс-менеджмент)*. Автор напрямку – О. Штепа. Метою ресурс-менеджменту є уміння особистості виявляти компетентність у саморозвитку.

Для наочіння самоорганізуванню важливо опанувати усі його напрями. Водночас кожна людина сама виокремлює пріоритетні для неї напрями самоменеджменту.

На сьогодні виокремлюють такі концепції самоменеджменту:

- 1) концепція самоменеджменту як характеристики конкурентоздатності людини Дж. Моргенстерн (1998);
- 2) концепція самоменеджменту як засобу самовдосконалення особистості К. Кінан (1999);
- 3) концепція самоменеджменту як вектора моделювання особистості ділової людини, яка є суб'єктом кар'єри, Н. Лукашевича (1999);
- 4) концепція самоменеджменту як уміння ефективно та раціонально досягати цілей А. Бішоф та К. Бішоф (2003);
- 5) концепція самоменеджменту як засобу досягнення людиною успіху І. Добротворського (2003);
- 6) концепція самоменеджменту як управління людиною своєю життєдіяльністю В. Колпакова (2008).

Дж. Моргенстерн, американська дослідниця питань самоорганізування з німецьким корінням, засновник компанії з надання послуг професійного планування, першою видала друком книгу з питань самоорганізування, в якій визначила самоменеджмент як послідовне та цілеспрямоване застосування людиною випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і з сенсом розпоряджатися своїм часом. Основна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати течією свого життя (самовизначатися) і долати зовнішні обставини. За Дж. Моргенстерн самоменеджмент людині необхідний для гармонізування таких сфер життя, як здоров'я, задоволення та взаємини. Для ефективної реалізації самоменеджменту необхідні такі навички:

- уміння створювати баланс між роботою та особистим життям;
- розвинуте підприємницьке мислення;
- уміння концентруватися на головних цілях;
- уміння визначати терміни завершення виконання завдань;
- уміння тримати під контролем незаплановані перерви у роботі;
- уміння виконувати завдання вчасно;
- уміння правильно делегувати обов'язки;

- уміння спілкуватися з оточенням;
- високий рівень самооцінки.

Наявність цих навичок, на думку авторки, дозволяє людині зміцнити свою репутацію, виокремити час на особисте життя та підвищити професійну конкурентоздатність.

На думку К. Кінан, магістра філософії, засновниці американського центру психологічного консультування працівників великих виробничих підприємств, самоменеджмент допомагає у вирішенні проблеми самовдосконалення особистості, а саме – формує здатність до самоконтролю та управління життєвими ситуаціями. Як складові ефективного самоменеджменту дослідниця виокремила такі:

- адекватна самооцінка;
- уміння наполягти на своєму;
- уміння відмовити;
- уміння бути наполегливим;
- уміння долати стреси;
- уміння взаємодіяти з іншими.

Практик самоменеджменту висловила сміливу думку щодо видів самоменеджменту: вона характеризує види самоменеджменту як дві форми самоаналізу, що допомагають людям краще зрозуміти себе та навчитись керувати собою. Першою формою самоаналізу вона вважає визначення типу особистості з метою більш повно реалізувати власний потенціал; другою формою є аналіз вчинків особистості згідно з трансактною теорією Е. Берна з метою гармонізувати взаємини.

Н. Лукашевич, перший український автор навчального посібника з самоменеджменту, виокремив уміння самоорганізування як визначальні для успішності ділової людини – суб'єкта кар'єри. Дослідник переконаний, що особистість має стати менеджером власного життя, а для цього їй необхідно розвинути у собі такі властивості, як ерудованість, цілеспрямованість, чесність, комунікабельність, критичність мислення, скромність, відповідальність.

Аніта та Клаус Бішоф, німецькі дослідники проблем самоменеджменту, засновники центру планування кар'єри, запропонували авторське визначення самоменеджменту як ключової техніки, що полягає в умінні ставити перед собою професійні цілі та досягати їх, організовувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами. Бішофи уклали перелік характеристик для самоаналізу професійної компетентності людини, довели переваги послідовного організування часу, сформулювали принципи роботи людини у групі. Найбільше уваги дослідники приділили питаннями підготовки до ділових перемовин, неутрудненого спілкування та ефективного публічного виступу.

Цікавим є авторський погляд на суть самоменеджменту І. Добротворського, російського практика самоменеджменту, власника консультативного центру для бізнесменів, одного з перших тренерів з навчіння навичкам самоорганізування. Він дотримується думки про те, що самоменеджмент – це необхідний для досягнення успіху самоконтроль. Водночас, реалізувати прагнення до успіху можливо за чіткої життєвої філософії, яка характеризується умінням людини навчатися на особистому досвіді, звільненням від ілюзорних переконань, позитивною самооцінкою, умінням не концентруватись на своїх неспіхах, умінням конструювати майбутнє в уяві.

В. Колпаков, український фахівець з питань управління навчальними закладами, концептуалізував ідею управління на рівні самоорганізування особистості. Науковець уперше проаналізував поняття “самоменеджмент” та сформулював головні напрями самоменеджменту – перетворення особистості менеджера, економія його часу, виявлення та використання власних можливостей.

Думки провідних дослідників та практиків самоменеджменту є спільними у визначенні таких показників самоменеджменту особистості, як: уміння концентруватися на головних цілях, уміння долати стресові ситуації, уміння взаємодіяти з оточенням, уміння розподіляти час, знання своїх психологічних особливостей.

На нашу думку, *самоменеджмент – це технологія оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей.* Виявом

здатності до самоменеджменту є психологічна компетентність людини у самоорганізуванні.

З метою обґрунтування самоменеджменту як технології ми проаналізували його за критеріями структури наукового феномена, результати якого вміщено у табл.1.1.

Таблиця 1.1

Наукова структура феномена самоменеджменту

Напрями порівняння	Характеристики самоменеджменту
<i>Науковий напрям:</i> наявність групи теорій, об'єднаних спільною ідеєю	Самоменеджмент – наука про самокерування і самоорганізацію людини
<i>Теорія:</i> узагальнення досвіду, суспільної практики, що відображає об'єктивні закономірності розвитку природи та суспільства	Самоменеджмент – робота людини над собою у напрямі особистісного розвитку
<i>Модель:</i> достовірний опис, пояснення та прогноз щодо об'єкта	Самоменеджмент – здатність людини організувати власну діяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий та вільний час
<i>Технологія:</i> система взаємопов'язаних методик, спрямованих на розв'язання певного типу проблем та досягнення конкретного результату (теоретичні складові, корекційні складові, діагностичні складові)	Самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим використанням випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і з сенсом використовувати свій час
<i>Інструментарій або техніка:</i> структурована сукупність методик, за допомогою яких можлива діагностика та корекція проблеми певного типу	Самоменеджмент є оволодінням методами ділової активності
<i>Наукова метафора:</i> екстраполявання	Вміння бути успішним

наукового пояснення процесу або явища у загальновживані поняття	
--	--

Результати порівняльного аналізу висвітлили головну властивість самоменеджменту – уміння людини діяти успішно, яка разом з емпатією є складовою соціального інтелекту. Водночас, у вузькому значенні, уміння самоменеджменту є професійною компетенцією, якою характеризуються перспективні менеджери та лідери.

1.2. Самоменеджмент у структурі активності та поведінки людини

Тривалий час поняття “самоменеджмент” було лише метафоричним означенням умінь людини керувати собою або її вольових якостей у прагненні до мети. Обґрунтувати науковість поняття можливо лише у контексті гуманістичної психології, одним із постулатів якої є здатність особистості до саморозвитку. Ми проаналізували особливості феномена самоменеджменту і тому можемо виокремити його структурно-динамічні характеристики. На рис. 1.1. проілюстровано компонентне навантаження самоменеджменту в процесі перетворення активності особистості.

Активністю називають одну з головних характеристик особистості, що полягає у здатності людини бути спонукачем змін у взаєминах з навколишнім світом; також активність позиціонують як спосіб самовираження особистості, за якого зберігається її цілісність та автономність. Виокремлюють різні види активності, серед яких, на наш погляд, спрямованість людини на самостійне досягнення цілі реалізується за перетворення особистісної активності в активність надситуативну.

Особистісна активність характеризується прагненням людини досягти результату діяльності, що має актуалізувати чуття задоволеності від зробленого та чуття виконаного обов’язку. Головним механізмом особистісної активності вважають механізм динамічної рівноваги. В. Хайкін характеризує рівновагу як динамічний процес урівноважування, яке не може відбуватися в межах однієї системи, а функціонує за можливості сполучатись з іншими системами. З погляду

гуманістичної психології, особистість є гармонійною (гармонія – один з видів рівноваги) тоді, коли прагне сенсу. СENS – це головний мотив діяльності людини, що характеризує спосіб надання людиною значущості своєму життю. Тоді можна стверджувати, що особистісна активність виявляється в урівноваженні прагнення сенсу формулюванням особистого сенсу, саме так у людини з'являтиметься чуття сенсовності життя, головною характеристикою якого є результативність дій, тобто успішне досягнення цілей. Водночас прагнення людиною сенсу характеризується як трансцендентування, тобто вихід поза межі власних актуалізованих можливостей. Таку форму активності суб'єкта, який виходить поза межі ситуації та її обмежень називають надситуативною.

Активність не може зникати або з'являтися, вона лише перетворюється на різні види. Отож, перетворення особистісної активності у надситуативну зумовлене наявністю у людини чуття сенсовності і тому може відбутись у два способи.

Якщо людина відчуває, суб'єктивно усвідомлює сENS свого життя, роботи або завдання, яке виконує, вона здатна самотійно формулювати мету власних дій, тому механізмом перетворення особистісної активності у надситуативну є механізм вольової регуляції, що полягає саме у зміні сенсу дій.

Якщо людина відчуває нестачу сенсу, функціонування механізму динамічної рівноваги ускладнюється, внаслідок чого зростає напруга. Виокремлюють нервово-психічну напругу, під якою розуміють стан перевтоми організму, що викликаний його надмірним стимулюванням, а також психологічну напругу, що характеризується як стан хвилювання та тривоги людини щодо перспективності та чіткості формулювання мети її вчинків.

Нервово-психічна та психологічна напруга генералізуються в активації – сукупності факторів, що зумовлюють тонус нервової системи, а також рівень мобілізування адаптивних та мотиваційних властивостей особистості. Активація може бути оптимальною, тобто такою, яка є звичною для людини, або неоптимальною – недостатньою або надмірною. Рівень активації може бути відрегульовано шляхом мотивації.

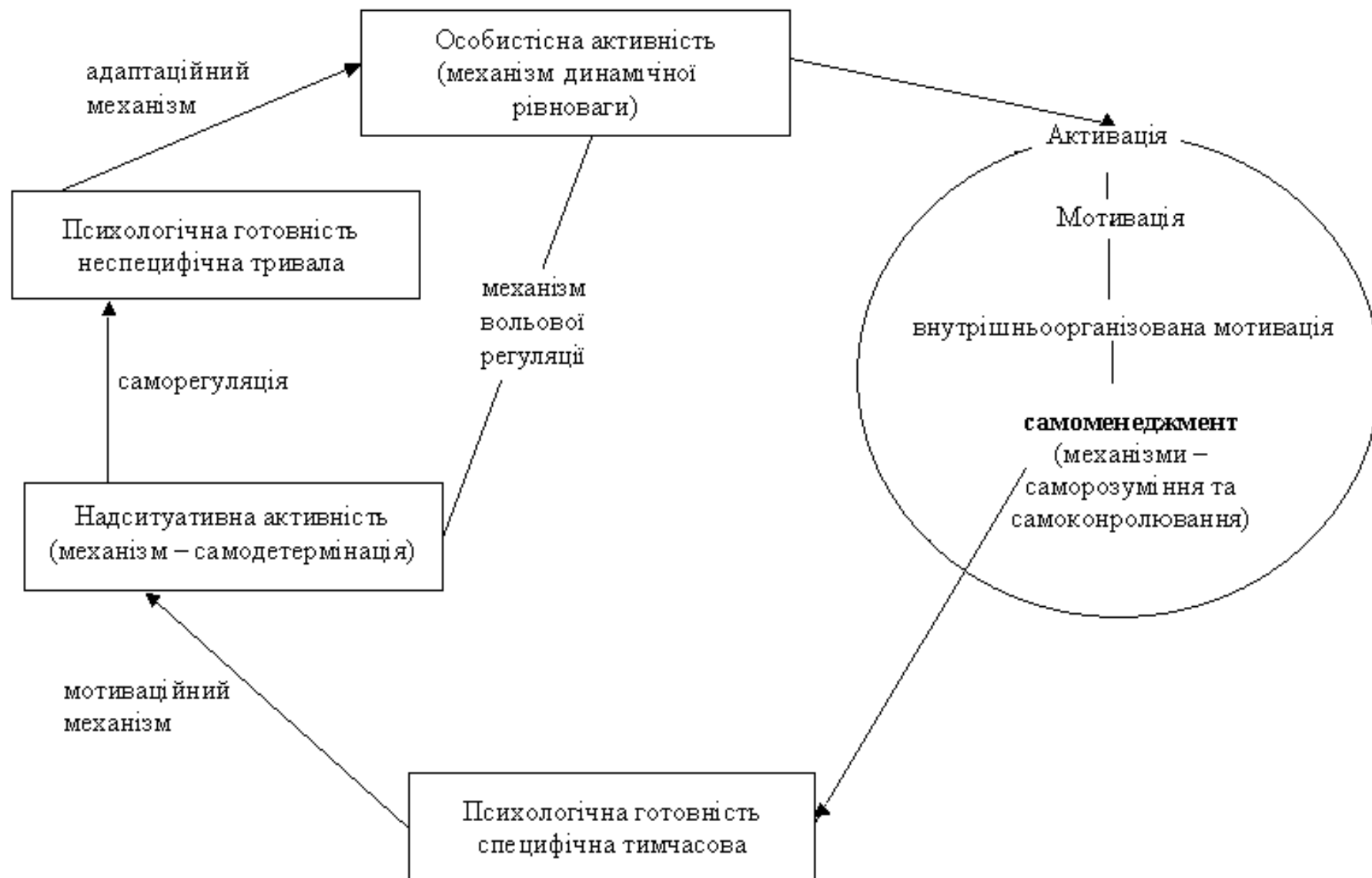


Рис. 1.1. Самоменеджмент у процесі перетворення активності особистості

Мотивація є однією зі складових активації. Відносно суб'єкта постановки цілі мотивацію характеризують як зовнішньоорганізовану та внутрішньоорганізовану.

Отож, людина, яка не відчуває сенсовності у власних діях, переживає стан напруги, яка може бути знижена за допомогою зовнішньоорганізованої мотивації. Це означає, що людині пояснять мету її власних дій – проінструктують, нададуть вказівки, окреслять перспективність виконання завдання. Такий шлях знижує екзистенційну тривогу (тривогу щодо відсутності чуття сенсу життя) людини на нетривалий час. Водночас за внутрішньоорганізованої мотивації особистість сама визначає значущість цілі, що є виявом її самоменеджменту. Наслідком актуалізування механізмів самоменеджменту – саморозуміння та самоконтролювання – є психологічна готовність людини до постановки цілі.

Психологічною готовністю називають сукупність особистісних, моральних та професійних властивостей людини, що є передумовою для її продуктивної діяльності та успішного досягнення цілі. Психологічна готовність як специфічний тимчасовий стан характеризується тоді, коли дуже яскраві особливості людини (наприклад, креативність, виконавчість, комунікабельність) зумовлюють можливість досягнення нею лише певних цілей, а не тих, які вона ставить перед собою. Зокрема, психологічна готовність до цілепокладання виявляється у здатності людини сформулювати конкретну найближчу мету її дій, досягнення якої створить у неї відчуття результативності власних дій, яке тимчасово замінить неактуалізоване чуття сенсовності життя. Схильність людини надавати перевагу відчуттю результативності не прагнути пошуку сенсовності, часто називають реалістичністю, тобто свідомою відмовою людини від побудови узагальненої концепції життя.

Прагнення сенсу акцентує у динамічній структурі психологічної готовності її головну компоненту – мотиваційну, що характеризується як відповідальність за виконання завдання та чуття обов'язку. Механізмом психологічної готовності є мотиваційний механізм інтернального локуса контролю, що актуалізує такі властивості особистості, як цілеспрямованість та компетентність, які слугують визначальними ознаками ініційованої або власної активності людини. Людина, яка ініціює свою активність, здатна долати межі функції пристосування, що

забезпечує видозміну її діяльності, а також її самої у ході реалізування неадаптивної, надситуативної активності. Надситуативною активністю є власне активність суб'єкта, який виходить поза межі ситуації, тобто конкретного життєвого епізоду (за Т. Титаренко), змістом якого є актуалізування старих або виникнення нових проблем, що потребують від людини осмислення того, що відбувається, прийняття рішення та виконання певних дій.

Засобом реалізування обумовлених ситуацією вимог, механізмом надситуативної активності є самодетермінація. За Д. Леонтьєвим, самодетермінація виявляється у самостійному визначенні людиною своїх ціннісних та цільових пріоритетів. Зокрема, у надситуативній активності особистість може сформулювати, досягнення яких цілей актуалізуватиме її значущі цінності, в яких вона бачить сенс життя. Для того, щоб реалізувати сенсовні цілі, людині необхідно виокремити засоби та проаналізувати наявність у неї відповідних властивостей для їхнього досягнення, тобто здійснити саморегуляцію.

Саморегуляцією називають здійснення людиною психологічного самовпливу з метою управління своїми психічними станами відповідно до вимог ситуації та цілевідповідності. Саморегуляція є механізмом актуалізування психологічної готовності людини реалізувати цілі. Психологічна неспецифічна тривала готовність особистості полягає у мобілізуванні свого досвіду для розв'язання життєвих проблем за допомогою універсальних способів. Отож, віднайти сенс людина може лише індивідуально, а досягти сенсовні цілі може вже знайомими для неї та властивими їй засобами.

Механізмом, що перетворює психологічну готовність до розв'язання проблеми у конкретні дії, слугує адаптаційний механізм. Його змістом є властива людині типова поведінка, що відповідає вимогам конкретної ситуації, і тому є результативною. Своєю чергою, реалізування особистістю прагнень відповідно до її рівня вимог, є характеристикою особистісної активності.

Так завершується перетворення особистісної активності людини у надситуативну через самоменеджмент, завдяки чому людини відновити чуття сенсовності життя. Самоменеджмент у процесі означеного перетворення слугує

формуванню психологічної готовності людини до постановки цілі, досягнення якої актуалізує її значущі цінності, у яких вона сформулювала сенс свого життя.

Обґрунтуванням того, що постановка цілі є ефективною саме за здійснення самоменеджменту, доцільним було порівняння його особливостей з волею (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Особливості самоменеджменту порівняно з волею

Характеристики порівняння	Самоменеджмент	Воля
Форма вияву	Мотиваційна характеристика	Форма поведінки
Структурна складова	Внутрішньоорганізованої мотивації	Характеру
Характеристика процесу	Раціональність	Цілеспрямованість
Контекст поняття мети	Результат	Нагорода
Контекст поняття сенсу	Критерій самоповаги	Зміст вчинків
Критерій	Ефективне виконання завдання з урахуванням власного стилю роботи	Здатність до вибору
Дескриптор міжособистісних взаємин	Вміння успішно діяти	Здатність бути дисциплінованим

Результати аналізу дають підстави стверджувати, що саме здійснення самоменеджменту, а не вольової регуляції, є критерієм самоповаги людини за успішні дії, спрямовані на результат.

Переконалися, що саме самоменеджмент, а не інші дескриптори вміння людини керувати собою, такі як саморегулювання, самодетермінування, самоефективність, є характеристикою успішності її дій, можна на основі порівняльних даних табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Результати порівняння самоменеджменту та дескрипторів самокерування людини

Характеристики порівняння	Самоменеджмент	Саморегулювання	Самодетермінування	Самоефективність
Ключове поняття	Ціль	Послідовність	Цінність	Віра у себе
Ситуація вияву	Мотивування себе до виконання поставленого завдання за певний час	Рішення про зміну своєї поведінки на основі самопостереження	Вибір послідовності дій у ситуації невизначеності	Складність завдання
Мета	Виконання завдання у встановлений термін	Зміна дезадаптивної поведінки	Визначення пріоритетів	Переконаність у можливості досягти мети
Можливість научіння	За допомогою тренінгу та вправлянь	Научіння на основі самомоніторингу	Є наслідком конструктивно прожитої кризи ідентичності	Научіння за принципами А. Бандури

Отож, саморегулювання більшою мірою є характеристикою якості того, як саме людина керує собою, а саме – послідовно. Самодетермінування вказує, що умовою самокерування є виокремлення значущої цінності. Самоефективність характеризує психологічні особливості суб'єкта самокерування як впевненого у собі, а самоменеджмент – мету самокерування – реалізація цілі у встановлений термін.

Такими є результати теоретичного аналізу самоменеджменту як технології оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей.

1.3. Характеристика складових та індивідуальних особливостей самоменеджменту

Складовими самоменеджменту є мотиваційні особливості та особистісні диспозиції, які зумовлюють готовність людини до самоорганізування у проблемній ситуації (рис.1.3).

Особистісною диспозицією є готовність людини діяти певним чином. До таких особистісних складових самоменеджменту належать:

- 1) саморозвиток – людина здатна до самодетермінації;
- 2) чіткі особисті цінності – спосіб діяльності людини відповідає раніше задекларованим нею цінностям;
- 3) уміння навчати – людина, яка вміє самоорганізовуватись, завдяки притаманній їй рефлексивності здатна передавати власний досвід іншим;
- 4) творчий підхід – людина характеризується дивергентним мисленням, що зумовлює її неупередженість щодо критеріїв найефективнішого розв'язання проблеми за обставин, що склались;
- 5) інтелектуальну ефективність – людина характеризується здатністю до децентрації та компетентності;
- 6) чіткі особисті цілі – людина готова реалізувати свою мету.

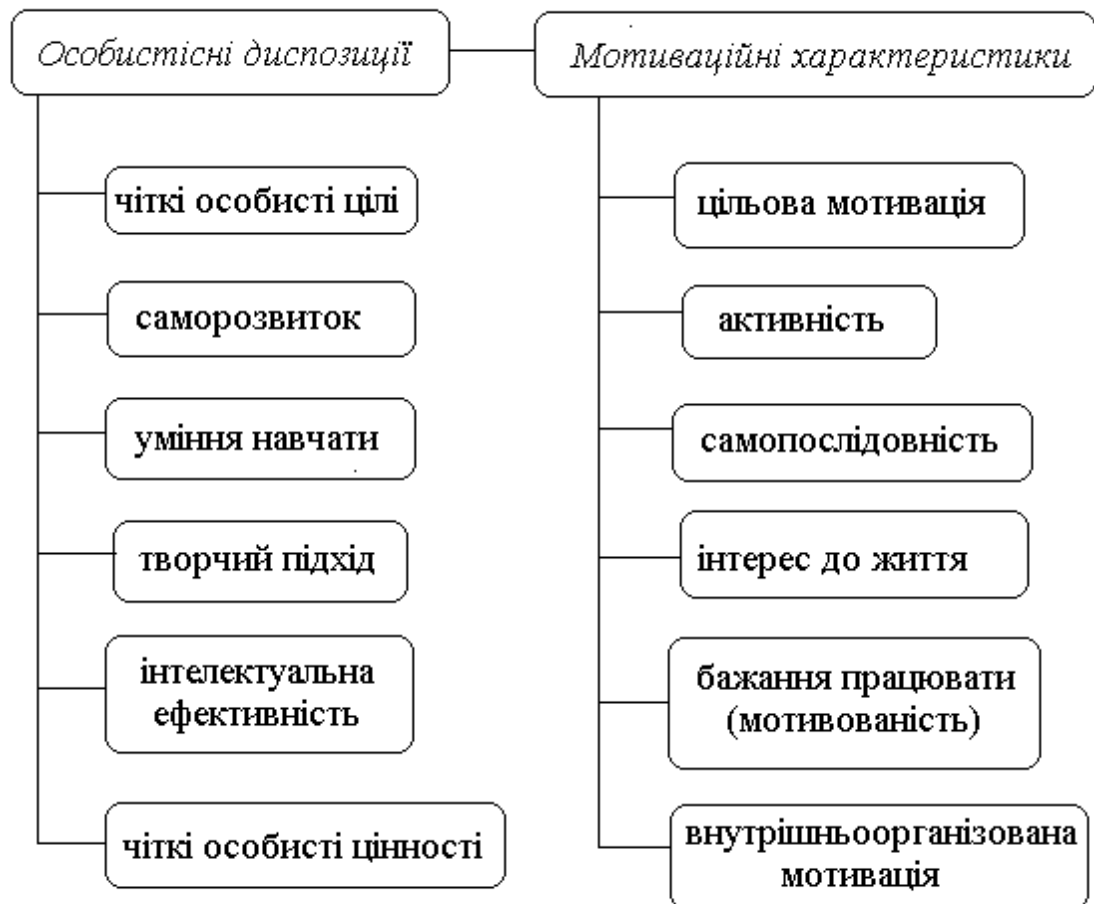


Рис. 1.3. Складові самоменеджменту

До мотиваційних складових самоменеджменту доцільно зачислити:

- 1) цільова мотивація – людина не схильна захоплюватися процесом діяльності, для неї більш важливим є досягнення результату;
- 2) бажання працювати (вмотивованість) – прагнення людини втілити свій задум у життя, побачити реальні наслідки власної діяльності;
- 3) активність – небайдуже ставлення людини до дійсності та чуття себе джерелом зміни реальності;
- 4) інтерес до життя – людина бачить сенс у своїй діяльності;
- 5) самопослідовність – людина вибудовує певний план і має обґрунтування своїх рішень, її дії не є імпульсивними;
- 6) внутрішній мотив (внутрішньоорганізована мотивація) – людина самостійно обирає ціль власної діяльності та критерії її оптимального досягнення.

Спочатку в діяльності людини виявляються її мотиваційні особливості. Найхарактерніші “мотивації” набувають статусу особистісних диспозицій, які надалі зумовлюють мотиваційні стратегії особистості. Складові самоменеджменту утворюють певну його структуру саме в умовах, що передбачають необхідність вияву людиною самоорганізування.

Такі складові, як цільова мотивація, вміння навчати, чіткі цілі, самопослідовність відображають функцію самоконтролю, а внутрішньоорганізована мотивація, саморозвиток, інтерес до життя, творчий підхід – функцію саморозуміння особистості.

На рис. 1.4 показано послідовність формування процесу самоменеджменту.



Рис. 1.4. Процес формування умінь самоменеджменту

Фактором активації умінь самоменеджменту є проблемна ситуація, прагнення змінити неефективну чи навіть неадекватну поведінку, в іншому випадку людина не відчуває потреби у самоорганізуванні.

Розгляд можливих варіантів розв'язання проблеми потребує інтелектуальної ефективності. На цьому етапі можливо вплинути на рівень самоменеджменту: знизити, якщо людина сама або під тиском оточення буде надмірно фіксована на певному баченні проблемної ситуації, тобто діятиме стереотипно; підвищити, якщо надати людині можливість отримати додаткову інформацію для аналізу ситуації.

Звернемо увагу, що серед диспозиційних складових самоменеджменту є складова творчого підходу. Отож, креативні люди легше переживають перший етап самоменеджменту.

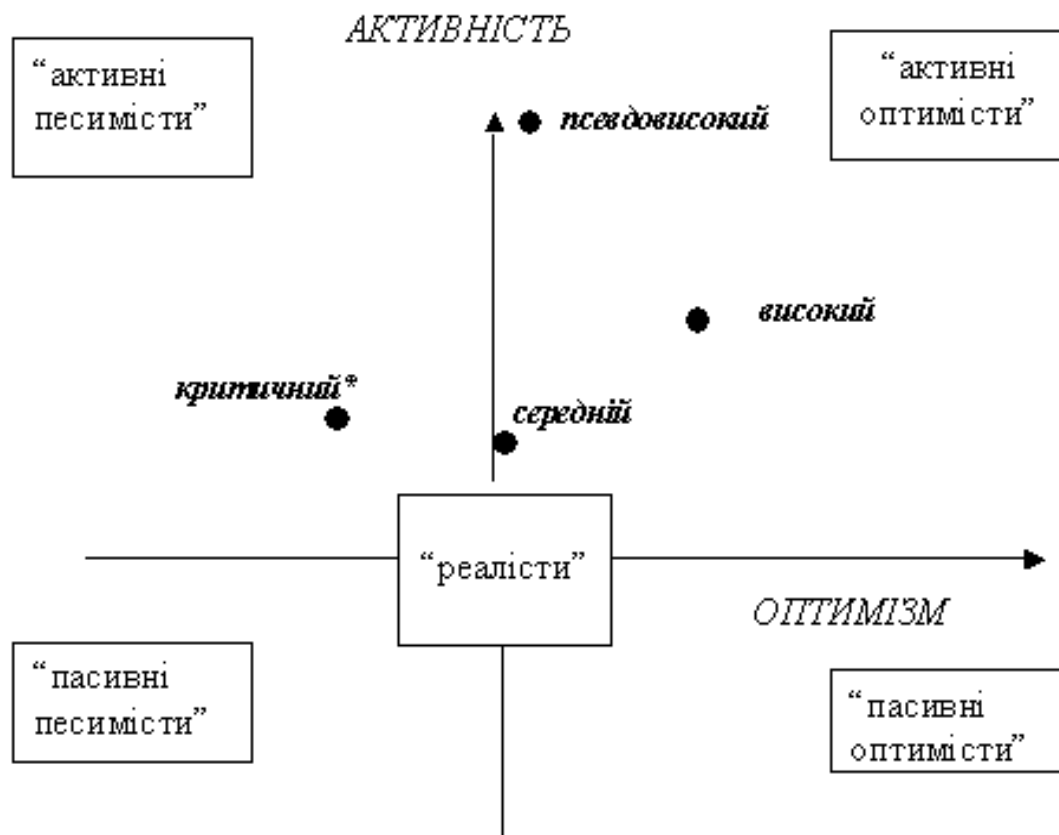
В результаті аналізу різних можливих шляхів розв'язання проблемної ситуації людина формує з них послідовність певних рішень, тому актуалізується внутрішньоорганізована мотивація. Якщо ж людина відчуватиме проблеми з прийняттям рішення, можна говорити про уникання нею відповідальності.

Самостійно прийняте людиною рішення можна вважати виявом її життєвої позиції та баченням доцільності, сенсовності подальшої діяльності. Отож, виявляються активність особистості та її інтерес до життя. На цьому етапі також можливо вплинути на рівень самоменеджменту, а саме – знизити через знецінення діяльність людини, або підвищити шляхом сприяння вияву її інтернальності та життєвої філософії.

Особистості з високим рівнем умінь самоменеджменту є “активними оптимістами” (рис. 1.5), які виявляють інтерес до життя, з домінуванням внутрішньоорганізованої цільової мотивації, чіткими особистісними цінностями, високим рівнем інтелектуальної ефективності та вмінням навчати інших.

Отож, люди, які володіють уміннями самоменеджменту, здатні реалістично оцінювати власні здібності та перспективи розвитку соціальних ситуацій, в яких вони беруть участь. Вони є ініціаторами побудови взаємин та реалізування

проектів, а також здатні моделювати їх позитивні наслідки. Водночас люди характеризуються різним рівнем умінь самоорганізування, що зумовлено їхніми індивідуальними психологічними особливостями.



*рівень самоменеджменту

Рис. 1.5. Характеристика осіб з різним рівнем самоменеджменту за критерієм "Активність / Оптимізм (за Г. Нікіфоровим)"

Ми виокремили такі *рівні самоменеджменту*: критичний, середній, високий, псевдовисокий. Характеристика цих рівнів є такою.

Критичним рівнем самоменеджменту характеризується людина, яка не вміє організовувати свій час, зокрема, у вільний час доробляє справи, що стосуються роботи, а особистого часу не виділяє зовсім. Має труднощі з ранжуванням необхідних та важливих завдань. Оточення може вважати її невідповідальною, що стає причиною конфліктів з колегами. Разом з тим, людина може бути нестандартною у поведінці та запропонованих рішеннях, працює *результативно*, тобто у короткий термін виконує завдання, але лише у

передбачених межах. Така особа мотивована саме винагородою за досягнення результату, а також їй необхідне навчання тайм- або тіім-менеджменту.

Середній рівень самоменеджменту – людина має навички до самоорганізування і вміє визначати пріоритети. Якісно виконує типові завдання. Водночас особа не відрефлексувала свого індивідуального стилю діяльності, тому може швидко втомлюватися через надмірне навантаження. Людина відповідальна, *ефективно* працює. Не є перфекціоністом щодо кінцевого результату діяльності. Вміє обмежувати свій інформаційний пошук вимогами конкретної мети діяльності. Співвідношення між напрацьованими результатами та витраченим часом на виконання завдання є найоптимальнішим. Мотивована можливістю визнання. Їй необхідне навчання ресурс- та стрес-менеджменту.

Високий рівень самоменеджменту властивий людині, яка володіє навичками стратегічного планування, ініціативна й самостійна у прийнятті рішень. Водночас, може бути надто індивідуалістична, що ускладнює стосунки у групі. Працює *продуктивно*. Захоплюється виконанням завдання. Водночас за визначений час встигає напрацювати декілька значущих варіантів виконання завдання. Мотивована можливістю виявити власні здібності у процесі роботи над завданням. Такій людині необхідне навчання імпрешн- та тіім-менеджменту.

Псевдовисокий рівень самоменеджменту властивий людині творчій, яка уміє формулювати та висловлювати оригінальні думки, виявляти компанійськість та індивідуалістичність. Коли її настрій може не збігається з настроєм групи, стає дратівливою. Самооцінка у неї завищена. Така людина схильна переоцінювати власні здібності, тому невчасно виконує завдання, або недостатньо кваліфіковано. Працює вона *за натхненням*: може добре виконати завдання, якщо емоційно позитивно оцінює керівника, проте уникає індивідуальних завдань, мотивована можливістю отримати схвалення. Їй необхідне навчання ресурс- та тіім-менеджменту.

Виявлено, що задіяння людиною умінь самоменеджменту залежить не лише від того, що вони необхідні у ситуації обмеженого часу або відсутності сенсовності завдання і життя, а й від певних психологічних властивостей особи.

Низький рівень засвоєння умінь самоменеджменту зумовлюють такі психологічні особливості людини, як:

- 1) високий рівень чуття самоефективності, що виявляється у впевненості людини виконати завдання швидко і правильно, хоча таке чуття не обумовлює фактичне виконання, а характеризує лише відсутність страху перед необхідністю виконати завдання. Тому особи, які характеризуються самоефективністю не вдаються до самоменеджменту, оскільки покладаються на власну високу самооцінку;
- 2) неадекватна самооцінка, що виявляється у схильності переоцінювати або недооцінювати власні здібності й уміння. Відповідно, люди із завищеною самооцінкою, які цінують себе за швидкість та ефектність у досягненні цілі, вважають самоменеджмент марною витратою часу. Люди з заниженою самооцінкою недооцінюють ефективність самоорганізування, оскільки переконані у тому, що у них немає сильних сторін;
- 3) тривожність, що виявляється у схильності вважати неуспішний для неї хід розвитку подій більш реалістичним, ніж успішний. Такі люди не готові скористатися самоменеджментом, оскільки бояться брати участь у ситуаціях конкуренції з іншими;
- 4) високий рівень адаптивності, характеристиками якого є гнучкість поведінки та уміння пристосовуватись до обставин. Сильними рисами особистостей, котрі уміють адаптовуватись, є творчість та уміння спілкуватися з людьми. Вони не вдаються до самоорганізування, оскільки покладаються на власне чуття соціальної ситуації та діють спонтанно.

Отож, людина, яка характеризується низьким рівнем умінь самоменеджменту, є більш успішною за роботи у групі та у виконанні завдань, що не мають жорстких обмежень у часі.

Високий рівень засвоєння умінь самоменеджменту залежить від таких психологічних особливостей людини, як:

- 1) високий рівень загальної компетентності, що виявляється в умінні успішно розв'язувати проблемні ситуації, завдяки наявності здібностей

та умінню ефективно взаємодіяти з іншими. На відміну від людей з високим рівнем адаптивності, уміння спілкуватись осіб з високим рівнем загальної компетентності – це не просто використання умінь приємно взаємодіяти, а здатність будувати довірливе та змістовне спілкування. Саме для організування ситуацій ефективного спілкування ці люди задіюють самоменеджмент;

- 2) високий рівень внутрішньоорганізованої мотивації, що характеризує уміння людини самостійно формулювати мету діяльності та визначати засоби її досягнення. Такі люди захоплюється процесом виконання завдання і надають перевагу новій інформації перед дотриманням термінів виконання завдання. Тому вони вчаться застосовувати уміння самоменеджменту для того, щоб зробити свої ідеї та їхнє реалізування більш реалістичним;
- 3) внутрішній локус контролю, що виявляється у тому, що людина покладає відповідальність за власні успіхи та неуспіхи на себе. Саме для того, щоб проаналізувати причини власних невдач та визначити свої сильні сторони, такі люди застосовують самоменеджмент.

Високий рівень умінь самоменеджменту зумовлює високу конкурентоздатність особистості.

Конкуренцію виокремлюють як суперництво людей у досягненні найкращих результатів у певній діяльності, а також їхню боротьбу за право розпоряджатися певним рідкісним благом та внаслідок цього отримати впливове соціальне становище. Тому конкурентами називають конкретних людей або групи людей (організації), кожна з яких претендує на першість панування у певній царині. За способами досягнення першості конкуренцію метафорично називають гострою, якщо у своєму прагненні першості одна сторона перешкоджає діям іншої, або здоровою, коли її учасники змагаються між собою в особистісному та професійному зростанні, яке стане їхньою перевагою у досягненні успіху. Таку перевагу називають конкурентною.

Конкурентними перевагами можуть бути як висока компетентність людини у певній царині, авторитетність бренду особистості, так і володіння нею доступом

до важливих матеріальних або нематеріальних ресурсів, якими можуть бути знання та високий рівень навчуваності.

Уміння конкурувати, тобто виборювати своє “місце під сонцем”, заявляти про наявність у себе конкурентних переваг та виявляти їх, виокремлюють як один з критеріїв соціальної ефективності людини.

Доцільно підкреслити, що конкуренція завжди передбачає, що самовдосконалення її учасників відбувається відносно умінь одне одного, а не заради їхнього індивідуального саморозвитку. Водночас успіх, досягнутий внаслідок конкуренції, може не принести людині задоволення, тому що вона набула умінь, рівень яких є вищим за інших, але при цьому вона не обов’язково розвинула свої індивідуальні уміння, які визначально відрізняються від умінь конкурентів.

Професори французької школи бізнесу У. Чан Кім та Р. Моборн звернули увагу на те, що участь людини у конкуренції обмежує вияв її унікальності, який міг би бути основою успіху. Щоб нівелювати негативні наслідки конкуренції, дослідники сформулювали головні принципи успішності ділової людини, які узагальнили під назвою “стратегія блакитного океану”, а саме:

- поводити себе не як хижака, а як автономна особистість;
- замість участі у боротьбі формувати нові уміння та знаходити напрями їхнього реалізування;
- виокремити не конкурентні, а власні унікальні переваги.

Унікальними перевагами називають неповторне поєднання властивостей особистості, що зумовлюють її автентичність. Унікальні переваги залишаються такими доти, доки особистість саморозвивається, їхній вияв складно відтворити в іншій людині, тому, за певних обставин, вони можуть стати конкурентними перевагами.

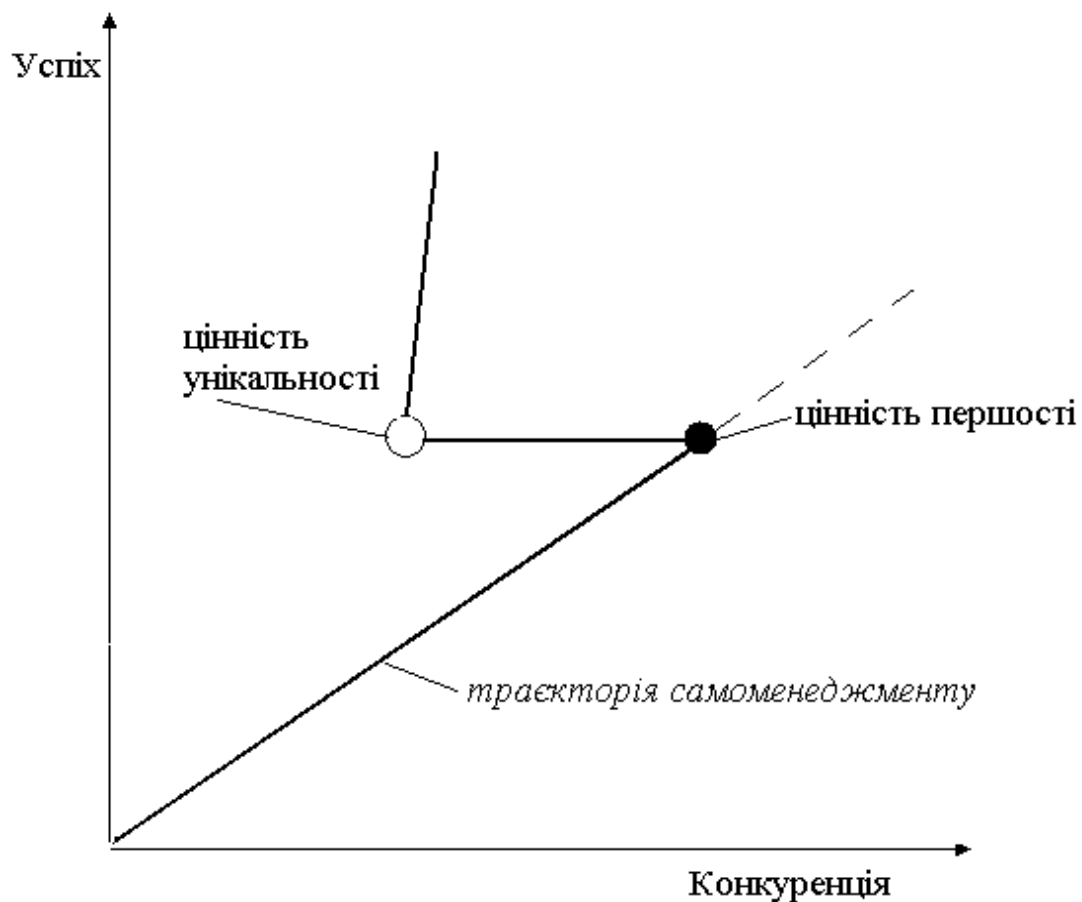
Для того, щоб виокремити свої унікальні переваги, В. Перція – генеральний директор української компанії брендингу, вважає необхідним здійснення самоаналізу за такими показниками:

- 1) безоцінково виокремити свої головні характеристики та уміння;
- 2) з’ясувати, які особливості конкурентів дають змогу досягати успіху;

- 3) зрозуміти, що ми і конкуренти робимо однаково;
- 4) знайти, чим ми унікальні, та виокремити з цього важливі та досяжні властивості й уміння;
- 5) здійснювати моніторинг властивостей переваги та вчитися новому.

Саме для того, щоб уміти розвивати та задіювати свої унікальні властивості, необхідні уміння самоменеджменту, що є ознакою того, що самоменеджмент – одна з унікальних властивостей.

Щоб спрогнозувати ситуацію, в якій потрібно виявляти самоменеджмент, варто з'ясувати, якою саме перевагою він є – конкурентною чи унікальною. Для цього ми змодельювали траєкторію самоменеджменту у векторах “успіх” та “конкуренція” (рис. 1.6).



*Рис. 1.6. Позиціонування самоменеджменту
у координатах успіху та конкуренції*

Отож, рівень умінь самоменеджменту спочатку зростає прямо пропорційно до рівнів успіху та конкуренції, в яких людина бере участь. Це пояснюють тим, що чим більше людина прагне досягти успіху у власній діяльності, тим більше вона конкурує та становить конкуренцію іншим людям, з інтересами яких перетинаються її прагнення. Конкуренція загострюється доти, поки для людини найбільш значущим є прагнення до перемоги та цінність першості. Якщо людина продовжуватиме змагання з іншими, вона буде змушена для оцінки власного успіху послуговуватися не власними критеріями, а критеріями конкурентів, які не обов'язково будуть адекватними.

Реалістична оцінка людиною свого успіху можлива тоді, коли значущою для неї є цінність унікальності, що актуалізується у прагненні сенсу. Особистість, для якої важливе чуття сенсовності, є автентичною, тому головним критерієм своїх професійних та життєвих досягнень вона вважає можливість саморозвитку. Оскільки така людина є самодостатньою, то вона не прагне успіху, він стає наслідком її творчого саморозкриття. Така людина не вступає у конкуренцію, тому що цінує унікальність свою та оточення, тобто реалізує “стратегію блакитного океану”.

Отож, трансформація цілі першості у ціль унікальності супроводжується зниженням рівня конкуренції та тимчасовим плато успіху. Далі успішність професійного зростання людини зумовлена її саморозвитком, а її соціальна затребуваність – здатністю долати складні ситуації, ефективно взаємодіяти з іншими та справляти на них сприятливе враження, обґрунтовувати перспективність власних проєктів, тобто умінням здійснювати самоорганізування.

Отож, самоменеджмент є унікальною перевагою особистості, яка прагне сенсу та уміє реалізувати власні професійні та життєві цілі.

1.4. Результати досліджень особливостей самоменеджменту

Уміння самоменеджменту (самоорганізування) є одним з головних дескрипторів психологічного здоров'я особистості.

Погляд на психологію здоров'я з точки зору самоорганізації особистістю власного здорового способу життя виник на основі інформації про характеристики осіб з високим рівнем самоменеджменту, які здатні:

- знати особливості індивідуального стилю діяльності;
- дбати про власне здоров'я;
- володіти власним емоційно-вольовим потенціалом;
- до самодисципліни;
- формулювати і реалізовувати життєві цілі.

За теоретичні принципи дослідження ми було прийняли: а) особистість здатна до самоорганізації, б) емпіричним виявом психологічного здоров'я особистості є надання нею сенсу своєму життю.

Ми припустили, що:

- 1) особи з високим рівнем самоменеджменту активніші, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту;
- 2) особи з високим рівнем самоменеджменту бачать своє життя менш сенсовним, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту;
- 3) особи з високим рівнем самоменеджменту менш оптимістичні, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту.

Активність розглядали як неперервне розв'язання суб'єктом проблем його життєдіяльності. Активність людини у контексті її ставлення до свого психологічного здоров'я ми узагальнили як *особистісну* активність – що характеризується як “спрямованість на досягнення кінцевого результату, який має привести до чуття задоволення від досягнення запланованого. Реалізація особистісної активності залежить від ступеня ефективної організації ситуації.

Оптимізм розглядали як систему поглядів людини на себе, життя, майбутнє, а також як важливіший фактор стійкості до професійних та життєвих стресів.

В авторському дослідженні, метою якого було з'ясувати достовірність впливу рівня самоменеджменту особистості на рівень сенсовності, якої вона надає своєму життю, взяли участь 118 осіб віком 20–38 років (з них 83 жінки та 35 чоловіків). Діагностичний інструментарій – Шкала самооцінки рівня

самоменеджменту, “Активність – оптимізм” Г. Нікіфорова, “Смисложиттєві орієнтації” Д. Леонтєва.

Основні результати дослідження, які отримали підтвердження за допомогою порівняльного, факторного, регресійного аналізу та методу основних компонентів, унаочнено на рис. 1.7 та 1.8.

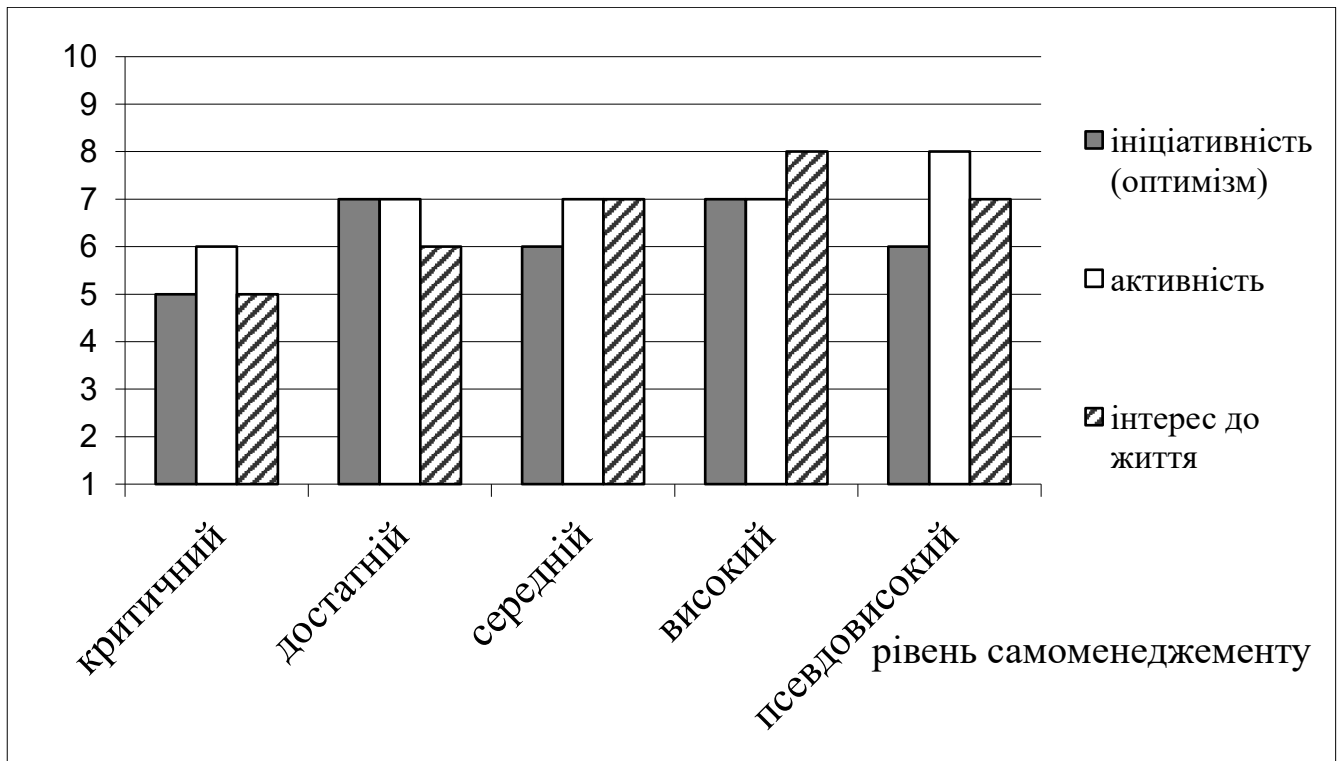


Рис. 1.7. Співвідношення ініціативності (оптимізму), активності й інтересу до життя в осіб з різним рівнем самоменеджменту

За результатами дослідження можна стверджувати, що особи з високим рівнем самоменеджменту активніші, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту. Їхня активність зумовлена гармонійним співвідношенням справжньої ініціативності та інтересу до життя. Вони згадують свої успішні дії у минулому і реалістично вибудовують плани на майбутнє.

Особи з високим рівнем самоменеджменту, всупереч припущенням, більш оптимістичні, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту. Їхній інтерес до життя випереджує активність, що дозволяє говорити про сподівання, пов'язані з майбутнім, та широку життєву перспективу. Інтерес до життя як складова самоменеджменту яскраво виявляються у детермінуванні життєвої активності і

високому рівні чуття сенсовності життя в осіб з високим рівнем самоменеджменту (рис. 1.8).

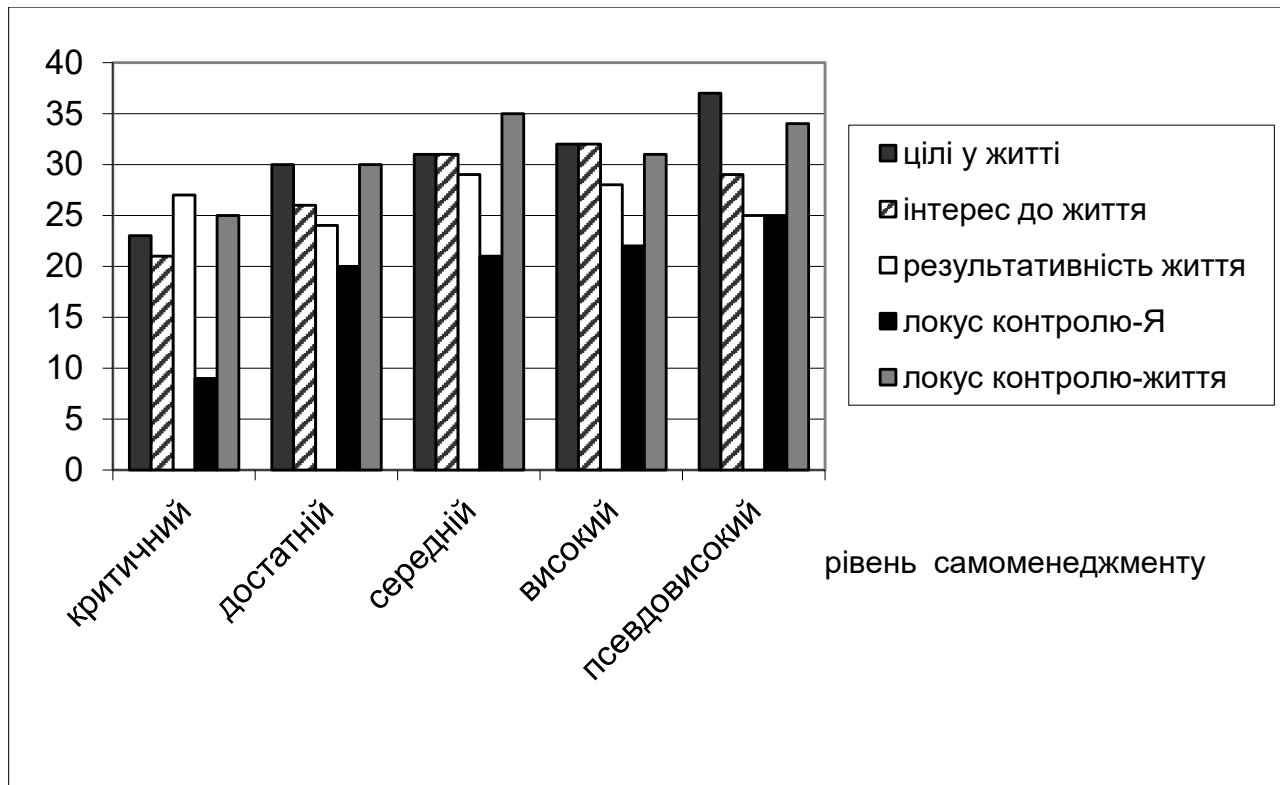


Рис. 1.8. Співвідношення факторів осмисленості життя в осіб з різним рівнем самоменеджменту

Результати дослідження спростовують припущення, що особи з високим рівнем самоменеджменту бачать своє життя менш сенсовним, ніж особи з низьким рівнем самоменеджменту. Було з'ясовано, що особи з високим рівнем самоменеджменту характеризуються найбільш гармонійною відповідністю зацікавленості у досягненні цілей в майбутньому та переконаністю у тому, що вони самостійно їх реалізують і незалежні від везіння.

Особи з високим рівнем самоменеджменту поважають свій минулий досвід і тому вміють без перенапружень оптимально організувати себе у теперішньому.

Особи з низьким рівнем самоменеджменту надають перевагу спогадам і переконані, що вони жодним чином не можуть організувати своє життя цікаво.

Результати дають підстави зробити висновки про те, що вміння самоорганізування дозволяють людині створювати чуття сенсовності життя. Отож, самоменеджмент є виявом особистісної активності людини з метою

самоорганізації у життєвих ситуаціях, які є для неї психологічно некомфортними, а саме – механізмом самоорганізування людиною свого психологічного здоров'я.

Важливими є результати дослідження особливостей самоменеджменту порівняно з макіавеллізмом. Дослідженню феномена макіавеллізму приділяють у політичній психології та психології управління. З останньою тісно пов'язана психологія мотивації, що розглядає психологічні характеристики макіавеллістів з огляду на питання кар'єрного зростання, оптимального мотивування, відданості працівників організації.

Так Р. Чрайсті та Ф. Бейз – американські дослідники феномена макіавеллізму – серед головних характеристик людей-макіавеллістів назвали: прагнення отримати перевагу над іншими, використовуючи для цього їхні слабкості; успіх у домовленості з іншими з вигодою для себе; здатність поступатись і підкорюватись іншим заради можливості вплинути на них. Н. Макіавеллі зазначив, що “Про дії багатьох людей <...> роблять висновок за результатом <...>. Які б засоби для цього не використовувались, їх завжди вважатимуть достойними і схвалять<...>” [54, С. 97].

Окрім негативного морально-етичного аспекту дій макіавеллістів з наданих їм характеристик, можна зробити висновок, що вони справді не знають власних особистісних сильних сторін, не відчують задоволення від справи, якою займаються, мають негармонійні взаємини з оточенням.

Порівняно з особами з високим рівнем самоменеджменту, макіавеллісти не вміють створювати перспективи міжособистісних стосунків та життєвої перспективи загалом.

Основні порівнювальні характеристики наведено у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Порівняльні характеристики
людей-макіавеллістів та осіб з високим рівнем самоменеджменту

Характеристики людей-макіавеллістів	Характеристики осіб з високим рівнем самоменеджменту
-------------------------------------	--

прагнення отримати перевагу над іншими, використовуючи для цього їхні слабкості, успіх у домовленості з іншими з вигодою для себе, здатність поступатися і підкорюватись іншим заради можливості вплинути на них. <i>Р. Крісті, Ф. Бейз, 1970.</i>	здатні формулювати і реалізовувати життєві цілі, здатні до самодисципліни, знають особливості свого індивідуального стилю діяльності, вміють себе оздоровлювати, володіють власним емоційно-вольовим потенціалом. <i>А. Бишоф, К. Бишоф, 2006.</i>
--	--

Емпіричне припущення щодо рівня самоменеджменту у макіавеллістів було побудовано на основі таких тверджень: 1) макіавеллісти – особи, які вміють досягати цілі за будь-яку ціну (Д. Жюліа, 2000); 2) самоменеджмент виявляється в ефективному управлінні людиною сильними і слабкими сторонами своєї особистості (К. Бішоф, 2006); 3) самоменеджмент є технологією оптимального самоорганізування, що спрямована на досягнення конкретного результату (авт., 2008). Емпіричними мотиваційними показниками чуття перспективності, на нашу думку, є такі: домінування цілі новизни та зв'язок потреби у самовираженні та мотиву самовдосконалення. У ході дослідження було перевірено такі гіпотези: 1) наявні відмінності мотивації осіб з високим рівнем самоменеджменту та осіб-макіавеллістів, 2) відсутність у макіавеллістів відчуття перспективності зумовлена особливостями їхньої мотиваційної сфери.

У дослідженні взяли участь 83 особи 22 – 38 років (39 чоловіків та 44 жінки). Головні результати дослідження обґрунтовані даними математико-статистичного аналізу, дають підстави стверджувати, що відмінності у конструктивності діяльності осіб з високим рівнем самоменеджменту та макіавеллістами полягає саме в особливостях мотиваційної сфери, а саме:

- 1) особи з високим рівнем макіавеллізму характеризуються низьким рівнем самоменеджменту;
- 2) особи з високим рівнем макіавеллізму характеризуються такими особливостями:

- 2.1) вищим рівнем потреби у самовираженні та вищим рівнем вияву мотиву значущості результатів;
- 2.2) меншою значущістю цілі новизни та мотивів самовдосконалення та досягнення успіху;
- 2.3) макіавеллістам не властиві парацільове джерело мотивації та гуманістична спрямованість особистості.

Вважаємо за доцільне виокремити такі напрями психологічної інтерпретації результатів дослідження:

- низький рівень самоменеджменту в макіавеллістів зумовлений типом спрямованості їхньої особистості, а структура їхнього самоменеджменту характеризується потребами у безпеці, змагальним мотивом, нетерпимістю до власних недоліків та недоліків інших;

- мотиваційна сфера макіавеллістів характеризується низьким рівнем конструктивності, тому що потреба у самовираженні не реалізується у мотиві самовдосконалення, мотив значущості результатів не виходить з парацільового джерела, цілі гедонізму та конформізму свідчить лише про найближчу життєву перспективу;

- самоменеджмент у макіавеллістів є дискретним процесом, оскільки досягнення успіху ними залежить від появи значущої цілі, а не власного інтересу.

Результати дослідження представляють науковий інтерес з погляду доповнення мотиваційної характеристики людей різних психологічних типів.

Резюме до розділу

Самоменеджмент — це технологія оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей. Серед напрямів самоменеджменту виокремлюють менеджмент часу, самоорганізування у стресових ситуаціях, менеджмент справляння враження на оточення, командний менеджмент, менеджмент психологічних ресурсів. Виокремлено різні концепції самоменеджменту.

Складовими самоменеджменту є мотиваційні особливості та особистісні диспозиції. Особистісні диспозиції самоменеджменту: саморозвиток, чіткі особисті цілі, чіткі особисті цінності, творчий підхід, інтелектуальна ефективність, уміння навчати. Мотиваційні складові самоменеджменту: активність, внутрішній мотив, інтерес до життя, самопослідовність, цільова мотивація, бажання працювати (вмотивованість).

У процесі перетворення активності особистості самоменеджмент слугує ланкою, необхідною для формування психологічної готовності людини до постановки цілі. Механізмами самоменеджменту є самоконтроль і саморозуміння, фактором активації його функції – проблемна ситуація, прагнення змінити неефективну чи навіть неадекватну поведінку.

Наявні різні рівні умінь самоменеджменту. Особистості з високим рівнем умінь характеризуються високим рівнем інтересу до життя, домінуванням внутрішньоорганізованої цільової мотивації, чіткими особистісними цінностями, високим рівнем інтелектуальної ефективності та вмінням навчати інших.

Основні поняття

Активність

Конкуренція

Мотивація

Самодетермінація

Самоконтролювання

Самоменеджмент

Саморегуляція

Саморозуміння

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання для самоперевірки

1. Серед зазначених напрямом самоменеджменту не є:
 - 1.1) самоорганізування часу;
 - 2.1) самоактуалізування;
 - 3.1) самопроектування.
2. У концепції К. Кінан самоменеджмент обґрунтовано як засіб:
 - 2.1) самовдосконалення особистості;
 - 2.2) саморозкриття особистості;
 - 2.3) самоактуалізування особистості.
3. Самоменеджмент як уміння ефективно та раціонально досягати цілі, визначили:
 - 3.1) А. Бішоф та К. Бішоф;
 - 3.2) В. Колпаков;
 - 3.3) Дж. Моргенстерн.
4. Самоменеджмент у структурі наукових феноменів є:
 - 4.1) технологією досягнення людиною значущих для неї цілей;
 - 4.2) моделлю здібностей формулювання цілей;
 - 4.3) характеристикою здатності людини реалізовувати цілі.
5. Серед зазначених, механізмом самоменеджменту не є:
 - 5.1) самоконтролювання;
 - 5.2) самоактуалізування;
 - 5.3) саморозуміння.
6. Серед вказаних, складовою самоменеджменту є уміння людини:
 - 6.1) навчати;
 - 6.2) долати складні ситуації;
 - 6.3) мотивувати себе.
7. Фактором активації умінь самоменеджменту є:
 - 7.1) нездатність людини до самоорганізування;
 - 7.2) відсутність у людини чуття сенсовності життя;
 - 7.3) проблемна ситуація.
8. До психологічних особливостей, що зумовлюють високий рівень самоменеджменту, належить:

- 8.1) високий рівень тривожності;
 - 8.2) внутрішній локус контролю;
 - 8.3) високий рівень задоволеності життям.
9. До психологічних особливостей, що зумовлюють низький рівень самоменеджменту, належить:
- 9.1) чуття самоєфективності;
 - 9.2) чуття сенсовності;
 - 9.3) чуття відповідальності.
10. Самоменеджмент є конкурентною перевагою людини:
- 10.1) ні;
 - 10.2) так;
 - 10.3) так, якщо рівень умінь самоменеджменту високий.

Питання для самоперевірки

- 1. Які головні напрями самоменеджменту виокремлено?
- 2. Які концепції самоменеджменту охарактеризовано?
- 3. Якою є наукова структура феномена самоменеджменту?
- 4. Які механізми самоменеджменту виокремлено?
- 5. Якими є особливості самоменеджменту порівняно з вольовою саморегуляцією?
- 6. Які складові самоменеджменту охарактеризовано?
- 7. Які рівні умінь самоменеджменту виокремлено?
- 8. Якими є психологічні особливості, що зумовлюють рівень умінь самоменеджменту?
- 9. Якими є характеристики самоменеджменту як конкурентної та унікальної переваги?
- 10. Якими є головні результати досліджень самоменеджменту?

Проблемні запитання для формування самостійності мислення

1. Для досягнення яких цілей людині необхідні уміння самоменеджменту?
2. Що ефективніше: спонтанність чи чіткий розклад?
3. Для чого особистості необхідно володіти саморозумінням та самоконтролем?
4. Якими є аргументи на користь того, що самоменеджмент – це технологія?
5. Який напрям самоменеджменту, на вашу думку, є найскладнішим для його опанування?
6. У чому полягають відмінності між самоменеджментом та саморегуляцією особистості?
7. Концепції самоменеджменту яких авторів, на вашу думку, найефективніші?
8. Які складові самоменеджменту, на вашу думку, визначають його рівень?
9. Що формується спочатку – уміння самоменеджменту чи оптимізм особистості?
10. Які перешкоди здійснення самоменеджменту можуть виникнути під час процесу його формування?

Теми рефератів

1. Самоменеджмент у навчанні.
2. Теорії самоменеджменту.
3. Концепції саморегуляції особистості.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Психологічні особливості працівників з різним рівнем умінь самоменеджменту.
2. Мотиваційні дескриптори умінь самоменеджменту.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Ситуаційне завдання 1

Інструкція: ознайомтесь з ситуацією та визначте особливості самоменеджменту учениці.

Наталя – учениця 11 класу спеціалізованої школи з поглибленим вивченням права та біології. Навчається відмінно. Її фото як однієї з кращих учениць є на сайті школи. Брала участь у двох олімпіадах з біології та посідала перше та друге місця. Окрім школи Наталя з 10 класу навчається у секції психології Малої Академії Наук.

Їй цікаво дізнаватися щось нове. Її чуття гумору, доброзичливість, дипломатичність у взаєминах з оточенням дозволяють їй будувати добрі стосунки з однокласниками та вчителями.

Також Наталя займається танцями, уміє плести макраме та малювати. Наталя справді має широке коло інтересів, водночас багато чого їй вдається завдяки підтримці батьків – вони завжди кажуть їй, що вона здібна та красива; що досягає успіхів завдяки власній впевненості та підготовленості. Якщо необхідно підготуватися до виступу на конкурсі, батьки дозволяють їй не йти до школи і займатися вдома.

Наталя брала участь у двох конкурсах науково-дослідних робіт з психології МАН: у 10-му класі посіла друге місце, на початку 11-го – третє місце, що не дало їй змоги продовжити участь у третьому завершальному етапі конкурсу Всеукраїнського рівня у Києві.

Наталя рознервувалася, сказала батькам, що напевно погано підготувалась. Наступного дня не пішла до школи, оскільки думала, що її неохоче зустрінуть після її “поразки”. Тому дуже здивувалася, коли побачила на сайті школи привітання щодо призового місця у конкурсі. Через декілька днів вона пояснювала вчителям, що посіла лише 3 місце тому, що дуже нервувала, адже суперники були добре підготовлені.

Наталя стала пропускати заняття у МАН, хоча ще до 11-го класу була сама впевнена та переконала батьків, що її шлях – це психологія. Наталя виглядала так, ніби їй нічого не цікавить. Вона стала більше часу приділяти

танцям та макраме. Перестала прагнути першості у навчанні у класі та стала спокійніше сприймати оцінки “добре”. На книжковому форумі з батьками придбала нову психологічну літературу та вирішила вступати на факультет психології. Самостійно наполегливо готувалася, знаходила час для танців, макраме та малювання. За півроку Наталя могла вже без тривоги говорити про своє навчання у МАН та самостійно оцінювала власну участь у конкурсі як досвід виступу перед аудиторією.

Наступного року Наталя стала студенткою відділення психології. Темою курсової роботи обрала “Психологічні особливості осіб творчих професій”. Навчається самостійно та вдумливо. Вважає, що головне у навчанні – це інтерес та практика.

Завдання 2

Проаналізуйте співвідношення самоконтролю та саморозуміння у самоменеджменті з погляду афоризму Бертрана Рассела: “Самоконтроль схожий на гальма у поїзді. Вони корисні, коли ви бачите, що рухаєтесь у хибному напрямі; і просто зайві, коли напрям є правильним”.

Завдання самоаналізу

1. Шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. Штепа

Інструкція: уявіть, що Вам доручили виконати певне завдання. Як зазвичай ви ставитесь до процесу та результатів виконаного Вами завдання? Оцініть кожне твердження у балах від 0 до 10.

Оцініть результати та визначте рівень умінь самоменеджменту. На основі цих даних намалюйте свій профіль самоменеджменту та вмістіть його на рис. 1.10.

У тексті розділу прочитайте інтерпретацію та проаналізуйте, яким напрямом самоменеджменту ви вважаєте за необхідне навчитись.

1. Сприймаю відведений на виконання завдання час як достатній для його виконання.

2. За визначений час встигаю повністю завершити завдання, над яким працював.
3. Результат виконання завдання є творчим.
4. Результат виконаного завдання сприймаю як корисний для себе.
5. Результати виконаного завдання можуть бути корисними для інших.
6. Сприймаю завдання як таке, що має сенс.
7. Сприймаю процес виконання завдання як цікавий.
8. Позитивно ставлюся до себе з огляду на результати виконаного завдання.
9. Результати виконаного завдання є перспективними.
10. Для виконання завдання вмію задіяти необхідні додаткові засоби.

Опрацювання результатів: скласти суму балів за усіма десятима твердженнями та визначити рівень самоменеджменту:

- критичний рівень самоменеджменту – 0 – 56 балів,
- середній рівень самоменеджменту – 57 – 83 балів,
- високий рівень самоменеджменту – 84 – 95 балів
- псевдовисокий рівень самоменеджменту – 96 – 100 балів.

На рис. 4.9. показано профілі високого та низького рівнів самоменеджменту.

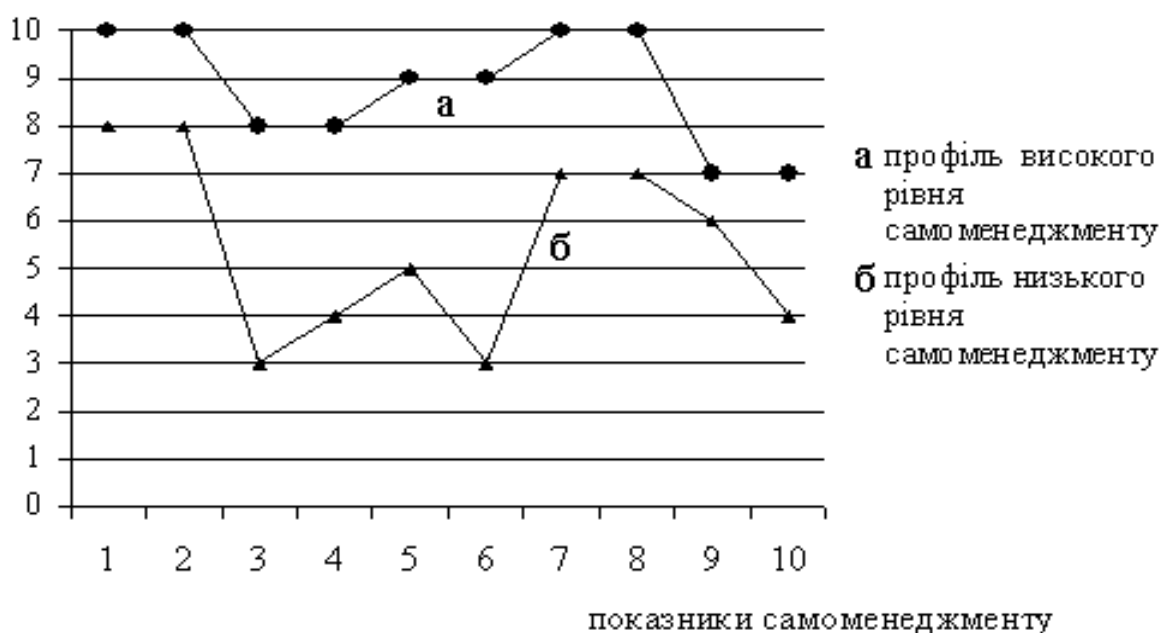


Рис. 1.10. Нормовані профілі

високого та низького рівнів самоменеджменту: а – високий рівень самоменеджменту; б – низький рівень самоменеджменту

2. Шкала “Активність/Оптимізм” Г. Нікіфорова

Інструкція: дайте відповіді на запропоновані запитання. Якщо ваша відповідь “ні” – ставте 1 бал, “іноді” – 2 бали, “зазвичай” – 3 бали, “завжди” – 4 бали. Опрацюйте результати та визначте рівень активності та оптимізму.

Результати вмістіть на рис. 4.3 та зіставте з результатами, отриманими за шкалою самооцінки рівня самоменеджменту. Проаналізуйте, чим зумовлений рівень самоменеджменту – активністю чи оптимізмом.

1. Мені подобається слухати гучну музику.
2. Думаю, буде важко досягти моїх цілей.
3. Доля більш несправедлива до мене, ніж до інших.
4. Мені подобається кидати виклик долі.
5. Мені подобаються ситуації з деякою часткою невизначеності, коли я не знаю, що буде зі мною у подальшому.
6. У мене стільки енергії, що я не можу і двох годин посидіти, щоб нічого не робити.
7. Я менш щасливий, ніж інші.
8. Мене дратують надто обережні люди.
9. У теперішні часи неможливо вірити у щось хороше.
10. Мені подобається змагатися.
11. Я легко і з задоволенням спілкуюся з людьми протилежної статі.
12. Мене лякає моє майбутнє.
13. Я думаю, що в людях більше поганого, ніж хорошого.
14. Мені подобається потрапляти у ситуації, пов’язані з певним ризиком, гострими відчуттями.
15. У мене життєрадісний настрій.

Опрацювання результатів: відповідно до ключа підрахувати загальну суму балів за кожним з двох параметрів – “активність”, “оптимізм”.

Ключ

1		2°		3°		4		5	
6		7°		8°		9		10	
11		12°		13°		14		15	

Обернений обрахунок означає, що для підрахунку результатів тестування шкалу балів слід “обернути”

Прямий обрахунок (активність)	1	2	3	4
Обернений обрахунок ° (оптимізм)	4	3	2	1

3. Опитувальник “Внутрішня мотивація” О. Штена

Інструкція: на кожне з тверджень дайте відповідь “так”, якщо ви з ним згодні, і “ні”, якщо не згодні. Опрацюйте результати та визначте рівень та особливості внутрішньоорганізованої мотивації.

Проаналізуйте, на скільки високим є ваш рівень самоменеджменту, чуття сенсовності, резигнації. Зробіть висновок про те, які складові внутрішньоорганізованої мотивації можуть бути характеристиками вашого шляху до успіху.

1. Мене б зацікавила можливість розширення свого світогляду та інтелектуального розвитку.
2. Я знаю, що за будь-яких обставин зроблю усе правильно.
3. Я краще виконую завдання, коли переконаний, що інші поважають мої здібності і досвід.
4. Моє життя уявляється мені вкрай безсенсовним і безцільним.
5. Найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті – це підкоритися власній долі.
6. Я б не став працювати з людьми, з якими маю різні погляди на життєві цінності.
7. Я намагаюся творчо підходити до розв’язання життєвих проблем.

8. Я добре знаюся на своїй справі, але коли мене критикують, волюю промовчати.
9. У моєму житті не вистачає динамічності та різноманітності.
10. Насамперед поставлене переді мною завдання має мене зацікавити.
11. Мені подобається займатися справою, яка потребує повної віддачі.
12. Коли починаю справу, налаштований на успіх.
13. Не бачу сенсу критикувати чи виправляти інших, адже результат від цього не зміниться.
14. Якщо хтось чинить мені опір, я завжди знайду спосіб, щоб досягти свого.
15. Життя видається мені завжди хвилюючим і захоплюючим.
16. Кожен день здається мені завжди новим і несхожим на інші.
17. Результати виконаного мною завдання є перспективними.
18. Я можу покластися на своє вміння знайти вихід з будь-якої ситуації.
19. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по-справжньому наполегливо.
20. Мої життєві погляди є цілком визначеними.
21. Я можу створити собі позитивний настрій.
22. Я легко можу відкинути негативні емоції, коли насамперед потрібно діяти.
23. Якщо наша команда має єдині цінності, то немає значення, чи саме я досягну успіху.
24. Якби у мене була можливість самостійно приймати рішення, я б не поспішав нею скористатися.
25. У важливих рішеннях я дотримуюся власних принципів.
26. Якби мені сьогодні довелось підводити підсумки свого життя, я б сказав, що воно не мало сенсу.
27. Я можу сказати, що в цілому я керую власною долею.
28. Мені подобається робити речі, які дають відчуття особистого досягнення.
29. Моїм мріям і планам не вистачає реалістичності.
30. Для мене важливо зрозуміти, що виконання завдання має сенс.

31. Нажаль, якщо я і сказав щось, це не означає, що саме так я і чинитиму.
32. Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв.
33. Я можу знайти у собі сили раз у раз долати перешкоди на своєму шляху.
34. Мені легко вдається налаштувати себе на спокій та зосередженість.
35. Для кращого виконання завдання вмію знайти і задіяти додаткові засоби.
36. Спокійніше, коли з усіма погоджуюся.
37. Не обов'язково прагнути до самостійності у судженнях та вчинках.
38. Під час дискусій я не висловлюю власного погляду, тому що він все одно нікого не цікавить.
39. Я краще працюю, якщо мета завдання відповідає моїм цінностям.
40. Мені необхідно знати, що своїми вміннями і переконаннями я роблю внесок у загальний успіх команди.
41. Під час досягнення мети мені легко дотримуватися своїх намірів.
42. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
43. Я не схильний прагнути до нового і невідомого.
44. Часом я пишаюся собою.

Опрацювання результатів: за кожну відповідність до ключа нараховується 1 бал. Визначити загальну суму балів за кожною шкалою.

Ключ

Шкали	№№ тверджень
1. Чуття самоефективності	2 +, 11+, 12+, 14+, 17+, 18+, 21+, 27+, 41+, 44+
2. Самоменеджмент та самопослідовність	5-, 17+, 24-, 27+, 29-, 30+, 31-, 35+, 37-, 44+
3. Інтерес до діяльності та потреба у самовираженні	1+, 10+, 11+, 15+, 17+, 24-, 28+, 37-, 40+, 43-
4. Автономна спрямованість та самостійність формулювання мети	3+, 6+, 19+, 23+, 25+, 28+, 33+, 39+, 40+, 41+

5. Сенсовність життя	4-, 9-, 13-, 15+, 16+, 19+, 20+, 26-, 30+, 32-
6. Самомотивування	7+, 11+, 19+, 21+, 22+, 24-, 33+, 34+, 37-, 42-
7. Рівень резигнації (демотивованості)	5+, 8+, 9+, 13+, 24+, 26+, 32+, 36+, 38+, 43+
8. Загальний рівень внутрішньоорганізованої мотивації	$\Sigma(\text{пп.1-6}) - \Sigma \text{пп.7}$

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. Коло субособистостей (за В. Кузовкін, модифікування наше)

Інструкція: 1) складіть перелік 10 основних цінностей свого життя; 2) запишіть ваші головні бажання; 3) оберіть з усіх бажань 5–6 найважливіших для вас; 4) уявіть, ніби кожне бажання – це ваш друг. Опишіть ці бажання і дайте їм ім'я. Це може бути конкретне ім'я, вигадана або улюблена фраза цієї людини; 5) на окремому аркуші на усю площу намалюйте велике коло. В середині цього кола – маленьке, діаметром 1–2 см, позначте його “Я” (центральна особистість); 6) зовнішнє коло поділіть на сектори залежно від “розміру” конкретної субособистості) і розмістіть у них свої бажання – субособистості; 7) уявіть, що ви і ваші бажання разом зустрічаєте Новий рік. Що б вони вам подарували?

Обговорення: що подарували бажання вашому центральному Я? Чи толерантні одна до одної ваші субособистості? Якою мірою представлені у бажаннях–субособистостях ваші життєві цінності? У якій частині вашого Я є уміння самоменеджменту? Які ваші життєві цінності реалізуються саме через цю субособистість?

Вправа 2. Літопис (авт.)

Інструкція: уявіть собі, що ви – країна. Напишіть літопис цієї країни. У ньому мають бути відображені основні події, що відбувалися на території цієї країни (змагання, війни, угоди, свята, приїзд почесних гостей-посланців, ярмарки,

виставки тощо), згадані найвеличніші правителі, полководці, мудреці, науковці, митці, описані основні закони, за якими жила країна у різні часи. У літописі також має міститися міф про виникнення країни та про пророцтво мудреців і астрономів щодо її майбутнього.

Обговорення: якими подіями головно пов'язані минуле і теперішнє, теперішнє і майбутнє? Що мало відійти на другий план, втратити свою значущість, щоб відбулися позитивні зміни? Яка ідея об'єднує міф і пророцтво? Які особи та події, описані у літописі, найбільшою мірою втілюють цю ідею? Які рішення вашої країни було прийнято із врахуванням самоменеджменту?

Вправа 3. Жити з останнім рішенням (за В. Пугачьов)

Інструкція: складіть перелік найзначущих для вас життєвих подій (позитивних та негативних) за хронологією і приблизно зазначте свій вік на час тих подій. Коли “календар знаменних дат” буде завершено, опишіть коротко ті рішення, які ви прийняли (дієво чи подумки) в результаті зазначених життєвих подій.

Обговорення: які рішення сьогодні можна назвати ілюзіями – уявленнями, що колись допомагали нам жити, але з часом стали непротібними, бо не відповідають дійсності? Чи є щось спільне у більшості прийнятих рішень? На що були спрямовані ці рішення: на досягнення певної мети, самовдосконалення тощо? Чи були попередні рішення основою для прийняття наступних? Якими стали їх наслідки? Підкресліть ті рішення, які для вас залишились визначальними у теперішньому житті.

Література до розділу

1. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой / Джон Адаир. – М. : Эксмо, 2006.
2. Бишоф А., Бишоф К. Самоменеджмент / Анита Бишоф, Клаус Бишоф. – М. : ОМЕГА-М, 2006.

3. Моргенстерн Дж. Тайм-менеджмент / Джулия Моргенстерн. – М. : Деловая книга, 2001.
4. Основатели эффективных компаний. Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей / [под ред. М. Фрезе]. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006.
5. Штепа О. С. Дефініція внутрішньоорганізованої мотивації / О. Штепа // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 5. – Ч.2. – С. 595-602.
6. Штепа О. С. Теорія самоменеджменту / О. Штепа // Соціальна психологія. – №3(41) травень, 2010. – С.111–124.

РОЗДІЛ 2

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК РІВЕНЬ САМОРОЗВИТКУ

Розроби собі систему для усього, чим тобі доводиться займатися, та обов'язково її дотримуйся, хіба що певні непередбачувані обставини не завадять тобі. Ймовірно, що, як і інші молоді люди, ти відповіси мені, що увесь цей порядок та правила надто надокучливі та прийнятні лише для нудних людей. <...> Але можу тебе запевнити, що дотримуючись розкладу, ти вивільниш собі більше часу для розваг. Якщо ти проживеш дотримуючись розкладу хоча б з місяць, далі тобі навіть складно буде жити інакше.

лорд Честерфілд. "Листи до сина"

2.1. Напрями, складові та рівні саморозвитку

Саморозвитком є прагнення людини сформувати у себе певні психологічні якості й уміння, за наявності яких, на її думку, вона зможе реалізувати свій особистісний потенціал більш повно.

Науково визначено такі напрями саморозвитку – фізичний, інтелектуальний, особистісний, соціальний, професійний, духовний. У табл. 2.1 наведено відповідність мети та засобів саморозвитку до його напрямів.

Таблиця 2.1

Напрями саморозвитку особистості

№	Напрями саморозвитку	Мета	Засоби
1.	Фізичний	Фізичне здоров'я та витривалість організму людини	Тренування, загартування, вправлення
2.	Інтелектуальний	Обізнаність	Накопичення (читання) та аналіз інформації
3.	Особистісний	Адекватна самооцінка	Самоспостереження та самоаналіз
4.	Соціальний	Громадянська відповідальність; кар'єра	Робота у команді; організаційна активність
5.	Професійний	Компетентність та вміння навчати	Самоосвіта та творчість
6.	Духовний	Збагачення внутрішнього світу	Визначення особистих цінностей; допомога іншим людям

За іншим поглядом на напрями саморозвитку, представниками якого є Н. Паніна та Є. Головаха, вважають, що людина розвивається у таких векторах: 1)

самовдосконалення, 2) очікування стосовно оточення. Дослідники вважають, що у визначених двох векторах координатами типу саморозвитку є такі психологічні властивості людини, як: витримка, доброзичливість, відвертість, сила волі, співчуття, впевненість. Відповідно, є такі напрями саморозвитку особистості:

- стати сильнішим разом з усіма (зробити світ сильнішим);
- ствердитись самому у більш м'якому оточенні;
- пом'якшити свій характер, допомагаючи ствердитись іншим;
- стати більш м'яким разом з усіма (зробити світ добрішим).

Такі напрями самовдосконалення, як “стати міцнішим разом з усіма” та “пом'якшити свою вдачу, допомагаючи ствердитися іншим”, належать до моралі обов'язку, а “стати більш м'яким разом з усіма” та “ствердитись самому у більш м'якому оточенні” – моралі блага, щастя. Загалом життєва філософія через наратив відображає прагнення людини до щастя або доброчинності. Власне для слова доброчинність, на наш погляд, якісно відповідним синонімом є мудрість. Люди, чії бажання, мрії здійснилися, стають щасливими; ті, хто пережили свої нездійсненні мрії – мудрим. Чи багато людей у своєму житті готові відмовитися від мудрості або щастя на користь чогось одного? Діалектика буття спонукає людину до досягнення нових актуальних цілей, що зумовлює проблему морального вибору, яка відображається у внутрішньоособистісному конфлікті. Тому людині так важко інколи усвідомити своє життя, зрозуміти, що вона готова віддати життю, що хотіла би взяти від нього, а що готова прийняти як неминуче і виявити покору.

Саморозвиток охоплює усі три сфери особистості: поведінкову, когнітивну та емоційну. Тому поняття “саморозвиток” визначають у певних категоріях, що характеризують кожну з цих сфер, а саме:

- 1) категорії саморозвитку – когнітивну сферу особистості:
 - саморозуміння;
 - самоповага;
 - самоактуалізування;
 - самоефективність;
- 2) категорії саморозвитку – поведінкову сферу особистості:

- самотивування;
 - самозміна;
 - самоствердження;
 - самовдосконалення;
- 3) категорії саморозвитку – емоційну сферу особистості:
- самоінтерес;
 - самоприйняття.

Слід підкреслити одну особливість категорій саморозвитку – усі вони починаються з “само-”, оскільки характеризують здатність людини працювати над собою, удосконалювати себе, тобто саморозвиватися.

Означені категорії тотожні складовим саморозвитку та відображають його процес у такій послідовності.

1. Самоінтерес – це компонента самоствавлення, що характеризує здатність людини сприймати себе неупереджено та нестереотипно. Зазвичай самоінтерес є незапланованим – людина просто зауважує, якими є її психологічні особливості за певних обставин. Якщо самоінтерес був спланованим – це є процес самоспостереження, один з методів самопізнання.

2. Саморозумінням називають компоненту самоствавлення, яка характеризує здатність людини пояснити собі причини власних вчинків, мету прийняття рішень, способу досягнення цілі, обґрунтувати для себе готовність до певних дій на основі знання своїх психологічних властивостей.

3. Самоповага – це компонента самоствавлення, що характеризує рівень морально-етичної самооцінки людини. Особистість може, в цілому, приймати себе такою, якою вона є. Водночас її ставлення до себе містить уявлення про себе як про людину, яка чинить морально, або неморально. За вчинки, які здійснила відповідно до морально-етичних норм (чесність, милосердя, справедливість), людина поважає себе – оцінює себе як порядну, що підвищує рівень її морально-етичної самооцінки.

4. Самоприйняття – це компонента самоствавлення, яка характеризує здатність людини визнавати співмірність власних сильних і слабких сторін та дозволяти собі бути щасливою безумовно. Самоприйняття – це відмова від

оцінювання своєї внутрішньої цінності за зовнішніми досягненнями або під впливом оцінки інших.

5. Самомотивування – мотиваційна характеристика уміння людини самостійно формулювати ціль та визначати засоби її досягнення.

6. Самозміна – прийняте людиною рішення щодо критеріїв подальшої самооцінки на основі рефлексії та самоаналізу, реалізоване у дії. Самозміна відбувається не спонтанно, а завжди обдумано, та є пролонгованою у часі. Тому для того, щоб змінити себе – сформувати у себе певні бажані властивості та уміння – людина здійснює самоспостереження, самоконтроль та самомоніторинг.

7. Самоствердження – прагнення людини до самостійних дій, результат яких оцінюється у критеріях самостійності, відповідальності, творчості. Головне, у чому перевіряє себе людина, яка самостверджується, – це довести собі, що вона може бути самодостатньою у прийнятті важливих для себе рішень і не може не залежати від думки інших.

8. Самоактуалізування (термін Карла Роджерса – гуманістичного психолога) – прагнення людини найбільш повно розкрити та актуалізувати свій особистісний потенціал: зрозуміти, які здібності, особистісні риси їй притаманні, а також те, наскільки її уміння можна реалізувати у суспільстві, наскільки вони є затребуваними.

9. Самоефективність (термін Альберта Бандури – представника соціально-когнітивного напрямку вивчення особистості) – чуття людини, що вона, звичайно, успішно виконає доручене їй завдання. Не обов'язково вона справді зможе блискуче виконати завдання, але вона не боїться розпочинати його виконувати.

10. Самовдосконалення – прагнення людини перевершити свій попередній результат: результативніше спілкуватися, менше відволікатись, уміти швидше розв'язувати завдання. Самовдосконалення стає можливим, якщо людина має чіткі критерії виміру своїх досягнень, щоб здійснити порівняння, та конкретну мету роботи над собою.

Складові саморозвитку актуалізуються поступово, залежно від його рівня. Це означає, що люди, які не прагнуть займатись саморозвитком, водночас можуть цікавитися власними особистісними властивостями.

Визначено такі рівні саморозвитку:

I рівень (початковий) – самопізнання, яке здійснюється за допомогою самоспостереження та самомоніторингу.

II рівень (базовий) – самовиховання, що стає можливим завдяки рефлексії, а також прийомами самообмеження та самозаохочення.

III рівень (високий) – самоорганізування, яке стає можливим завдяки визначенню людиною своїх пріоритетів. Саме на цьому рівні особистість *виявляє уміння самоменеджменту*.

З'ясовано, що люди по-різному визначають мету та значущість саморозвитку. Пропонуємо пояснити такі відмінності з погляду зрілості особистості. Зрілою психологи називають особистість, яка може самостійно долати кризові життєві ситуації, є цілісною та спрямованою до сенсу.

Аналіз особливостей саморозвитку зроблено на основі рівнів зрілості особистості Дж. Стівенса, американського психолога, який охарактеризував рівні зрілості дорослої людини.

Люди на рівні зрілості “немовляти” характеризуються прагненням до безпеки та підтримки з боку оточення, несформованістю переконань і цінностей. Тому саморозвиток та самоорганізування для них лишаються поза увагою.

Люди на рівні зрілості “малюка, який робить перші кроки” характеризуються як добрі виконавці, які неухильно зберігають традиції та дотримуються правил, чітко поділяють людей на своїх і чужих за принципом клановості. Оскільки вони вважають світ непохитним та незмінним, саморозвиток для них є лише неясним філософським терміном.

Люди на рівні зрілості “підлітка” характеризуються непереборним прагненням до перемог, поділом людей на переможців та переможених; вони амбітні, компетентні, стурбовані своєю зовнішністю, уміють будувати лише конкурентні взаємини, прагматичні і тому, за необхідності, легко змінюють свої погляди. Вважають, що підтвердженням успішності людини є саме матеріальний добробут. Саморозвиток частіше лише декларують, щоб справити на оточення сприятливе враження. Вони є успішними у засвоєнні прийомів фізичного,

інтелектуального та соціального саморозвитку, а до самоменеджменту вдаються у ситуаціях цейтноту.

Люди на рівні зрілості “юнака” є ідеалістами з яскравими здібностями та нестабільною самооцінкою, які уміють конструктивно розв’язувати конфлікти, сягати найвищого рівня професіоналізму та філософствувати на тему сенсу життя. Вони рефлексують щодо можливостей самовдосконалення і прагнуть до самоаналізу, тому цікавляться інформацією щодо саморозвитку. Вони віддають належне фізичному саморозвитку, водночас більш сконцентровані на напрямках особистісного та духовного саморозвитку. Уміння самоменеджменту вважають необхідними для ділової людини, але успіх їх не цікавить як сенс.

Людям на рівні зрілості “дорослого” властиві чуття сенсовності життя, визначеність у цінностях, відповідальність за себе, паритетність у взаєминах, самодостатність у прийнятті рішень. Їх цікавить можливість оптимізування власних професійних успіхів, але більшою мірою вони звертають увагу на духовний саморозвиток. Самоменеджмент є однією з їхніх професійних компетенцій.

Девізом людей на рівні зрілості “старця” є такий: “Мені байдуже, що зі мною буде; але не тому, що я себе не люблю, а тому, що я не маю страху”. Вони мають життєвий досвід, талант, майстерність; заспокійливо впливають на інших. Їхнім головним прагненням є припинити страждання навколишніх та привнести у спілкування людей добро, при цьому вони є твердими у своїх намірах, спокійніші та впевненіші у собі. Відповідно, уміння самоменеджменту трансформовані ними у складову стилю життя, в духовному саморозвитку вони продовжують зростати і стають учителями.

Визначено, що головною характеристикою особистості, яка продовжує свій саморозвиток, є здатність до вчинку.

Вчинок – одиниця поведінки, що означає здатність особистості до морального самовизначення. Особистість, здатна до вчинку, завжди керується у своїх рішеннях морально-етичними принципами.

Український дослідник В. А. Роменець, автор наукової школи психології вчинку, визначив такі основні види вчинку:

- 1) вчинок самоствердження;
- 2) вчинок краси;
- 3) вчинок самовизначення;
- 4) вчинок істини;
- 5) вчинок добра;
- 6) вчинок екзистенції.

Суть вчинку – це вибір між прагненням до безпеки та прагненням до свободи, які є основними екзистенційними дихотоміями за В. Франклом.

Вчинок самоствердження характеризує готовність людини до самотрансценденції – виходу поза межі стереотипів самосприйняття. Виявляється готовність людини до вчинку самоствердження в умінні нестандартно мислити, розв’язувати проблемні ситуації, розробляти нові професійні ідеї.

Вчинок краси характеризує готовність людини до пошуку гармонії у взаєминах з іншими. Виявляється готовність людини до вчинку краси в умінні неконфліктно сприймати дійсність, гармонізувати спілкування з навколишніми (тобто збалансовувати експансію та автономність у взаємодії), а також у формуванні чуття естетичного – гармонії співвідношень “фігури і фону”, предметів довкілля.

Вчинок самовизначення характеризує готовність людини до самопроекування. Виявляється готовність людини до вчинку самовизначення в умінні чітко сформулювати власну позицію та ставлення до себе та інших у складних, неоднозначних життєвих ситуаціях.

Вчинок істини характеризує готовність людини до небайдужого пізнання дійсності. Виявляється готовність людини до вчинку істини в умінні формулювати наукову чи екзистенційну проблему та відкинути хибні варіанти її вирішення.

Вчинок добра характеризує готовність людини до альтруїзму. Виявляється готовність людини до вчинку добра в умінні морально підтримати та надихнути іншу людину.

Вчинок екзистенції характеризує готовність людини здійснити вибір. Виявляється готовність людини до вчинку екзистенції в умінні надати перевагу

відтермінованому результату власних зусиль, що надає життю сенсовності, над моментальним отриманням бажаного результату.

Можна простежити таку відповідність складових, рівнів саморозвитку та здатності людини до вчинку (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Відповідність рівнів та складових саморозвитку і готовності до вчинку

Рівні саморозвитку	Складові саморозвитку	Готовність до вчинку
Самоорганізування	Самовдосконалення Самоефективність Самоактуалізування	Вчинок екзистенції Вчинок добра Вчинок істини
Самовиховання	Самоствердження Самозміна Самомотивування Самоприйняття Самоповага	Вчинок самовизначення Вчинок краси
Самопізнання	Самоінтерес Саморозуміння	Вчинок самоствердження

На рівні самопізнання людина намагається спроектувати себе іншу, нову у векторах моралі та істини – стати справжньою. Для цього на рівні самовиховання вона вчиться гармонізувати свої взаємини з оточенням та, водночас, утверджувати свою життєву позицію. Тому на рівні самоорганізування на основі небайдужого ставлення до реалій життя особистість опиняється у дилемі: або підтримувати та надихати інших, або досягати власних цілей. Цей конфлікт особистість розв’язує прийняттям рішення – реалізовувати власні цілі у співпраці з іншими. Саме такий вибір надає їй життю сенсовності. Водночас, для того, щоб уміти надихати інших і себе, людині потрібне знання індивідуальних ефективних способів досягнення цілі, отож вона звертає свою увагу на способи самоорганізування.

2.2. Концепції саморозвитку

У теоріях особистості Альфріда Ленгле, Девіда Левінсона та Альфреда Адлера ідеям самовдосконалення особистості приділено настільки значну увагу, що їх можна проінтерпретувати як концепції саморозвитку, а саме: 1) крос-культурна концепція цінностей саморозвитку в культурах Заходу і Сходу; 2) концепція індивідуальних цілей саморозвитку людини за Альфрідом Ленгле; 3) концепція типових цілей саморозвитку, яку можна представити інтерпретацією теорій особистості за Д. Левінсоном та А. Адлером.

Згідно з крос-культурною концепцією цінностей саморозвитку, західна людина у зрілі роки (20-35) розв'язує питання перспективності кар'єри та значущості кохання у своєму житті. За досить короткий проміжок часу – за 10 років (з 25 до 35 років) – формулює життєві цілі і переоцінює їх ще до 30 років. Імовірно, що саме дилема “кар'єра–любов” створює непослідовність у декларуванні цілей та їхню недостатню усвідомленість.

Водночас східна людина до 20 років переживає певною мірою почуття любові, а у наступний віковий період свідомо надає пріоритет амбіціям та престижу. А до середини життя (також 35 років) формулює цілі більш реалістично.

Проте і у східній, і у західній періодизації життєвого циклу для людини 35-ти років значущою стає потреба зрозуміти сенс свого життя. Але це усвідомлення не є чітким ні для східного, ні для західного шляху розвитку особистості. Проте людина Сходу не переживає період середини життя як кризу. Її цілі вже набули реалістичності. Швидше вона переживає відкритість до нового досвіду і шукає його у релігії. Потім усамітнюється і не прагне спілкування для того, щоб побачити себе істинну, без персони, без маски. Тому її можна охарактеризувати як “зрілу дитину”.

Людина Заходу переживає середину життя як кризу. Вона вже має досвід перегляду вже сформульованих цілей. А відповідальність прожитої половини життя змушує знову переглянути цілі, зробити їх більш реалістичними. Чому людина Заходу відчуває труднощі у формулюванні життєвих цілей? Можливо

саме тому, що спершу вона визначається професійно, а вже потім – особистісно. Логічно, що у період ранньої зрілості (25-35 років) людина бере на себе відповідальність за пріоритетність власних цінностей і цілей. Життєво обґрунтованим є і подальше їх переформулювання. Проте людина Заходу “змушена” це зробити після прожитої середини життя, і це, ймовірно, викликає відчуття напруги, браку часу для реалізації своїх планів та мрій. Тому тоді, як людина Сходу починає самозаглиблюватись і спокійно веде діалог з собою, людина Заходу продовжує чи навіть розпочинає активне життя у суспільстві. Глибинне оновлення особистості внаслідок здобутої можливості бути собою, справжньою приносить людині Заходу задоволеність собою. А зустріч з самою собою приносить людині Сходу прийняття себе. Врешті-решт люди Сходу і Заходу доходять до розуміння завершеності свого життя і подумки переживають досвід своєї душі.

Отже, західна культура передбачає стрибкоподібний особистісний розвиток людини, досвід продуктивного долаття криз формує її особистісну зрілість.

Шляхи Заходу та Сходу у становленні зрілої особистості можна проаналізувати за такими критеріями (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Саморозвиток людини у теоріях особистості східної та західної культур

Критерії порівняння теорій	Теорії особистості	
	Східна культура (суфізм, іслам, буддизм, йога, дзен)	Західна культура (Е. Фромм, К. Юнг, А. Маслоу, А. Адлер, Д. Левінсон)
Криза як початок особистісного зростання	“Коан” – питання, яке не може бути вирішене шляхом лише роздумів і логіки. Проблему можна подолати, лише змінивши власний погляд. Усвідомлення наявності особистісного	Розмірковування над питаннями, на які немає відповіді. За Е. Фроммом цими питаннями є “екзистенційні дихотомії”: 1) життя і смерть; 2) прагнення до самореалізації і

	коану часто переживається як особиста криза. Її суть у сумнівах щодо сенсу власного життя	неможливість цілкової самореалізації; 3) самотність і єдність з іншими
Перетворення особистості	Робота над “нафс” – найгіршими сторонами людського Я. Перетворення негативних рис – гордині, жадібності, гніву та лицемірства – на позитивні риси	Трансформація психіки в період середини життя (К. Юнг) полягає не у вдосконаленні навичок керування зовнішнім світом, а зверненні більшої уваги на власну особистість і ще досі нереалізовані можливості. Спроба визначитися щодо сенсу життя
Конструктивний шлях розвитку особистості	“Нірвана” – просвітлення; “саторі” – інтуїтивне розуміння; “кенсе” – вдивляння у власну природу. Усі шляхи ведуть до розуміння і прийняття істини. Самореалізація досяжна. Часто для подальшої самореалізації, необхідні інтуїція, посвята	Самоактуалізація (А. Маслоу) – найбільш повна і вільна реалізація особистістю своїх можливостей, інтеграція власного Я
Завдання, що мають бути вирішені на шляху розвитку	Збалансувати три якості, три принципи: інерцію, діяльність, ясність	Три головні життєві завдання, поставлені перед людиною: робота, дружба, любов (А. Адлер). Чотири завдання, що виникають у процесі розвитку: 1) пов’язати мрії з

		реальністю; 2) знайти наставника; 3) забезпечити собі кар'єру; 4) налагодити інтимні стосунки (Д. Левінсон)
Перешкоди зростанню	Неуважність, несконцентрованість на власному шляху і меті; “нафс” – джерело негативних рис	Самореалізація в ході особистісних перетворень: ілюзія мудрості, за К. Юнгом; незбалансованість ініціативи та довіри, за Е. Еріксоном; неможливість досягти рівноваги на новому рівні, за Д. Левінсоном
Вчитель як помічник на шляху зростання	Гуру – вчитель, який допомагає учневі, підштовхує його за межі його внутрішніх бар'єрів, ініціює початок саморозвитку	Наставник, що надає впевненості, формує почуття незалежності та компетентності
Концепція природи ідеальної людини	“Архат” – той, хто подолав усі пристрасті (шлях самовдосконалення); “бодхісаттва” – “просвітлена істота” – той, хто співстраждає усьому живому (шлях допомоги іншим)	За А. Маслоу. – людина, яка самореалізується, тобто переходить від нереальних проблем до реальних. За В. Франклом – людина, яка несе відповідальність за відшукання і реалізацію сенсу свого життя.

У цьому огляді представлено основні конструкти особистісних змін людини, яка працює над собою, прагне конструктивних змін. На початку цієї внутрішньої роботи людина переживає особистісну кризу, що виявляється в

усвідомленні нерозуміння себе. Прагнення подолати суперечність з собою зумовлює перетворення, трансформацію особистості. Східній людині пропонується цілеспрямовано пропрацьовувати свої негативні риси; мета досить чітка, і різноманіття технік досягнення її пропагує кожна східна школа (наприклад, буддизм). Західній людині, яка переживає екзистенційний вакуум, пропонується звернутися до релігії або логіки. І це утверджує її в думці, що в житті головне – зробити правильний вибір.

В обох культурах окреслено конструктивний шлях розвитку особистості. У східній культурі підкреслюється момент досяжності самореалізації, і тому чіткою є концепція природи ідеальної людини. Це людина, яка стала краще за саму себе від народження або людина, яка, розуміючи інших, допомагає їм стати кращими, бачить взаємопов'язаність своєї долі з життям оточення. Значущим є й те, що східна людина не прагне досягти обох цілей ідеалу одночасно.

Яскравим прикладом конструктивного особистісного розвитку за типом західної культури є теорія самоактуалізації. Вона закликає людину до цілкової реалізації своїх можливостей, потенціалів. Водночас, творчий потенціал продуктивної людини не вичерпується раніше, ніж її життя. Тому й уявлення про природу ідеальної людини зливається зі шляхом, яким вона простує – людина, яка самоактуалізується. Ототожнення засобу і мети тримає особу в напруженні протягом життя. Сама ця напруга може спричинити незбалансованість або неможливість досягнення рівноваги на новому рівні розвитку, тобто створити перешкоди до зростання. Східним варіантом перешкод до зростання є несконцентрованість людини на меті свого розвитку та обраному шляху, а також, ймовірно, труднощі в усвідомленні своїх негативних рис та цілеспрямованої роботи над ними. Бар'єром до особистісного зростання людини Сходу є непослідовність і недостатня наполегливість у роботі над собою.

Завершеність саморозвитку сприймається східною людиною як пізнання та опанування себе. Відчуття завершеності з'являється від розуміння людиною відповідності своєї реальної особистості до вимог обраного шляху зростання – допомагати іншим чи вдосконалювати себе. Отож, людина Сходу має досягнути особистісної зрілості на початку свого життєвого шляху для того, щоб відповісти

на основне питання “якою бути?”, тобто у чому вдосконалюватися протягом життя.

Для західної людини одним із бар’єрів до зростання є самоідеалізація особистісних перетворень. У людини з’являється ілюзія власної мудрості, коли вона “застрягає” на етапі ототожнення зі своєю Мана-особистістю за К. Юнгом. Причиною цього К. Юнг бачить прагнення людини до довершеності. Натомість конструктивною для особистісного розвитку є завершеність. Цією завершеністю може бути відчуття ідентичності. Ідентичність – це збереження і підтримання людиною власної цілісності, стійкий образ Я, усвідомлення у собі певних рис характеру, особистісних якостей. Тому припускаємо, що рисами стійкого образу Я будуть сумірні риси особистісної зрілості.

Людина Заходу бачить завершеність особистісного зростання в епізодичному поновленні роботи над собою. Так вона зберігає реалістичність власних цілей, що виявляється у прагненні об’єктивації, виокремленні себе з контексту довкілля. Отож, західний шлях саморозвитку починається з дилеми, а це веде людину до розуміння особистісної зрілості як процесу, за якого можливим стає вірний вибір у поставленій дилемі.

Основне питання особистісно зрілої людини, яка готова до вибору, це “як бути?” Саме його висвітлив В. Франкл у своїх працях, зокрема у праці “Мати чи бути?”. У контексті екзистенції питання “як бути?” розкривається як розуміння людиною інтенції власного життя, спрямованості до сенсу.

Отож, парадигма свідомості східної і західної культур містить цінність особистісно зрілої людини. Схід бачить особистісно зрілою ту людину, яка розуміє себе, Захід – ту, яка вміє робити вибір.

Основним поняттям концепції індивідуальних цілей саморозвитку людини за А. Ленгле є “*базове прагнення*” – психодинамічний вияв життєвоважливої особистісно-екзистенційної мотивації. Автор вважає, що кожна людина характеризується своїм, індивідуальним базовим прагненням, що є незмінним протягом її життя. Важливо, що дослідник зазначив психологічні особливості людини, яка перестає реалізовувати своє базове прагнення, тобто не займається, або припиняє саморозвиток (табл. 2.4).

Базові прагнення особистості та їхні протилежності

Базове прагнення	Протилежності базового прагнення
Прагнення до безпеки	Ненависть
Прагнення до взаємин	Гнів
Прагнення до поваги	Упертість
Прагнення до сенсу	Цинізм

Особистість, яка характеризується базовим прагненням до безпеки, уміє створювати собі комфортні умови життя: будує великий і міцний будинок, керуючись твердженням “мій дім – моя фортеця”; намагається мати рахунок у банку та відкладати гроші на “всяк випадок”; створює міцні, тривалі взаємини з людьми, від яких знає, чого очікувати. Її саморозвиток полягає у формуванні у себе умінь передбачати можливий напрям розгортання подій та попереджувати небезпеку. Якщо особистість, яка характеризується базовим прагненням до безпеки, перестає здійснювати саморозвиток, у неї з’являється ненависть до людей, які поводять себе, на її думку, безпечно, і не переживають з приводу можливих труднощів. Водночас, вона змушена тривожитися.

Особистість, яка характеризується базовим прагненням до взаємин, уміє створювати невимушену атмосферу спілкування з іншими. Їй важливо бути з іншими, відчувати свою потрібність іншим, фігурувати у житті навколишніх. Її саморозвиток полягає у формуванні у себе умінь довіряти людям та виявляти до них інтерес. Якщо особистість, яка характеризується базовим прагненням до взаємин, перестає саморозвиватися, вона стає гнівною. Неможливість контролювати дії інших викликає у неї неконтрольовані приступи гніву.

Особистість, яка характеризується базовим прагненням до поваги, уміє створювати рішення та вчинки, що є високо моральними – альтруїстичними, толерантними, милосердними. Її саморозвиток полягає у формуванні у себе умінь співстраждати та співрадіти. Якщо особистість, яка характеризується базовим прагненням до поваги, перестає саморозвиватися, вона стає впертою. Тоді така

людина вважає, що ціль виправдовує засоби її досягнення. Водночас вона переконана, що оточення, зі свого боку, зобов'язане рахуватись із нею.

Особистість, яка характеризується базовим прагненням до сенсу, уміє створювати ідеї, які, зазвичай, стосуються ідеалів людських взаємин та наукових пошуків. Її саморозвиток полягає у формуванні у себе умінь неупередженого сприймання дійсності. Якщо особистість, яка характеризується базовим прагненням до сенсу, перестає саморозвиватися, вона стає цинічною: активно намагається дискредитувати моральні основи людських взаємин та життєвих екзистенцій, стверджуючи, що люди більше не здатні бути порядними.

У концепції типових цілей саморозвитку Д. Левінсона саморозвиток людини окреслено її умінням розв'язати такі життєві завдання:

- 1) надати реалістичності своїм мріям;
- 2) знайти наставника для грамотного здійснення особистісного розвитку та досягнення кар'єрного зростання;
- 3) визначити чіткі критерії професійного успіху. Жінки та чоловіки розв'язують ці життєві завдання по-різному.

Гендерні особливості реалізації основних життєвих завдань, що їх охарактеризував Д. Левінсон, систематизовано у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Гендерні особливості розв'язання основних життєвих завдань,
що виникають у процесі особистісного розвитку

Життєві завдання	Особливості життєвих завдань, що їх розв'язують	
	жінки	чоловіки
Наставник	Нечасто виявляють потребу знайти наставника. Певною мірою це пов'язано з тим, що знайти наставника-жінку важко, а у взаєминах з наставником-чоловіком майже завжди виникає бар'єр	Найчастіше наставником є чоловік, який обіймає вищу посаду і спрямовує кар'єру в успішне русло, підтримує, формує незалежність та компетентність, наділений батьківськими якостями,

	сексуальних стосунків. “Особливий чоловік” може бути наставником лише доти, доки жінка поділяє його життєву філософію і виконує роль учениці. Навіть такий чоловік рідко підтримує жіночу мрію, якщо вона починає загрожувати його першості	допомагає перейти від стосунків “батько-дитина” до взаємостосунків у світі дорослих. Наставником може бути “особлива жінка”, яка підтримує впевненість на шляху до досягнення чоловіком власної мети, допомагає долати перешкоди і вміє співрадіти успіхам; сприймається як наставник доти, доки чоловік потребує її натхнення (до кризи середини життя)
Професійний успіх та перегляд життєвих цілей і планів	Через суспільні стереотипи (загалом маскулінного образу професіонала) період становлення жінки-спеціаліста пролонгований до 20 років (від 20 до 40 років). Простежено, що до 30 років жінки вибудовують кар’єру за чоловічим взірцем. Жінки звертають увагу не лише на кар’єрне зростання, а й на задоволення від особистих стосунків на роботі. Перегляд життєвих цілей і планів відбувається у 30 років. Для жінки це період стресу, який характеризується	Чоловіки розглядають кар’єру як спосіб самовизначення у період дорослості. Успіхи у кар’єрі вони сприймають як еквівалент свого особистісного зростання та значущості. Перегляд життєвих цілей і планів відбувається у 30 років. Чоловіки долають цей складний період за підтримки наставника або “особливої жінки”. Набувають незалежності й компетентності, ще більшою мірою зосереджуються на роботі.

	переоцінкою кар'єри та стилю життя. Якщо до цього часу вона більше уваги приділяла сім'ї, то відчуває потребу переключитись на самореалізацію у професійній або суспільній діяльності і навпаки. Якщо в цей період жінка навчилася розуміти себе і бути сміливою у реалізації власної мети, то інших кризових переходів, пов'язаних з віком, може і не бути	
Ефект саморозвитку	Самоосвіта у вигляді звернення до релігійних або/та філософських знань, усвідомлення власної екзистенційності, прагнення до гармонійних близьких взаємин. Важливими є контекст стосунків та етика співстраждання і турботи	Більш реалістичне ставлення до власних мрій, знання як досягти мети, самовдосконалення, прагнення до істини. Значущою є неупередженість, формальна справедливість

Можна підкреслити більшу інтернальність жінки у формулюванні мрії свого життя, а також різнобічність цілей життя. Головна проблема особистісного зростання жінки – це додання залежності від суспільних стереотипів, розуміння власних цілей та вміння гнучко реагувати на сприятливі можливості їх реалізувати. Стосовно жінки, логічним є висновок про те, що її зрілість формується у міжособистісних взаєминах та виявляється в умінні підтримувати і турбуватися.

Чоловіки, на думку Д. Левінсона, упродовж усього життя сконцентровані на своїй роботі. Оскільки вони пов'язують особистісне зростання та кар'єру, то гостро переживають невідповідність власних очікувань до наявного результату. Водночас, їм можна зарадити, якщо надати зовнішньої підтримки у кризові періоди життя. Зрілість чоловіка формується у керованій наставником внутрішній роботі над собою і виявляється в умінні бути незалежним, рішучим, самостійним.

За іншим поглядом на концепцію типових цілей саморозвитку, він окреслюється умінням особистості самореалізуватися у трьох головних сферах життя – дружбі, любові, роботі. Таку думку сформулював засновників напряму індивідуальної психології – А. Адлер. На його думку, головною рушійною силою розвитку людини є соціальний інтерес – прагнення до співпраці з іншими з метою досягнення спільних цілей. Цими спільними конструктивними цілями і є уміння дружити, любити та досягати успіхів у роботі, яка приносить задоволення.

Аналіз представлених концепцій дозволив з'ясувати головні перешкоди саморозвитку особистості, якими є:

- психологічна неготовність людини до самопроектування внаслідок неактуалізованої функції самоаналізу;
- нездатність людини сконцентруватися на меті самовдосконалення внаслідок несформованих умінь самоорганізування;
- страх людини змінюватися, що спричинений постановкою нереалістичних цілей саморозвитку.

Реалістичність особистої цілі саморозвитку визначається такими критеріями: 1) ціль, яку людина може досягти, докладаючи власних зусиль; 2) можливість людини сформулювати об'єктивні критерії досяжності такої цілі. Прикладом реалістичних цілей саморозвитку є зазначені А. Адлером любов, дружба, робота.

Якщо ціль саморозвитку не відповідає попередньо зазначеним двом критеріям, можна стверджувати, що особистість здійснює псевдосаморозвиток. Відмінності між саморозвитком та псевдосаморозвитком систематизовано у табл. 2.6.

Особливості саморозвитку та псевдосаморозвитку особистості

Критерії порівняння	Особливості саморозвитку	Особливості псевдосаморозвитку
Цінності	Домінування морально-етичних цінностей (співстраждання, альтруїзм, допомога іншим, істина)	Домінування цінностей кон'юнктури (що потрібно зробити зараз, щоб бути першим?)
Ставлення до себе	Ставлення до себе як до перспективного проекту, що виявляється в толерантності у взаєминах з оточенням	Ставлення до себе як до абсолюту, що виявляється в егоїзмі та непримиренності у взаєминах з навколишніми
Домінуюче прагнення	Співпрацювати з іншими	Домінувати над оточенням
Головна характеристика особистості	Особистісна зрілість	Особистісна амбівалентність

Головною перешкодою саморозвитку особистості є її амбівалентність, тобто неконструктивний вияв внутрішньої діалогічності, що спричиняє внутрішні конфлікти.

Особистісна амбівалентність є характеристикою нездатності людини до самостійного додання проблемності життєвої ситуації – бути доброзичливою чи бути агресивною. “Доброзичливість-агресивність”, на думку, психоаналітиків, є базовою дихотомією особистості. Розв’язати цю дихотомію людина може у такі способи: 1) не намагатися здолати напругу дилеми “доброзичливість-агресивність”. Водночас неусвідомлена напруга характеризується некерованим напрямом вияву, тоді людина шукає залежності з метою не бути відповідальною за себе. Виявом інфантильної залежності, за Т. Зелінською, є працеголізм, гнівоголізм, сексоголізм, ігроманія, шопінгоманія, інтернет-залежність; 2) здолати напругу дилеми “доброзичливість-агресивність” шляхом самостійного та

відповідального рішення – дозволити собі виявляти доброзичливість чи агресивність відповідно до ситуації.

Саме другий шлях характеризує особистість, яка саморозвивається; її рисами є: прийняття себе, що виявляється в об'єктивній самооцінці та ставленні до себе як до перспективного проекту; асертивне спілкування з оточенням, що полягає в уміння людини досягати власних цілей, не перешкоджаючи при цьому іншим реалізовувати їхні цілі; інтерес, повага та толерантне ставлення до інших; зацікавленість своєю роботою, професією, в якій створює нове знання; сформована та цікава життєва філософія, в якій пріоритетними є моральні цінності.

Резюме до розділу

Саморозвитком є прагнення людини сформувати у себе певні психологічні якості й уміння, за наявності яких, на її думку, вона зможе розкрити свій особистісний потенціал. Напрями саморозвитку – фізичний, інтелектуальний, особистісний, соціальний, професійний, духовний. Векторами саморозвитку є: 1) самовдосконалення; 2) очікування відносно оточення.

Складові саморозвитку – самоінтерес, саморозуміння, самоповага, самоприйняття, самомотивування, самозмінa, самоствердження, самоактуалізування, самоефективність, самовдосконалення.

Головною характеристикою особистості, яка саморозвивається, є здатність до вчинку. Вчинок – одиниця поведінки, що означає здатність особистості до морального самовизначення. Особистість, яка здатна до вчинку, завжди керується у своїх рішеннях морально-етичними принципами. Основні види вчинку: вчинок екзистенції, вчинок добра, вчинок істини, вчинок самовизначення, вчинок краси, вчинок самоствердження.

Концепції саморозвитку: 1) концепція індивідуальних цілей саморозвитку людини А. Ленгле; 2) концепція типових цілей саморозвитку, яка представлена інтерпретацією теорій особистості Д. Левінсона та А. Адлера; 3) крос-культурна концепція цінностей саморозвитку у культурах Заходу і Сходу.

Основні поняття

Амбівалентність особистості

Базове прагнення

Вчинок

Зрілість особистості

Особистісний потенціал

Самопроектування

Саморозвиток

Цінність

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання для самоперевірки

1. Головними напрямками саморозвитку особистості є:
 - 1.1) особистісний, професійний, духовний;
 - 1.2) фізичний та соціальний;
 - 1.3) економічний, психологічний, соціальний.
2. Складовими саморозвитку не є:
 - 2.1) самореалізування;
 - 2.2) самоактуалізування;
 - 2.3) самоефективність.
3. У структурі саморозвитку самовиховання є рівнем:
 - 3.1) базовим;
 - 3.2) початковим;
 - 3.3) високим.
4. Головною характеристикою особистості, яка саморозвивається, є:
 - 4.1) здатність до вчинку;
 - 4.2) здатність до само проектування;

- 4.3) здатність до самоактуалізування.
5. Автором ідеї базового прагнення особистості є:
 - 5.1) Гордон Оллпорт;
 - 5.2) Альфред Ленгле;
 - 5.3) Девід Левінсон.
6. Головні життєві завдання особистості на шляху її розвитку охарактеризував:
 - 6.1) Майкл Аптер;
 - 6.2) Альфред Ленгле;
 - 6.3) Девід Левінсон.
7. Ефектом саморозвиток жінок є:
 - 7.1) етика співстраждання;
 - 7.2) етика формальної справедливості;
 - 7.3) етика доброти.
8. За А. Ленгле, ненависть є наслідком фрустрованої потреби особистості у:
 - 8.1) Безпеці;
 - 8.2) повазі;
 - 8.3) сенсі.
9. За А. Ленгле, цинізм є наслідком фрустрованої потреби особистості у:
 - 9.1) безпеці;
 - 9.2) повазі;
 - 9.3) сенсі.
10. Характеристиками псевдосаморозвитку особистості є:
 - 10.1) домінування цінностей кон'юнктури, прагнення домінувати над навколишніми, особистісна амбівалентність;
 - 10.2) особистісна амбівалентність, домінування цінностей кон'юнктури, конкурентні взаємини з іншими;
 - 10.3) амбівалентність у ставленні до інших та до себе.

Питання для самоперевірки

1. Чому саморозвиток є важливим для особистості?
2. Які напрями саморозвитку виокремлено?
3. Які складові саморозвитку виокремлено?
4. Яким рівнем саморозвитку є самоменеджмент?
5. Що є головною характеристикою особистості, яка саморозвивається?
6. Які концепції саморозвитку виокремлено?
7. Чим зумовлені індивідуальні особливості саморозвитку?
8. У чому полягають крос-культурні особливості саморозвитку?
9. Якими є головні гендерні особливості саморозвитку?
10. У чому полягають відмінності саморозвитку та псевдосаморозвитку?

Проблемні запитання для формування самостійності мислення

1. Якими, на вашу думку, є навчальні та професійні цілі особистості, котра займається саморозвитком?
2. На вашу думку, які складові саморозвитку є головними?
3. Які умови сприяють саморозвитку?
4. Що спільного в концепціях саморозвитку?
5. Якими є перешкоди до саморозвитку?
6. В якій авторській концепції саморозвитку, на вашу думку, найточніше зазначено мету саморозвитку особистості?
7. Якими є особливості шляху саморозвитку особистості згідно з крос-культурною концепцією?
8. У чому полягають гендерні ефекти саморозвитку?
9. Яку дихотомію потрібно здолати людині на шляху до саморозвитку?
10. Якою є мета саморозвитку особистості?

Теми рефератів

1. Напрями саморозвитку особистості.
2. Засоби саморозвитку особистості.
3. Концепції саморозвитку особистості.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Особливості смисложиттєвих орієнтацій осіб з різним рівнем умінь саморозвитку.
2. Особливості обмежень саморозвитку осіб з різним рівнем особистісної зрілості.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ*Завдання 1*

Визначте головний напрям саморозвитку людей з різними базовими прагненнями. Обґрунтуйте вашу думку.

Завдання 2.

Проаналізуйте гендерні особливості професійного саморозвитку. Підтвердіть власну думку за допомогою афоризмів.

Завдання 3.

Охарактеризуйте кожен напрям за допомогою категорій саморозвитку.

Завдання 4

Сформулюйте власну концепцію саморозвитку так, щоб розкрити у ній мету, засоби, труднощі, умови саморозвитку особистості, та ситуацію, яка спонукає її саморозвиватися.

Завдання самоаналізу*1. Шкала рівня умінь саморозвитку І. Сергєєва*

Інструкція: на кожне з наступних тверджень дайте відповідь “так” або “ні”. Здійсніть опрацювання даних та визначте свій рівень умінь саморозвитку.

Проаналізуйте отримані вами результати відповідно до особливостей саморозвитку людей різного рівня зрілості особистості за Дж. Стівенсом та сформулюйте, який напрям саморозвитку є для вас актуальним.

1. Я спеціально виокремлюю час для аналізу своєї професійної діяльності.
2. Я прагну вивчити себе.
3. Я залишаю час для саморозвитку, незважаючи на високу зайнятість.
4. Перешкоди, що іноді постають на моєму шляху, стимулюють мою активність.
5. Я шукаю зворотнього зв'язку, оскільки це допомагає мені об'єктивніше себе оцінити.
6. Я аналізую свої почуття і досвід.
7. Я багато читаю.
8. Я схильний до широких дискусій у питаннях, що мене цікавлять.
9. Я вірю у свої можливості.
10. Я прагну бути відкритішою людиною.
11. Я усвідомлюю той вплив, який спричиняють на мене інші.
12. Я отримую позитивні результати у своєму професійному розвитку, тому що він є спрямованим.
13. Я отримую задоволення від можливості засвоїти нове.
14. Мене не лякає відповідальність.
15. Я позитивно ставлюсь до можливості кар'єрного зростання.

Опрацювання результатів

За кожну відповідь “так” нараховується 1 бал. Визначити загальну суму балів та визначити рівень саморозвитку: 0-7 балів – низький рівень умінь саморозвитку, людина не прагне саморозвитися; 8-13 балів – середній рівень умінь саморозвитку, людина не знає засобів саморозвитку; 14-15 балів – високий рівень умінь саморозвитку, людина визначилась із напрямками та засобами саморозвитку.

2. Опитувальник “Аналіз власних переваг та обмежень” М. Вудкок, Д. Френсіс (адаптація Ю. Швалб)

Інструкція: на кожне з наступних тверджень дайте відповідь “так” або “ні”.

Опрацюйте дані та визначте ваші переваги та обмеження у саморозвитку. Проаналізуйте отримані вами результати відповідно до гендерних особливостей саморозвитку та охарактеризуйте їх у категоріях саморозвитку.

1. Я вмію долати труднощі, властиві моїй роботі.
2. У мене є чітка позиція з принципово важливих питань.
3. Коли необхідно приймати важливі рішення у моєму житті, я дію рішуче.
4. Я роблю значний внесок у свій розвиток.
5. Я здатний ефективно розв’язувати проблеми.
6. Я часто експериментую з новими ідеями, випробовуючи їх .
7. Я нерідко впливаю на рішення, які приймають мої колеги.
8. Я розумію принципи, які є в основі мого підходу до управління.
9. Мені не складно організувати підлеглих працювати ефективніше.
10. Я вважаю себе добрим наставником.
11. Я добре головую на нарадах та умію їх проводити.
12. Я турбуюся про своє здоров’я.
13. Іноді я прошу інших висловитись щодо моїх основних цінностей у житті та роботі.
14. Якби мене запитали, я, безумовно, міг би сформулювати, чого я хочу досягти у своєму житті.
15. Я володію значним потенціалом для подальшого навчання та саморозвитку.
16. Мій підхід до розв’язання проблем систематизований.
17. Про мене можна сказати, що у змінах я знаходжу задоволення.
18. Зазвичай я можу впливати на навколишніх.
19. Я впевнений, що застосовую правильний стиль керівництва.
20. Мої підлеглі повністю мене підтримують.
21. Я вкладаю значні зусилля у розвиток моїх підлеглих.

22. Вважаю, що потрібно реально оцінювати, наскільки ефективною є моя робота у групі.
23. Якщо це необхідно, я готовий вдатися до непопулярних заходів.
24. Я рідко надаю перевагу більш легкому рішенню над більш слухним.
25. Мої професійні та особисті цілі багато у чому є взаємодоповнюваними.
26. Моє професійне життя не обходиться без хвилювань.
27. Я регулярно переглядаю та переоцінюю мої професійні цілі.
28. Мені здається, що інші є винахідливіші за мене.
29. Перше враження, яке справляю на оточення, зазвичай, добре.
30. Я виявляю ініціативу щодо отримання зворотнього зв'язку щодо моїх недоліків та переваг.
31. Мені вдається налагоджувати з підлеглими добрі взаємини.
32. Я присвячую достатньо часу для визначення напрямів розвитку підлеглих.
33. Я розумію принципи, за якими можна ефективно працювати у групі.
34. Я ефективно розподіляю свій час.
35. Зазвичай я непохитний у принципових питаннях
36. Я намагаюсь об'єктивно оцінювати рівень своїх досягнень.
37. Я прагну отримувати новий професійний досвід.
38. Я умію чітко опрацьовувати складну інформацію.
39. Я готовий подолати період невизначеності заради отримання нових результатів.
40. Я можу охарактеризувати себе як упевнену людину.
41. Я переконаний, що люди можуть змінити своє ставлення до роботи на позитивне.
42. Мої підлеглі готові багато чого зробити для процвітання нашої організації.
43. Я здійснюю моніторинг якості роботи моїх підлеглих.
44. Я працюю над створенням у групі атмосфери довірливих взаємин.
45. Робочі справи не впливають негативно на моє особисте життя.

46. Я рідко чиню всупереч власним переконанням.
47. Робота дає мені змогу одержувати задоволення від життя.
48. Мені важливо отримувати зворотній зв'язок щодо моїх здібностей та якості виконання роботи.
49. Я вмію скласти добрий план виконання роботи.
50. Я не є розгубленим чи пригніченим, якщо необхідне рішення неможливо знайти відразу.
51. Мені вдається досить легко налагоджувати взаємини з оточенням.
52. Я знаю, що може спонукати людей добре працювати.
53. Я не боюсь делегувати повноваження.
54. Я умію спонукати інших надати мені зворотній зв'язок щодо моєї роботи.
55. Між групою, яку очолюю я, та іншими робочими групами організації, наявні є взаємини співпраці.
56. Я не дозволяю собі перенапружуватись на роботі.
57. Час від часу я вважаю за доцільне переглянути свої особисті цілі.
58. Для мене важливо відчувати успіх.
59. Я приймаю виклики із задоволенням.
60. Я здійснюю моніторинг якості своєї роботи.
61. Я впевнений у собі.
62. Можна сказати, що я впливаю на поведінку інших.
63. У керівництві я дотримуюся власних перевірених принципів.
64. Я умію заохочувати працівників, які ефективно працюють.
65. Вважаю, що керівник має надавати консультації своїм підлеглим щодо критеріїв виконання роботи.
66. Вважаю, що керівник не має завжди бути лідером.
67. В інтересах свого здоров'я, я контролюю те, що я їм.
68. Переважно дію відповідно до власних переконань.
69. У мене добрі взаємини з колегами по роботі.
70. Я аналізую власні слабкі сторони та приймаю рішення щодо подальшого саморозвитку.

71. Я свідомо використовую інших з метою полегшити свою роботу над проблемою.
72. Я можу керувати навіть людьми з високим рівнем відчуття інновацій.
73. Зазвичай моя участь у нарадах є вдалою.
74. Я володію широким спектром стимулювань підлеглих до роботи.
75. У мене рідко бувають справжні проблеми у взаєминах з підлеглими.
76. Я не пропускаю сприятливих можливостей для професійного розвитку підлеглих.
77. Я наполягаю на тому, щоб ті, з ким я працюю, чітко розуміли цілі роботи групи.
78. Зазвичай я почуваюсь енергійно та життєрадісно.
79. Я свідомо саморозвиваюся.
80. Я маю чіткий план своєї кар'єри.
81. Я не здаюся, коли справи йдуть не найкраще.
82. Я можу бути добрим коучем.
83. Мені не складно створювати нові ідеї.
84. Моє слово не розходиться з ділом.
85. Я вважаю, що підлеглі мають мати можливість обговорювати прийняття рішення на рівні з керівництвом.
86. Я вважаю за доцільне чітко формулювати завдання для підлеглих.
87. Мої підлеглі мають можливість самовдосконалюватися.
88. Я маю навички організування ефективної роботи команди.
89. Компетентні люди можуть підтвердити, що я слідкую за рівнем свого благоустрою.
90. Я впевнено можу обговорювати те, у чому переконаний.
91. Я можу обговорити зі значущими людьми власні довготермінові плани.
92. Головними моїми рисами є відкритість та здатність швидко адаптовуватися.
93. Я за послідовність у розв'язанні проблем.
94. Я спокійно сприймаю свої помилки і не надто через них переживаю.

95. Я умію слухати інших.
96. Я умію розподілити завдання між членами групи.
97. Я переконаний, що мої підлеглі підтримають мене за складних обставин.
98. Я можу дати добру пораду.
99. Я намагаюсь оптимізувати роботу моїх підлеглих.
100. Я знаю, як опанувати свої емоції.
101. Для мене важливо, щоб мої цінності і цілі організації, в якій я працюю, були спільними.
102. Зазвичай я досягаю поставленої мети.
103. Я продовжую розкривати свій потенціал.
104. Останнім часом у мене не більше проблем, ніж раніше.
105. Загалом я за нешаблонні рішення.
106. Оточення сприймає мене серйозно.
107. Я впевнений в ефективності моїх методів керівництва.
108. Мої підлеглі поважають мене як свого керівника.
109. Я вважаю важливим, щоб хтось міг виконати мою частину роботи.
110. Я впевнений, що робота у групі дає кращі результати, ніж виконання завдання індивідуально.

Опрацювання результатів

За кожну відповідь “так” нараховується 1 бал. Визначити загальну суму балів у кожному стовпці бланка відповідей.

Таблиця 2.7

Бланк відповідей

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.

34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.
45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	53.	54.	55.
56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.
67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.
78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.
89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.	98.	99.
100.	101.	102.	103.	104.	105.	106.	107.	108.	109.	110.

Отримані суми балів слід проранжувати у порядку спадання.

Таблиця 2.8

Інтерпретація переваг та обмежень саморозвитку

Шифр уміння	Переваги (сильні сторони)	Обмеження (слабкі сторони)
A	Здатність керувати собою	Невміння оптимально використовувати час та долати стреси
B	Чіткі цінності	Нездатність подолати конфлікт цінностей
C	Чіткі особисті цілі	Труднощі у формулюванні та реалізуванні особистих та професійних цілей
D	Саморозвиток, що продовжується	Небажання навчатися новому
E	Добрі навички розв'язання проблем	Нечітка професійна стратегія та невміння розв'язувати проблеми у групі
F	Творчий підхід	Невміння генерувати та задіювати нові ідеї
G	Уміння впливати на інших	Несформованість умінь аргументувати власну думку та переконувати інших

Н	Уміння мотивувати та організовувати інших	Невміння зацікавити завданням та спонукати їх до його виконання
І	Здатність керувати	Невміння чітко формулювати вимоги та критерії оцінювання виконання роботи
J	Уміння навчати	Невміння сприяти особистому розвитку інших
К	Уміння працювати у групі	Невміння сприяти підвищенню ефективності роботи групи

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

1. Вправа “Розмова з долею” (авт.)

Інструкція: прочитайте афоризми та складіть з них діалог людини і її долі щодо саморозвитку особистості.

1. Час – це корабель, що ніколи не кидає якоря (N*).
2. Будь-яка стіна – це двері (А. Крісті).
3. Шляхи випадкового невинуватні (Д. Ойзерман).
4. Багато чого ми охоче б кинули, якби не боялися, що хтось це підбере (“Джаммапада”).
5. Хто не задоволений тим, що має, той не був би задоволений і тим, що хотів би мати (Б. Авербах).
6. Бути надто незадоволеним собою є слабкістю, бути надто задоволеним – нерозумністю (N*).
7. Люди бояться здійснювати власні мрії, бо не знатимуть тоді, для чого жити далі (П. Коельо)
8. Найрозумнішому філософу важко відповісти на нерозумні запитання (Хілон).
9. Мовчати – вірити самому собі (А. Камю).
10. Немає більшої муки, ніж згадування у нещасті про щасливі часи (А. Данте).
11. Найкращий засіб від депресії – Нобелівська премія і гаряча ванна (Д. Сміт).

12. Наш обов'язок – це право, яке інші мають на нас (Ф. Ніцше).
13. Як часто дивимося ми, куди тягнеться дим, замість того, щоб поцікавитися, звідки дме вітер (К. Чапек).
14. Жити – значить не лише змінюватися, але й залишатися собою (П. Леру).
15. Велика душа ніколи не буває самотньою. Як би доля не віднімала у неї друзів, вона врешті-решт завжди їх собі створює (Р. Роллан).
16. Необхідно витратити багато часу, щоб стати, нарешті, молодим (П. Пікассо).
17. Два найвеличніші тирані на землі – випадок і час (І. Гердер).
18. Людина за природою своєю – не острів (Д. Донн).
19. Серце не має зморшок (М. Севінї).
20. Мистецтво жити – це жити з перспективою (Ф. Гладков).
21. Глибше за все дивляться у серця людей ті очі, які найбільше плакали (Є. Ожешко).
22. Кожен бачить, якими ми видаємося, мало хто відчуває, якими ми є (Н. Макіавеллі).
23. Було б серце, а печалі знайдуться (В. Ключевський)
24. Кожній людині необхідно дати у житті шанс. Краще два... (Ю. Макаров).
25. Мрію можна здійснити будь-коли (П. Коельо).
26. Хороші спогади – втрачені коштовності (П. Валері).
27. У своєму житті людина грає лише невеличкий епізод (С. Єжи Лец).
28. У старості людина схожа на актора, який сидить серед глядачів і дивиться, як його улюблені ролі виконує хтось інший (М. Самозванець).
29. Молоді люди не знають, чого хочуть, але сповнені рішучості досягти цього (Ф. Фелліні).
30. Життя – трагедія для того, хто відчуває, і комедія для того, хто мислить (Ж. Лабрюйєр).

Обговорення: з чого починається саморозвиток? Якими є послідовність та складові саморозвитку? Чи йдеться про особистісні особливості людини, яка здійснює саморозвиток. Наскільки реалістичною є мета саморозвитку?

2. Вправа “Загадка семи мудреців” (авт.)

Інструкція: перед вами висловлювання семи видатних мудреців світу. Ці висловлювання є їхнім життєвим кредо, в якому кожен із них намагався викласти своє бачення сенсу життя. Логічне і гармонійне поєднання їхніх висловів в єдиній максимі містить загадку сенсу життя. Ваше завдання – об'єднати вислови мудреців в один, логічно завершений.

- Ніколи не перебільшуючи (Солон).
- Усьому знати міру (Клеобул).
- Тяжкий тягар – невігластво (Фалес).
- Усе своє носити з собою (Біант).
- Обмірковувати усе заздалегідь (Періандр).
- Не поспішати у дорозі (Хілон).
- Важко людині бути хорошою (Піттак).

Обговорення: що означає для людини "бути хорошою"? У чому виявляється самовиховання людини? У чому сенс життя людини, якщо керуватися створеними вами висловами? Який з цих висловів найчіткіше відображає мету саморозвитку та самоорганізування?

Література до розділу

1. Бендас Т. В. Гендерная психология / Т. Бендас. – СПб. : Питер, 2005.
2. Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція / Т. М. Зелінська [навч. посібн.]. – К. : Каравелла, 2010.
3. Лэнглэ А. Эмоции и экзистенция / А. Лэнглэ [пер. з нім.]. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007.
4. Основи психології / [за ред. В. А. Роменця] [підручн.]. – К.: Либідь, 1999. – С.552-556; 573-587.
5. Партико Т. Б. Загальна психологія / Т. Б. Партико [підручн.]. – К. : Вид. Дім "Ін Юре", 2008. – С.61-64.
6. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг / О. Штепа // Монографія. – Львів : Вид.центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.

РОЗДІЛ 3

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У СТРУКТУРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ

Коли людина, яка багато чого досягла, аналізує причину свого успіху, то вона зазвичай недооцінює свій талант і переоцінює майстерність.

Уістен Г'ю Оден

3.1. Людський капітал

Людським капіталом називають накопичені знання, уміння, майстерність, якими володіє людина, які вона здобула завдяки загальній та спеціальній освіті та професійному досвіду. Людським цей капітал називають тому, що освіта стає складовою людини, а капіталом називають тому, що він є джерелом її майбутніх заробітків і задоволення своїх потреб.

Прихильники теорії людського капіталу впевнені, що вимірювання впливу, який працівники здійснюють на фінансові показники господарської діяльності підприємства, надасть можливість адміністрації підприємств оптимальніше оцінювати, керувати та розвивати можливості своїх працівників так, щоб перетворювати їхні людські якості на капітал підприємства.

Сьогодні, у вузькому розумінні, людський капітал ототожнюють з освітою. У широкому розумінні людський капітал створюється шляхом інвестицій (довгострокових вкладень капіталу) у людину: витрат на освіту, підготовку кадрів на підприємстві, на охорону здоров'я, медичний та соціальний захист.

Люди володіють трьома видами капіталу:

перший – інтелектуальний – це знання, уміння, досвід. Його формують і збагачують навчання і книги.

Другий – важливіший – психологічний капітал – це впевненість, оптимізм, надія. Для його нарощування потрібно: а) визначити чіткі цілі; б) мати періодичний досвід успіху, щоб можна було порівняти і визначити, чи добре те, що зроблено; в) позитивна оцінка іншими зробленої роботи.

Третій – ще важливіший капітал – соціальний – це система віри у свою компанію, у свою діяльність, у те, що їхня праця (праця людей і компанії в цілому) має сенс. Така система віри забезпечує довгострокову успішність.

Значущість людського фактора в економіці та суспільстві загалом посилились і набули значних змін. Людський капітал стає найважливішим фактором економічного зростання.

Людський капітал формує трудові ресурси. На окремому підприємстві трудові ресурси є персоналом підприємства, тобто сукупністю постійних працівників, які отримали необхідну професійну освіту і мають практичний досвід.

Умовами кокурентноспроможності трудових ресурсів підприємства і факторами її зміцнення є такі:

- здоров'я – високий його рівень і зростаюча тривалість життя,
- освіта – збільшення кількості працівників з вищою і середньою спеціальною освітою у загальній чисельності персоналу підприємства,
- професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації на підприємствах та у навчальних закладах.

За формулюванням Гарвардської школи бізнесу, одного з лідерів у галузі підготовки та перепідготовки бізнесменів, перелік навичок і якостей, якими мають володіти керівники, підприємці, менеджери різних рівнів, охоплює такі характеристики:

- уміння бачити місце організації у навколишньому середовищі;
- мати аналітичні та інтеграційні навички, тобто вміти визначати і формулювати проблему, розробляти альтернативні варіанти та реалізовувати найоптимальніший з них;
- бути компетентним у питаннях економіки, права, обліку, фінансів, аналізу,
- вміти поєднувати особисту ділову етику з ефективним управлінням підприємством;
- вміти спілкуватись та взаємодіяти з персоналом;
- спокійно працювати в атмосфері конкуренції.

Дослідники Т. Шульц та Д. Мінцер вважають, що людський капітал – це запас знань, навичок та мотивації, що є у кожній людині. У людському капіталі визначають низку компонент. Зокрема, Г. Беккер виокремлює у людському капіталі капітал освіти (знання загальні та спеціальні), капітал здоров'я, капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, практичний досвід), капітал міграції, а також володіння економічно значущою інформацією та мотивацією до економічної діяльності. Водночас І. Ільїнський пропонує виокремлювати у людському капіталі освіту, здоров'я та загальну культуру. А на думку В. Марцинкевича, у людському

капіталі потрібно виділяти активність, відповідальність, чесність, комунікабельність особистості.

Головна особливість людського капіталу, зазначив А. Корицький, у тому, що він втілений у людині і не може бути проданим або переданим у спадок як матеріальні цінності.

Формою вияву людського капіталу в практичній діяльності людини та засобом його поповнення є компетентність.

3.2. Види та характеристики компетентності

Компетентність є однією з головних характеристик непересічної, самодостатньої, успішної особистості.

Для осіб, які саморозвиваються, психологів, керівників становить інтерес можливість формувати та визначати компетентність. Тому важливо охарактеризувати компетентність через її складові та умови розвитку. Здійснити таку характеристику можливо, якщо визначити: 1) особливості зв'язку компетентності та здібностей; 2) особливості наукової семантики понять “компетентність” та “компетенція”; 3) психологічну властивість особистості, яка інтегрує компетентність.

У теорії Е. Дісі та Р. Райана компетентність разом із самодетермінацією та значущими взаєминами обґрунтована як одна з базових потреб особистості, задоволення яких зумовлює чуття особистого впливу – здатність людини шляхом власних зусиль отримувати задоволення від діяльності та життя.

У працях зарубіжних та вітчизняних дослідників детально висвітлено характеристики компетентності. Зокрема, В. Бочелюк та В. Зарицька навели дані щодо життєвої компетентності особистості: життєву компетентність визначають як здатність застосовувати знання, уміння, набутий досвід відповідно до життєвої ситуації, а також вдосконалювати, поглиблювати знання, уміння та досвід; це здатність до безперервного навчання і самовдосконалення. Розвиток життєвої компетентності відбувається успішно за умови здатності особистості чітко визначати мету і стратегію життєвого шляху, вибудовувати перспективу кожного

вікового періоду свого життя та опановувати життєво важливі (ключові) компетенції в основних сферах життя: пізнавальній, мотиваційній, емоційно-вольовій, сфері спілкування і поведінки, сфері самоставлення, сфері профільного спрямування. Важливим показником життєвої компетентності є вміння особистості долати життєві кризи, найскладнішими серед яких є криза нереалізованості, криза спустошеності, криза безперспективності.

На думку Г. Халаш, компетентність характеризує здатність особистості до самореалізації через уміння комунікувати, засноване на довірі та цінностях. Водночас Ж. Перре визначає компетентність як сукупність навичок й умінь, що допомагають людині опановувати нові ситуації.

Німецькі вчені А. та К. Бішофи переконані, що компетентність є тим, що людина відносить до своїх сильних сторін (відповідно слабкі сторони – це некомпетентність). Цікаво, що дослідники пропонують перелік “характеристик поведінки, що можуть допомогти людині визначити її сильні сторони”. Автори наводять перелік сфер вияву компетентності особистості: індивідуальність, професіоналізм, ефективність здійснення продажів, соціальна поведінка та керівницькі здібності.

Натомість Р. Нірмайєр визначив такі види компетентності: 1) професійна компетентність – здібності та знання, що стосуються виконаної роботи; 2) компетентність у розв’язанні проблем – здатність швидко розробляти план дій у суперечливих питаннях; 3) соціальна компетентність – здатність грамотно діяти у складних ситуаціях, 4) мотиви та установки – індивідуальні властивості, що допомагають досягти мети (наприклад, здатність витримувати значні навантаження, чуття відповідальності або віра у власні сили).

Наводимо систематизований опис характеристик головних видів компетентності. Характеристики наявності *життєвої компетентності*: життєвий успіх, самореалізація, цінність та реалістичність порад, уміння розв’язувати проблеми, уміння задіювати свій життєвий досвід, мудрість.

Характеристики наявності *психологічної компетентності*: здатність адекватно оцінювати власні здібності, можливості та рівень домагань; уміння

обирати найефективніший спосіб поведінки у певній ситуації; уміння емоційної саморегуляції, здатність самотійно долати критичні життєві ситуації.

Характеристики наявності *комунікативної компетентності*: високий рівень здатності до аналізу соціальних ситуацій, уміння правильно визначати особистісні особливості та емоційні стани інших, уміння обирати та реалізовувати ефективні способи взаємодії з оточенням, володіння соціальною інтуїцією та рефлексією.

Характеристики наявності *інтелектуальної компетентності*: володіння різноманітними знаннями (багато різних знань про різне), гнучкість знань (зв'язки між окремими елементами знання можуть швидко змінюватись під впливом об'єктивних факторів), швидкість артикуляції знань (оперативність та швидкий доступ до знання), володіння не лише декларованим знанням (знанням про те, "що"), але й процедурним знанням (про те, "як"), а також знанням про власне знання.

Характеристики наявності *емоційної компетентності*: високий рівень емоційної обізнаності та емпатії, уміння керувати своїми емоціями, здійснювати самотивування та розпізнавати емоції інших людей.

Характеристики наявності *рефлексивної компетентності*: розуміння психологічних детермінант активності навколишніх, артикульованість знань щодо власного образу-Я, здатність до інтроспекції.

Аналіз літературних джерел дозволив визначити такі характеристики порівнюваного компетентних людей (табл. 3.1).

Зарубіжні дослідники зауважили, що компетентність особистості випускника школи визначають ключові компетенції. Ключовими компетенціями вважаються такі, які у сукупності дають особистості змогу свідомо і раціонально будувати своє життя та досягати бажаних успіхів.

До ключових компетенцій належать такі:

- уміння навчатися (використовувати знання для розв'язання життєвих проблем, самотійно поповнювати та удосконалювати свої знання);
- здійснювати пошук інформації (узагальнювати та ранжувати дані, робити висновки);

Таблиця 3.1

Психологічні характеристики компетентних людей

Типи компетентних людей	Психологічні характеристики				
	Головні компетенції	Поведінка у стресових ситуаціях	Особливості роботи у групі	Цінності	Типові фрази
Інтелектуально компетентна людина	– швидко знаходить відповідь на запитання; – має структуровані та різноманітні знання; – має знання про власне знання	усамітнівшись обмірковує різні варіанти розв’язання проблеми та виокремлює найефективніший	мало комунікує, водночас може бути інтелектуальним лідером	– змістовне спілкування; – нова інформація	“на мою думку”, “слід над цим подумати”
Емоційно компетентна людина	– уміє керувати своїми емоціями; – уміє “зчитувати” емоції інших; – емпатійна; – уміє себе мотивувати	має потребу говорити про те, що відчуває	створює сприятливу психологічну атмосферу, може бути емоційним лідером	– нові враження; – присвята себе чомусь та допомога іншим	“це чудово, прекрасно, приємно, дивовижно”

Психологічно компетентна людина	– має адекватну самооцінку; – чітке розуміння меж своїх можливостей; – є асертивною	самостійно долає кризові ситуації, не потребує підтримки інших та не пропонує її іншим	– емоційно стабільна, – відкрито висловлює свої думки, – вважає, що кожен має чітко виконувати свою частину роботи, і сам так і чинить	– самопізнання; – закономірність досягнення цілі	“це мене не надихає”, “я знаю, що кажу”, “це не входить до моєї компетенції”
Комунікативно компетентна людина	– швидко орієнтується у соціальних ситуаціях; – володіє соціальною інтуїцією; – ефективно взаємодіє з іншими	організовує обговорення щодо спільного розв’язання проблеми	є головним організатором та комунікатором	– справедливість; – натхнення	“якою буде ваша позитивна відповідь?”
Життєво компетентна людина	– уміння досягати успіху; – знання власних	має досвід розв’язання проблем, загалом, не сприймає	до неї звертаються за порадами, є патроном та	– сенс; – здоров’я; – довіра	“я розумію тебе”, “не слід ускладнювати

	сильних сторін	події життя проблемно	арбітром		життя”, “у житті усе буває”
Професійно (загально) компетентна людина	– високий професіоналізм; – вміння навчати; – індивідуальний підхід до виконання завдань; – уміння самоменеджменту	ставиться до проблем реалістично, приймає нестандартні рішення	є радником та консультантом	– самореалізація у роботі; – самоповага; – саморозвиток	“це нереалістично”, “подивимось правді у вічі”, “я бачу проблему так”

- міркувати (уміння думати, критично ставитися до інформації);
- мати власну думку та відстоювати її у дискусіях, адекватно оцінювати стан свого здоров'я);
- співпрацювати (уміння приймати рішення, працювати у групі, розв'язувати конфліктні ситуації, домовлятися);
- братися за справу (уміти організовувати свою роботу та відповідати за неї, робити свій внесок в успішну роботу групи);
- адаптуватись до різних умов (бути гнучким у поведінці, використовувати різні способи спілкування, бути здатним переборювати труднощі).

Дослідники К. Роджерс та Д. Фрейберг навели такий перелік ключових властивостей випускника школи: любить вчитися, ясно мислить, здатний до глибоких почуттів, поміркований у вчинках, здатний співпрацювати з іншими людьми, здатний самостійно розв'язувати проблеми, поважає інші культури, володіє основними навичками.

В Україні основними (ключовими) компетенціями визнано ті, що сформулював В. Циба:

- 1) “здатність до свідомого визначення напрямку свого розвитку;
- 2) відповідальне ставлення особистості до життя;
- 3) уміння будувати життя за власним проектом;
- 4) культура життя (міра гуманізму, відповідність стилю життя до загальнолюдських цінностей, норм);
- 5) уміння користуватися власним соціальним досвідом;
- 6) знання способів спілкування та поведінкової саморегуляції;
- 7) набуття навичок саморегуляції;
- 8) здатність долати труднощі;
- 9) уміння розв'язувати повсякденні проблеми;
- 10) долати внутрішні кризи;
- 11) здатність оптимістично сприймати життя”.

Педагог А. Хуторський визначив такі *навчальні компетенції*:

- ціннісно-смилова (світогляд, ціннісні орієнтації, усвідомлення напрямів самовизначення);

- загальнокультурна (пізнання і досвід діяльності у галузі національної та загальнолюдської культури, духовно-моральні основи життя людини, культурологічні основи сімейних, соціальних явищ і традицій, роль науки і релігії в житті людини);
- навчально-пізнавальна (планування, рефлексія, самооцінка); інформаційна (пошук, аналіз, відбір та перетворення інформації, володіння сучасними інформаційними технологіями);
- комунікативна (знання мов, способів взаємодії з іншими, навички роботи у групі, володіння різними соціальними ролями);
- особистісного самовдосконалення (знання і застосування способів духовного, фізичного та інтелектуального саморозвитку, емоційна саморегуляція, турбота про власне здоров'я).

Аналітичний огляд наукової літератури з проблеми компетентності виявив, що зарубіжні дослідники характеризують компетентність у контексті очікуваного результату навчання, а вітчизняні дослідники концептуалізують поняття “компетентність” та “компетенція” на рівні “життєвої компетентності”.

На підставі наведених аргументів ми визначили *компетентність* як здатність особистості успішно розв'язувати проблемні ситуації, що виявляється як смисловий зв'язок знань та цінностей людини, зумовлена здібностями людини, її інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з іншими.

Логічно вважати, що компетентність утворюється компетенціями.

Компетенція виявляється як особливості здібностей, мотивації та особистісних властивостей людини, необхідних для її продуктивної навчальної та професійної діяльності. Вимоги до вияву компетенції, на нашу думку, окреслюються колом питань обізнаності та відповідальності людини.

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на відмінностях компетенцій та здібностей (табл. 3.2). З метою їхнього порівняння ми послуговувались таким визначенням здібностей: здібності – індивідуально-психологічні властивості особистості, що характеризують ступінь успішності за виконання певної діяльності чи оволодіння нею.

Порівняльний аналіз особливостей компетенцій та здібностей

Критерій порівняння	Особливості компетенцій	Особливості здібностей
Природа феномена	мотиваційна	диспозиційна
Особливості вияву	диференційовані (спеціальні)	спеціальні та загальні
Особливості формування	конкурентна перевага суб'єкта компетенцій, що може бути сформована за допомогою тренінгу	зумовлені задатками, сприятливістю соціального середовища та мотивацією суб'єкта здібностей
Соціальний контекст	є соціально бажані та можуть бути соціальною вимогою до певних видів діяльності	розвиток залежить від сприятливого соціального середовища: можуть бути як затребуваними так і незатребуваними соціально
Локалізація	критерій відбору на посаду	критерій диференціації рівня наочуваності
Форма вияву	коло обізнаності та відповідальності	передумова для успішності діяльності
Особливості визначення	за результатом діяльності	у процесі діяльності
Ефект актуалізування	утворюють інтегративну якість – компетентність	виявляються як спеціальні та загальні

Актуалізування відповідних компетенцій дає змогу сформувати певну компетентність. У табл. 3.3 вміщено дані, що унаочнюють думку про те, які компетенції є головними у формуванні відповідних видів компетентності.

Таблиця 3.3

Теоретична відповідність компетенцій та компетентностей

Ключові навчальні компетенції	Види компетентності
Навчально-пізнавальна	Інтелектуальна
Самотивування	Емоційна
Особистісного самовдосконалення	Психологічна
Комунікативна	Комунікативна
Ціннісно-смилова	Рефлексивна
Інформаційна	Загальна (професійна)
Загальнокультурна	Життєва

Чимало авторів зазначали, що компетентність формується в особистості у роки її навчання, тому важливо визначити особливості компетентності суб'єкта навчання – учня, студента. У теоретичному визначенні критеріїв та показників компетентності суб'єкта навчання (табл. 3.4) було використано інтерпретацію поняття “вчитися самостійно” Ю. М. Швалба.

Таблиця 3.4

Критерії та показники студентської компетентності

Критерії	Показники
Уміння вчитися самостійно	прагнення з власної ініціативи засвоювати знання, що не входять до обсягу, визначеного навчальним курсом
	прагнення до продуктивної діяльності, створення суб'єктивно нового знання
	прагнення застосовувати теоретичні знання на практиці та переосмислення теорії на підставі отриманих результатів
	уміння об'єднувати знання з різних предметів
Відкритість розуміння	мислення характеризується гнучкістю, креативністю, позитивністю
	фантазія “включає” механізм бісоціації, тобто непередбачуваного зіставлення даних досвіду, що раніше разом не зіставлялися, у науці це – гіпотеза

	інтуїція як відчуття суб'єктивної достатності істинності, уміння довіряти самому собі, що може бути основою для самостійного наукового пошуку
Професійна ініціативність	реалізація потреби у нових враженнях, дослідженнях, вирішення суперечностей, пошуку істини шляхом самостійної наукової та практичної діяльності у напрямі обраної спеціальності
	участь у позаузівських формах професійного навчання – наукових семінарах, школах, тренінгах

Наведені у табл. 3.4 критерії та показники студентської компетентності можна використовувати як опитувальник самооцінки.

Результати теоретичного аналізу особливостей компетенцій та здібностей, а також відповідності компетенцій та компетентностей дають змогу обґрунтовано сформулювати висновок про те, що: 1) поняття “компетентність” характеризує *здатність* особистості до продуктивної та ефективної діяльності; існують різні види компетентностей; 2) компетенції є конструктом різних видів компетентностей, відрізняються від здібностей головним тим, що виявляються як коло обізнаності та відповідальності людини та визначаються за результатом діяльності.

Контент-аналіз переліків характеристик компетентності людини, зазначив, що головними серед них є: 1) здатність застосовувати знання, уміння і досвід; 2) уміння успішно та самостійно розв’язувати проблеми та долати життєві кризи; 3) професіоналізм; 4) індивідуальність, яка охоплює індивідуальні властивості, що допомагають досягти мети; 5) здатність ефективно діяти у складних соціальних ситуаціях.

Загальна компетентність інтегрує усі види компетентності.

Складовими загальної компетентності є автономність, самоефективність, самоцінність, самоменеджмент, уміння працювати у команді, вміння переконувати, вміння навчати.

Характеристика складових загальної компетентності.

Автономність – це професійна самостійність та незалежність від типових рішень професійних проблем. Уміння бути висококваліфікованим спеціалістом у певному напрямі і, водночас, продовжувати саморозвиток. Здатність бачити свою перспективність у професії. Бути авторитетним у своїй галузі; мати широкий кругозір та зацікавлення і поза професійними питаннями. Уміння самостійно розробляти проекти. Бути впевненим у власному рішенні, навіть якщо інші вважають його неактуальним. Бути нестандартним у розробці професійних завдань, водночас, уміти їх презентувати згідно з правилами ділового світу.

Самоефективність означає бути впевненим у собі та приймати себе. Не боятися розпочинати нові справи або продовжувати вчитись. Уміння відчувати перспективні напрями роботи у своїй галузі. Уміння впливати на навколишніх: переконувати справляти необхідне враження, мотивувати – для досягнення власної та спільної професійної мети. Впевненість у досяжності сформульованої мети та розуміння особистої значущості результату. Здатність бути самодостатнім: самостійно визначати мету, засоби її досягнення та критерії оцінювання добре зробленої роботи. Уміння довіряти собі (власній інтуїції) у розв'язанні професійних питань.

Самоцінність – це самоповага за докладені зусилля на шляху до успіху. Інтерес до свого особистісного потенціалу. Чуття власної гідності. Розуміння себе: знання своїх сильних та слабких сторін, водночас уміння здійснювати самопрезентацію. Реалізування прагнення виконувати професійні завдання, зміст яких відповідає особистим цінностям. Уміння бачити у виконанні професійного завдання можливість розвиватися. Побудова паритетних взаємин з іншими. Прагнення спілкуватися з цікавими для себе людьми. Домінування у життєвій філософії цінностей співчуття та справедливості.

Професіоналізм означає уміння брати на себе відповідальність за авторське, творче розв'язання завдання. Здатність до самонавчання. Уміння оптимально використовувати людські, матеріальні та психологічні ресурси. Здатність продуктивно працювати: оптимально, ефективно і якісно виконувати поставлені завдання. Надання переваги чуттю сенсовності, а не чуттю прийнятного рішення. Уміння пояснювати власні ідеї колегам по роботі. Здатність адекватно розуміти

межі власної обізнаності. Чітке розуміння відмінностей між реальним та ідеальним, а також уміння максимально скорочувати відстань між ними.

Індивідуальність – це визначений власний стиль у виконанні завдань. Наявність власних критеріїв оцінки досягнутого професійного результату. Системність професійних знань та, водночас, гнучкість їхньої структури. Уміння бути креативним, нестандартним у прийнятті професійних рішень та розв’язанні проблем. Здатність не лише сформулювати професійну мету, а й особистий сенс її досягнення. Пошук нової інформації, самоосвіта. Самореалізування у професії. Привнесення у професію цінностей і переконань власної життєвої філософії. Уміння брати на себе відповідальність за власні успіхи та неуспіхи.

Вміння працювати у команді характеризує чуття відповідальності за власний внесок у роботу групи. Уміння брати участь в обговоренні професійних питань і проблем, а також об’єднувати групу навколо цінностей. Уміння бути лідером у ситуаціях, в яких є найбільш компетентним, та узгоджено працювати на спільний результат. Уміння знаходити власну соціальну роль у команді та виконувати її відповідально та ефективно. Уміння конструктивно взаємодіяти. Володіння соціальними компетенціями. Вміння виявляти емпатію, здатність надихати інших. Уміння бути відповідальним, креативним, комунікативним.

Уміння переконувати – це здатність прихилити на свій бік вагомими аргументами. Уміння обирати ефективні засоби презентації проекту, уміння пояснювати іншим переваги власних пропозицій. Уміння будувати логічну систему доказів та структурувати інформацію. Уміння справляти враження професіонала, впевненої та самостійної людини. Уміння скласти план ефективної промови. Уміння реалістично оцінювати власну ефективність. Здатність зацікавлювати інших, розуміючи їхні цінності, та асертивно спілкуватися.

Ефективне спілкування – це уміння здійснювати саомоніторинг – аналізувати ефект власного впливу на інших. Володіння техніками впливу та прийомами ефективного спілкування. Уміння не приховувати конфлікти, а розв’язувати їх. Розуміння мети конфліктування як з’ясування різних поглядів, а не сварки. Прагнення розв’язати проблему, а не скористатись нагодою домінувати над іншими. Уміння визначати перспективу взаємин. Уміння неупереджено

сприймати співрозмовника та чітко викладати факти, аргументи, а також формулювати власні прохання. Уміння бути толерантним до інших.

Самоменеджмент – це знання особливостей власного стилю роботи. Володіння навичками стратегічного планування. Уміння чітко і реалістично формулювати особисті та професійні цілі. Уміння поєднувати самоконтроль та саморозуміння. Уміння мотивувати себе. Уміння приймати рішення та організовувати себе. Уміння самостійно виконувати завдання у встановлений термін, адаптивно реагувати на стресові ситуації. Здатність створювати нові стимули у роботі. Уміння поповнювати та оптимально використовувати власні психологічні ресурси. Уміння за необхідності зробити завдання цікавим для себе.

Резюме до розділу

Людським капіталом називають накопичені знання, уміння, майстерність, якими володіє людина, які вона здобула завдяки загальній та спеціальній освіті і професійному досвіду.

Формою вияву людського капіталу в практичній діяльності людини є компетентність.

Компетентність – це інтегральна якість особистості; здатність особистості успішно розв’язувати проблемні ситуації, що виявляється як смисловий зв’язок знань та цінностей людини; зумовлена здібностями людини, її інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з іншими. Види компетентності: загальна (професійна), життєва, комунікативна, рефлексивна, емоційна, психологічна, інтелектуальна.

Складові загальної компетентності – автономність, самоефективність, самоцінність, професіоналізм, індивідуальність, вміння працювати у команді, вміння переконувати, ефективне спілкування, самоменеджмент.

Компетенція виявляється як особливості здібностей, мотивації та особистісних властивостей людини, що необхідні для її продуктивної навчальної та професійної діяльності. Вимоги до вияву компетенції окреслюються колом питань обізнаності та відповідальності людини. Ключові компетенції: уміння

навчатися, здійснювати пошук інформації, міркувати, співпрацювати, братися за справу, адаптуватися до різних умов.

Для того, щоб бути компетентним, потрібно мати теоретичні знання та практичний досвід щодо проблеми, бути креативним, розуміти свої індивідуальні психологічні особливості, а також уміти виявляти відповідальність та ініціативність.

Основні поняття

Автономність

Загальна компетентність

Здібності

Компетентність

Компетенція

Людський капітал

Професіоналізм

Студентська компетентність

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання

1. Людський капітал – це:
 - 1.1) знання та уміння;
 - 2.1) професіоналізм;
 - 3.1) людські ресурси.
2. Правильною є така почерговість формування видів людського капіталу:
 - 2.1) інтелектуальний, психологічний, соціальний;
 - 2.2) психологічний, соціальний, інтелектуальний;
 - 2.3) психологічний, інтелектуальний, соціальний.
3. У практичній діяльності людський капітал виявляється у:

- 3.1) обізнаності людини;
 - 3.2) компетентності людини;
 - 3.3) впевненості людини.
4. Із зазначених нижче видом компетентності не є:
- 4.1) рефлексивна;
 - 4.2) комунікативна;
 - 4.3) творча.
5. Здатність адекватно оцінювати власні здібності, здатність самостійно долати критичні життєві ситуації, здатність до емоційної саморегуляції – це характеристики компетентності:
- 5.1) емоційної;
 - 5.2) психологічної;
 - 5.3) життєвої.
6. Бішофи визначили компетентність як:
- 6.1) те, що людина вважає своїми сильними рисами;
 - 6.2) те, що людина вважає своїми досягненнями;
 - 6.3) те, що людина вважає своїм життєвим досвідом.
7. До навчальних компетенцій належать такі:
- 7.1) ціннісно-сміслова, комунікативна, загальнокультурна;
 - 7.2) відповідальне ставлення до життя, уміння розв'язувати повсякденні проблеми, набуття навичок саморегуляції;
 - 7.3) уміння співпрацювати, адаптуватися до різних умов, міркувати.
8. Компетенція є умовою:
- 8.1) успішної професійної діяльності;
 - 8.2) розвитку відповідних здібностей;
 - 8.3) для формування людського капіталу.
9. Уміння вчитися самостійно, відкритість розуміння, професійна ініціативність є виявом:
- 9.1) студентської успішності;
 - 9.2) студентської компетентності;
 - 9.3) студентської компетенції.

10. Складовими загальної компетентності є такі:

- 10.1) автономність, самоцінність, самоменеджмент;
- 10.2) людський капітал, життєва і психологічна компетентність;
- 10.3) самоменеджмент і комунікативна компетентність.

Питання для самоперевірки

- 1. Якими є складові людського капіталу?
- 2. Якими трьома видами людського капіталу може володіти людина?
- 3. Що є формою вияву людського капіталу в практичній діяльності людини?
- 4. Які виокремлюють види компетентності?
- 5. Якими є складові студентської компетентності?
- 6. Які автори визначили ключові компетенції?
- 7. Якими є складові загальної компетентності?
- 8. Які виокремлено навчальні компетенції?
- 9. Що є виявом сформованої компетенції?
- 10. Як саме пов'язані компетентність та компетенції?

Проблемні питання для формування самостійності мислення

- 1. Яка складова людського капіталу є головною, на вашу думку?
- 2. Яка складова людського капіталу, на вашу думку, містить уміння самоорганізування?
- 3. Якими є головні характеристики компетенції?
- 4. В якій послідовності формуються види компетентності?
- 5. Для чого людині потрібно бути компетентною?
- 6. У чому полягають психологічні відмінності успішної людини та компетентної людини?
- 7. Чи здатна компетентна людина до конкуренції?
- 8. Які складові загальної компетентності формуються за період навчання людини, а які – з початком трудової діяльності?
- 9. Яким є співвідношення загальної та студентської компетентності?

10. Чи обов'язково людині саморозвиватися, щоб стати компетентною?

Теми рефератів

1. Професійні компетенції.
2. Формування компетентності особистості.
3. Психологічний аналіз людського капіталу.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Вікові особливості загальної компетентності.
2. Соціально-психологічні чинники загальної компетентності.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Ситуаційне завдання 1

Інструкція: прочитайте текст та визначте, якими видами компетентності характеризується кожен з героїв ситуації.

МакГрегор узяв слухавку, щоб набрати номер свого замісника. Він думав, що прикро, коли у найвідповідальнішій миті він має відлежуватись у профілакторії. Цього разу були вагомі причини прислухатись до лікаря. Усі справи МакГрегора залишив на свого зама – Томаселлі. Чи він дасть усьому раду?

МакГрегор пригадав, як на перемовинах Томаселлі точно визначив момент, коли для досягнення угоди слід було додати лише кілька аргументів – і вони домоглися свого! Як той завжди акуратно веде документацію, справи вирішує вчасно, має з усіма добрі взаємини. Його нерідко просять “кинути оком” на проекти рекламної продукції, і він завжди швидко входить у курс справи і надає слушні поради.

З іншого боку, Томаселлі воліє працювати сам, не у групі. Але у питаннях реклами він – профі! Помітно, що йому не подобається, коли його контролюють. Можливо, це і на краще.

МакГрегор вирішив, що Томаселлі зрозуміє що до чого, не підведе, і поклав слухавку.

Ситуаційне завдання 2. Формування компетентності

Інструкція: прочитайте вислови й афоризми та завершіть їх. Наприклад, “відомо, що вчинок породжує звичку, звичка породжує характер, а характер – ? (відповідь: долю).

1. Коли первісна людина винайшла двері, вона шукала не вхід, а ... (N).
2. Багато чого ми залюбки кинули б, як би не боялись, що хтось це ... (Джаммапада).
3. Немає нічого більш немислимого, ніж думка, хіба що ... (Батлер)
4. Розум, досвід, ініціатива і характер – ось основа для ... у житті (Лебон).
5. Людина, яка втратила свободу, все одно, що король, який втратив ... (Данська приказка).
6. Покажи мені, хто не раб? Один у рабстві у глупоти, інший – у честолобства, третій – у скупості. І усі у – ... (Сенека).
7. Життя – це трагедія для тих, хто відчуває, і комедія для тих, хто ... (Лабрюйєр).
8. На ринку рабів розпродали усіх, крім музики, філософа та ... (Басні Езопа).
9. Ми повирубували усі оази, оскільки вони заважали нам побачити пустелю, яку ми згодом ... (N).
10. Спіймали розбійника та осудили. Надали йому останнє слово та можливість обрати, якою смертю хотів би померти. Коли розбійник відповів, суддя розсміявся та помилував його. Що сказав розбійник? (Суфійські притчі).
11. Жартувати слід для того, щоб здійснювати ... (Арістотель).

(Відповіді на завдання “Формування компетентності” наприкінці розділу.)

Завдання самоаналізу

1. Опитувальник загальної компетентності О. Штепа

Інструкція: вам пропонується опис характеристик людини. Зазначте відповіддю “так” (+) або “ні” (–), які з цих характеристик властиві вам. Опрацюйте дані, визначте свій рівень загальної компетентності та внесіть результати на графік на рис. 3.1.

Порівняйте ваш профіль з середніми значеннями високого та низького рівнів загальної компетентності й визначте ваші сильні сторони.

Зробіть висновок, які її складові ви вважаєте своїми сильними сторонами, які вважаєте за необхідне розвинути та, які компетенції вам необхідно для цього актуалізовувати.

Твердження

1. Подобається робити речі, що дають відчуття особистого досягнення.
2. У важливих рішеннях дотримуюся власних принципів.
3. Краще працює, якщо мета завдання відповідає моїм цінностям.
4. Краще виконую завдання, коли переконаний, що інші поважають мої здібності і досвід.
5. Волію працювати з людьми, з якими маю схожі погляди на життєві цінності.
6. Знаю, що за будь-яких обставин зроблю усе правильно.
7. Подобається займатися справою, яка потребує повної віддачі.
8. Коли починаю справу, налаштований на успіх.
9. Можу покластись на своє вміння знайти вихід з будь-якої ситуації.
10. Часом пишаюся собою.
11. Вважаю себе людиною, якій нерідко щастить.
12. Чиню так, щоб події розгортались для мене сприятливо.
13. Поважаю себе.
14. Зазвичай обираю таку стратегію поведінки, яка забезпечує максимальний результат.
15. В цілому задоволений тим, якою людиною є.
16. Вмію формулювати власну думку щодо певної проблеми чи питання.
17. Виконую власну роботу практично без помилок, а якщо вони і є, вмію

самостійно їх усунути.

18. Виконую завдання у заданий термін.
19. Вмію визначати пріоритети.
20. Вмію обирати нові дієві шляхи розв'язання проблем.
21. Результат виконаного мною завдання є творчим.
22. Результат виконаного мною завдання сприймаю як корисний для себе.
23. Сприймаю завдання як таке, що має сенс.
24. Вмію зробити завдання цікавим для себе.
25. Результат виконаного мною завдання є перспективним.
26. Швидко адаптуюся до нових умов.
27. Швидко реагую на проблеми і при цьому зберігаю спокій.
28. Самостійно формулюю і виконую завдання.
29. Впевнений у собі.
30. У роботі досягаю конкретних результатів.
31. Передаю інформацію точно і швидко.
32. У бесіді зауважую важливі думки і зосереджуюся на них.
33. Вмію вислухати.
34. Не потребую контролю.
35. Вмію визначати потенціал колег та задіювати його у відповідних завданнях.
36. У дискусіях дозволяю висловлюватись іншим та поважаю їхню думку.
37. Запитую думку інших під час обговорення важливих питань.
38. Здійснюю результативну бесіду телефоном.
39. Вмію аргументовано пояснити власну точку зору.
40. Вмію робити компліменти.
41. Сприймаю конфлікт як засіб з'ясування поглядів на певне питання.
42. Не ототожнює конфлікт у взаєминах зі сваркою
43. Не вважає себе "істиною в останній інстанції"
44. Першим говорить про проблеми у стосунках
45. Вмію знаходити рішення, що знімає напругу у взаєминах.
46. Беру участь у професійному розвитку колег.

47. Вважаю важливим, щоб хтось міг виконати мою частину роботи.
48. Прагну встановлювати зворотній зв'язок з колегами по роботі.
49. Можу надавати реалістичні поради.
50. Вважаю себе добрим наставником.

Опрацювання даних

1) підрахувати кількість відповідей “так” за кожною з 10-ти шкал опитувальника (табл. 3.5);

Таблиця 3.5

Ключ до опитувальника

Шкали	Відповіді на твердження					Сума балів за шкалою
1. Автономність	1+	2+	3+	4+	5+	
2. Самоефективність	6+	7+	8+	9+	10+	
3. Самоцінність	11+	12+	13+	14+	15+	
4. Професіоналізм	16+	17+	18+	19+	20+	
5. Самоменеджмент	21+	22+	23+	24+	25+	
6. Індивідуальність	26+	27+	28+	29+	30+	
7. Вміння працювати у команді	31+	32+	33+	34+	35+	
8. Вміння переконувати	36+	37+	38+	39+	40+	
9. Ефективне спілкування	41+	42+	43+	44+	45+	
10. Вміння навчати	46+	47+	48+	49+	50+	

2) визначити загальну суму балів (табл. 2.6) та відповідний рівень загальної компетентності:

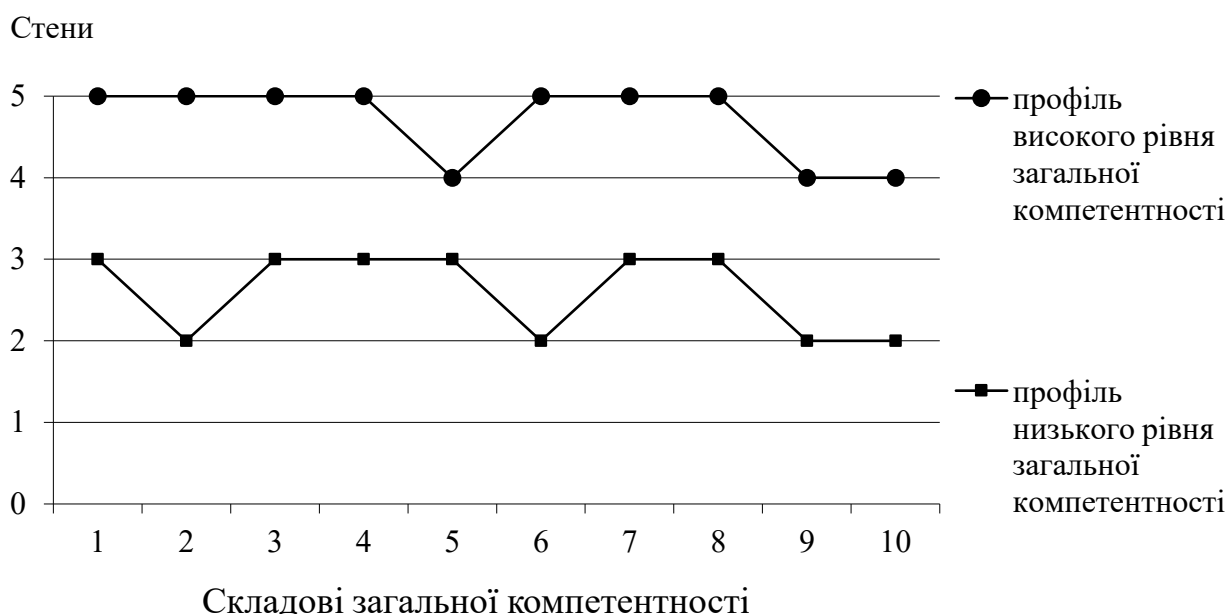
- високий рівень загальної компетентності – 45-50 балів
- середній рівень загальної компетентності – 26-44 балів
- низький рівень загальної компетентності – 0-25 балів.

Таблиця 3.6

Переведення балів опитувальника у стени

Бали	0	1	-	2	-	3	-	4	-	5
Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

На рис. 3.1 показано профілі високого та низького рівнів загальної компетентності.



1 – автономність; 2 – само ефективність; 3 – самоцінність; 4 – професіоналізм; 5 – само менеджмент; 6 – індивідуальність; 7 – вміння працювати у команді; 8 – вміння переконувати; 9 – ефективне спілкування; 10 – вміння навчати.

Рис. 3.1 . Профілі високого та низького рівня загальної компетентності

2. “Прогноз ділових якостей за Д. Вайсманом”

Інструкція: зазначте, наскільки властиві вам наведені нижче якості у балах: 1 – не властива; 2 – іноді виявляю; 3 – не знаю; 4 – часто виявляю; 5 – це одна з моїх головних якостей.

Опрацюйте дані, визначте свій рівень. Зробіть висновок, які із зазначених ділових якостей є компетенціями професіоналізму та обґрунтуйте власну думку.

№	Якості	Бали				
1	Командний дух	1	2	3	4	5
2	Працездатність, вміння досягати найкращих результатів навіть за несприятливих умов	1	2	3	4	5

3	Працелюбність, дотримання робочої моралі	1	2	3	4	5
4	Мислення, скероване на інтереси фірми	1	2	3	4	5
5	Професійні знання	1	2	3	4	5
6	Позитивне мислення	1	2	3	4	5
7	Порядність у взаєминах з колегами	1	2	3	4	5
8	Урівноваженість, дисциплінованість	1	2	3	4	5
9	Прагнення до самовдосконалення	1	2	3	4	5
10	Самостійність у роботі	1	2	3	4	5
11	Дружелюбність та ввічливість у спілкуванні з колегами	1	2	3	4	5
12	Дотримання термінів виконання роботи	1	2	3	4	5
13	Вміння мотивувати колег	1	2	3	4	5
14	Дотримання правил і традицій організації	1	2	3	4	5
15	Готовність брати на себе відповідальність	1	2	3	4	5

Опрацювання результатів

Визначте загальну суму балів та відповідний рівень сформованості ділових якостей:

- високий рівень сформованості ділових якостей – 86-75 балів;
- середній рівень сформованості ділових якостей – 37-74 балів;
- низький рівень сформованості ділових якостей – 0-38 балів.

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

1. Вправа “Психологічний рецепт” (авт.)

Інструкція: напишіть рецепт, але не лікарський і не кулінарний, а психологічний. Хоча усе це може бути поєднано.

Наприклад, “Рецепт святкового пирога: замішуйте на оптимізмі. Крізь сито просійте свій життєвий досвід. Додайте дрібку солі життя та жменю солодощів-спогадів, а також окремо збиті успіхи. Пронесіть повз чашу жалів. Акуратно

улийте гарячковість суджень. Для пікантності додайте декілька своїх родзинок та гостроти сприймання. Вимішайте усе добре, але не надто круто. Нехай пиріг спечеться у променях доброти вашого серця. Потім дайте йому трохи охолонути у холоді вашого розуму. І можете пригощати гостей вашого життя!” .

Обговорення: у чому сенс вашого рецепту? Якими є його головні інгредієнти? Хто найкраще уміє готувати за цим рецептом? Чи цей рецепт дієвий за будь-яких обставин? За що саме ви цінуєте себе після виконання цього завдання?

2. Вправа “ Незавершені речення про відповідальність” (за С. Мокрич, модифіковано нами).

Інструкція: завершіть речення.

Порівняйте на “сумісність” зміст тверджень №1 та 9, тобто, чи у реченні №1 було сказано, що бути відповідальним означає в тому числі бути відповідальним і за себе; №1 і 4 (чи вияв відповідальності у твердженні 1 має спільне з таким виявом зокрема стосовно інших?); №1 і 6 (чи серед ознак відповідальної людини є такі, за якими ми самі виявляємо відповідальність); №8 і 39 (чи не побоялися б ми нести відповідальність за самих себе?); №4 і 8 (чи боїмося нести відповідальність за інших?); №4 і №6 (чи очікуємо ми від інших якоїсь “іншої” відповідальності?).

1. Бути відповідальним для мене означає ...
2. Деякі люди відповідальніші за інших – це люди, які ...
3. Безвідповідальні люди – це ...
4. Свою відповідальність стосовно інших людей я виявляю через ...
5. Вид відповідальності, який є найтяжчим для мене – це ...
6. Відповідальну людину я впізнаю за ...
7. Чим сильніше моя відповідальність, тим більше я ...
8. Я побоявся б нести відповідальність за ...
9. Бути відповідальним стосовно себе – це ...
10. Я несу відповідальність за ...

Обговорення: що для вас найскладніше у тому, щоб бути відповідальним? Чи обов’язково відповідати за когось, окрім себе?

3. Вправа “Як Агата Крісті” (з К.Фонель)

Інструкція: учасники працюють у групах по 5-8 осіб. Кожна група складає до файлу 4-5 речей (наприклад, ручка, брелок, носовичок, окуляри тощо) так, немов усі ці речі належать уявній людині. Групи обмінюються файлами та мають на основі вмісту файлу скласти психологічний портрет особистості. Усі висновки мають бути обґрунтовані.

Обговорення: Як ці речі можуть характеризувати їхнього власника? Який психологічний символізм вони можуть мати?

Відповіді на завдання “Формування компетентності”

1. Коли первісна людина винайшла двері, вона шукала не вхід, а *вихід* (N).
2. Багато чого ми залюбки кинули б, якби не боялися, що хтось це *підбере* (Джаммапада).
3. Немає нічого більш немислимого, ніж думка, хіба що *відсутність думки* (Батлер).
4. Розум, досвід, ініціатива і характер – ось основа для *успіху* в житті (Лебон).
5. Людина, яка втратила свободу, все одно, що король, який втратив *королівство* (Данська приказка).
6. Покажи мені, хто не раб? Один у рабстві у глупоти, інший – у честолобства, третій – у скупості. І всі у – *страху* (Сенека).
7. Життя – це трагедія для тих, хто відчуває, і комедія для тих, хто *мислить* (Лабрюйєр).
8. На ринку рабів розпродали усіх, крім музики, філософа та *вчителя* (Басні Езопа).
9. Ми повирубували усі оази, оскільки вони заважали нам побачити пустелю, яку ми згодом *засадимо деревами* (N).
10. Спіймали розбійника та осудили. Надали йому останнє слово та можливість обрати, якою смертю хотів би померти. Коли розбійник

відповів, суддя розсміявся та помилував його. Що сказав розбійник? Що хотів би померти від старості (Суфійські притчі).

11. Жартувати слід для того, щоб здійснювати *серйозні справи* (Арістотель).

Література до розділу

1. Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала / А. В. Корицкий // Креативная экономика. – №5. – 2007. – С.3-10.
2. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник / [ред. кол. Н. Софій]. – Київ : Контекст, 2000.
3. Пряникова Ю. Йонас Віддерстрале: Основатель теории бизнеса в стиле фанк / Ю. Пряникова // Компаньон. – №48– 30 ноября. – 2007. – С. 32-36.
4. Ульяніч І. В. Рефлексивна компетентність у педагогічній діяльності / І. В.Ульяніч // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2009. – С.49-50.
5. Штепа О. С. Особливості загальної компетентності та її діагностика / О. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – №10. – 2011. – С.39-49.

РОЗДІЛ 4

ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ

Є дві цілі у житті: по-перше, досягти бажаного, по-друге, отримати задоволення від досягнутого. Друге вдається лише наймудрішим.

Логан Сміт

4.1. Процес формулювання цілі

Психологами-дослідниками доведено, що значні досягнення людини у різних сферах діяльності зумовлені такими трьома факторами, серед яких перший – це висока цілеспрямованість людини, що характеризує її здатність виявляти значну активність для досягнення обраної цілі, другий – високий рівень здібностей людини, третій – сприятливий збіг обставин, що зумовили необхідність діяльності людини сьогодні для суспільства. А на думку представників “школи позитивної філософії” – психологів, філософів та культурологів, усвідомлені життєві цілі разом із позитивним мисленням та захопленістю справою свого життя (роботою) є головними компонентами відчуття людиною щастя.

Отож, уміння чітко формулювати цілі є характеристикою як щасливого життя, так і успішної професійної діяльності людини. Саме тому самоорганізування, як технологія досягнення важливих для людини цілей, починається з *цілепокладання* – усвідомленого формулювання мети. *Мета* – це прагнення людини утвердити своїми діями, вчинками певні цінності. *Цінністю* називають об’єкт потреб, який має високий рівень значущості для людини, та опосередкований культурою еталон належного. *Ціль* – це аксіологічно важливий для людини об’єкт, прагнення якого має сенсоутворювальний характер.

У прагненні мети виявляється інтенційність особистості – спрямованість на самостворення та самовизначення. Якщо людина прогнозує самозміну внаслідок досягнення конкретних цілей та аналізує характер цих змін, – це є ознакою *усвідомлюваності мети*. Усвідомлюваність та інтенційність є головними дескрипторами процесу цілепокладання, які відрізняють його від планування.

Формулювання мети зумовлено сенсом, якого надає людина своєму життю, та впливає на визначення нею конкретних цілей діяльності. Саме тому *ціль* визначають як аксіологічно важливий для людини об’єкт, прагнення до якого має сенсоутворювальний характер.

У вузькому розумінні цілепокладанням називають практичне осмислення людиною своєї діяльності з погляду формування (постановки) цілей та їхнього реалізування найоптимальнішими засобами. Результатом цілепокладання є оптимізування шляху досягнення цілі та виокремлення ресурсів, необхідних для цього, а також підвищення результативності та ефективності виконання роботи. На рис. 4.1 показано послідовність процесу цілепокладання.

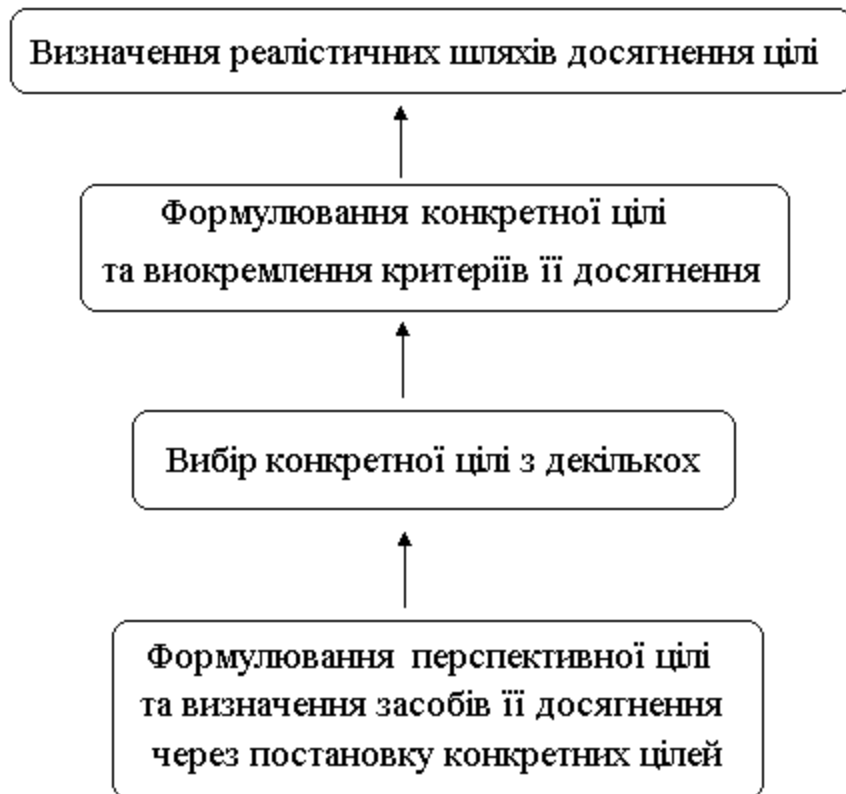


Рис.4.1. Послідовність кроків цілепокладання

Характеристика кроків цілепокладання є такою.

1. Формулювання перспективної цілі та визначення засобів її реалізування через постановку конкретних цілей

Для того, щоб сформулювати перспективну ціль, що є першим кроком цілепокладання, людині необхідно проаналізувати головні цінності власного життя та виокремити серед них ту цінність, яка є пріоритетною для обраного нею напрямку діяльності. Таку цінність називають *термінальною*, тобто загальною ціллю, яка має аксіологічне значення для людини і тому підпорядковує собі конкретні цілі.

Засобом досягнення загальної цілі є *ціль інструментальна* – конкретна ціль, яка зумовлює спосіб дій людини. За визначення термінальної цілі потрібно звернути увагу на її досяжність.

Зокрема, за К. Юнгом, швейцарським психологом та психіатром, засновником аналітичної психології, – досяжними або реалістичними, є цілі, яких людина може досягти завдяки саморозвитку, а результатом їхнього досягнення є її самовизначення. Реалістичними цілями для людини є самореалізування у професії, здатність дружити і любити. Нереалістичними або фіктивними цілями психолог назвав ті, які людина ніколи не зможе досягти повністю, оскільки такі цілі не мають конкретного виміру їхнього досягнення. Фіктивними цілями є прагнення влади, матеріального збагачення, прагнення визнання усім людством. Фіктивною може стати реалістична ціль, досягнення якої було здійснено неморальними засобами.

Для того, щоб досягти перспективної цілі, необхідно за допомогою аналізу системи цілей виокремити конкретні цілі як етапи її реалізування. *Система цілей* – упорядкована сукупність характеристик конкретних цілей.

У системі цілі впорядковано за такими критеріями (на основі даних Н. Шевченко та М. Сурякової):

- 1) *наближеність у часі*, що характеризує цілі як найближчі (короткотермінові) та віддалені (довготермінові). Досягнення найближчих цілей підвищує рівень самоефективності людини, а перспективних – обумовлює рівень її вмотивованості;
- 2) *кількість*, що залежить від ступеня ймовірності досягнення цілей. Більш досяжною є ціль, пов'язана ще з однією-двома цілями, тому що концентрування лише на одній цілі не дозволяє людині визначити, що робити після її досягнення;
- 3) *пріоритетність*, за якою виокремлюють цілі головні та другорядні, а також будують стратегію їхнього досягнення;
- 4) *витрати на досягнення*, що поділяють цілі на легкі, які людина може досягти завдяки власним ресурсам, а також – складні, що потребують часу на засвоєння нових умінь та знань;

- 5) несуперечливість, що характеризує неконфліктність цілей та забезпечує послідовність людини у їхньому досягненні;
- 6) усвідомлюваність, яка характеризує здатність людини відповісти на питання “чому?” і “для чого?” вона прагне певної цілі;
- 7) довільність, що виокремлює цілі, які сформульовані людиною самостійно та цілі, інтериоризовані нею;
- 8) деталізування, яке характеризує розробленість образу цілі, і тому дає змогу визначити рівень результативності її досягнення;
- 9) новизна, за якою цілі поділяють на знайомі, які людина вже ставила перед собою та, ймовірно, знає спосіб їхнього досягнення, а також незнайомі, сформульовані людиною вперше;
- 10) конструктивність, за якою цілі характеризують як цілі розвитку, якщо людина прагне саморозвитку, та цілі стагнації, якщо у ході досягнення цілі людина не поповнює свої ресурси.

Домінуючі критерії оцінки цілі зумовлюють суб’єктивний рівень привабливості та досяжності конкретної цілі для людини.

2. Вибір конкретної цілі з декількох

Другим кроком цілепокладання є виокремлення пріоритетності конкретної цілі. Для того, щоб визначити рівень значущості цілі у послідовності досягнення цілі перспективної, доцільно проаналізувати її за критеріями пріоритетності, якими, на нашу думку, є такі: моральність, перспективність, реалістичність (табл. 4.1). *Моральність* як критерій цілі означає, що за формулювання та досягнення цілі домінували були морально-етичні цінності – доброта, істина, милосердя. *Перспективність* як критерій цілі означає, що її досягнення є важливим не лише на певний момент часу, а й для реалізування довготермінових цілей. *Реалістичність* як критерій цілі означає, що для її досягнення людині вистачить власних ресурсів.

Таблиця 4.1

Типи конкретних цілей

№	Критерії цілі	Назва цілі
---	---------------	------------

	(моральність (М), перспективність (П), реалістичність(Р))	
1.	$M^+ P^+ R^+$	“Ціль сенсовна”
2.	$M^+ P^+ R^-$	“Ціль ціннісна”
3.	$M^+ P^- R^+$	“Ціль альтруїстична”
4.	$M^+ P^- R^-$	“Ціль ілюзорна”
5.	$M^- P^+ R^+$	“Ціль негуманна”
6.	$M^- P^+ R^-$	“Ціль егоїстична”
7.	$M^- P^- R^+$	“Ціль злонамірна”
8.	$M^- P^- R^-$	“Ціль утопічна”

Формулювання “цілі сенсовної” наближає людину до цілі перспективної, оскільки досягається моральними засобами, а її досягнення актуалізує психологічні ресурси та формує чуття сенсовності життя людини.

Досягнення “цілі ціннісної” утруднене незнанням людиною своїх можливостей та умінь, необхідних для успішної діяльності. Тому таку ціль необхідно переформулювати більш реалістично, з урахуванням актуальних знань особистості.

За прагнення “цілі альтруїстичної” особистість має усвідомлювати, що це ціль короткотермінова, а, отже, її досягнення не актуалізуватиме чуття сенсовності. Тому постановку цілей такого типу важливо доповнювати цілями саморозвитку.

Формулювання людиною конкретної цілі як “ціль ілюзорна” заздалегідь зумовлює її фіктивність. Зазвичай, це спричинено надмірністю мотивації досягнення, і означає, що людині необхідно виокремити напрям діяльності, в якому її уміння будуть найбільш затребуваними.

Постановка “цілі негуманної” характеризує схильність людини “ставити на кін” все й одразу та перебільшувати значущість наслідків цього досягнення. Такій людині важливо навчитися розподіляти свої ресурси на етапи досягнення цілі.

Досягнення “цілі егоїстичної” є значущим для людини, яка характеризується звуженою життєвою перспективою. Такій людині потрібно проаналізувати, які саме її сильні сторони можуть дозволити їй співпрацювати з іншими.

До формулювання “цілі злонамірної” вдається людина, яка прагне отримати зиск, не докладаючи власних зусиль. Така ціль є фіктивною, оскільки не актуалізує ресурсів самої особистості, тому людині необхідно зайнятися саморозвитком.

Прагнення “цілі утопічної” є нереалістичним, оскільки людина прагне у будь-який спосіб досягти того, у чому не бачить сенсу. Не самостійне, а скальковане формулювання цілі, утруднює саморозвиток особистості. Такій людині необхідно подолати страх бути неуспішною.

Пріоритетність цілі можна перевірити за допомогою методу, що його запропонував американський коуч Р. Ділтс. Метод формулювання цілі полягає у дотриманні такої послідовності її аналізу:

- 1) що я хочу змінити? У формулюванні краще оминати фраз із “не”, а поставити ціль як прагнення чогось;
- 2) який стан є протилежним від мого бажання? Уточніть вашу ціль;
- 3) хто вже зумів досягти того, що планую досягти я? Чи є люди, чий приклад вас надихає?
- 4) які якості я зможу виявити тоді, коли досягну цілі? Опишіть їх;
- 5) які якості я хочу розвинути? Охарактеризуйте наявні якості, які вам слід вдосконалити;
- 6) як би я діяв, якби вже досяг своєї мети? Уявіть цю ситуацію у деталях.

Якщо завершальне формулювання мети є позитивним, якщо досягнення цієї мети розвиває здібності людини та поєднане з іншими її життєвими планами – це мета, якої варто прагнути.

3. Формулювання конкретної цілі та встановлення критеріїв її досягнення

На третьому кроці цілепокладання важливо чітко та реалістично сформулювати ціль, визнану за пріоритетну.

Для цього доцільно дотримуватись критеріїв, що їх виокремив Дж. Адаіром – американський топ-спеціаліст з питань розвитку лідерських, управлінських та комунікаційних навичок. Отож, *критеріями чітко сформульованої цілі* є такі.

1. Ясність та перспективність.
2. Конкретність (сформульована певна галузь бажаних умінь).
3. Вимірюваність (можна чітко визначити попередній та наявний рівні умінь).
4. Обмеженість у часі (найоптимальніше – 1 міс.).
5. Реалістичність (досяжними є умови її реалізування).
6. Складність (містить етапи досягнення).
7. Результативність (її досягнення зумовлює до конкретний результат та виводить на новий рівень).
8. Врахованість впливів інших (хто може допомогти або завадити її досягненню).
9. Позитивність формулювання (без “не”).

Якщо сформульована ціль не відповідає критеріям чіткості, потрібно проаналізувати та відкоригувати стратегію її постановки.

– Російський коуч-консультант, власник та керівник консалтингової компанії “Група Giraffe” В. Максимов звернув увагу на конструктивність *стратегій цілепокладання, тобто способу постановки цілей.*

За першою стратегією цілепокладання людина визначає ціллю те, що віддаляє її від проблеми. Така стратегія не є конструктивною, оскільки раз у раз повертає людину до проблеми, та не дозволяє її розв’язати.

Друга стратегія передбачає постановку цілі у формі бажаного стану. Ця стратегія більш конструктивна порівняно з першою, водночас, її значним недоліком є високий рівень конфліктності між прагненням людини до стабільності та усвідомленням необхідності змін.

Третю стратегію називають генеративною, оскільки вона передбачає формулювання цілі за принципом “більше”. Перевагами такої стратегії, порівняно з першими двома, є те, що людина навчається виокремлювати ресурси для самостійного досягнення цілі, а це – ознака конструктивного формулювання цілі.

Конструктивність *четвертої стратегії* полягає у тому, що людина, перш ніж поставити перед собою ціль, уявляє, що вона вже досягла її. Такий прийом зумовлює високий рівень конкретизування цілі та дає змогу проаналізувати адекватність засобів її досягнення.

Реалістично *оцінити якість формулювання цілі* можна за допомогою системи *SMART-критеріїв*, в якій:

S (specific) – “конкретний”,

M (measurable) – “вимірюваний”,

A (attainable) – “досяжний”,

R (relevant) – “значущий”,

T (time protect) – “обмежений у часі”.

За SMART-критеріями “розумна ціль” має бути конкретною, вимірюваною, значущою (важливою), досяжною, визначеною (окресленою) у часі.

Конкретність означає, що результатом формулювання цілі є відповідь на питання “що саме потрібно зробити?” У постановці цілі не повинно бути слів, що не мають смислового навантаження. Ціль необхідно формулювати так, щоб вона сприймалась однозначно, а інші не інтерпретували її по-своєму.

Вимірюваність передбачає наявність критеріїв, які дозволять визначити ступінь досягнення цілі. Якщо йдеться про кількісну оцінку, потрібно оперувати цифрами, якщо про якісну – доцільно окреслити загальний вигляд продукту та додати опис технічного забезпечення.

З метою забезпечення *досяжності* цілі слід враховувати (особливо керівникові) професійні та особистісні властивості людини. Водночас, потрібно забезпечити оптимальний темп роботи, та не знижувати визначеного рівня виконання завдання.

Значущість цілі визначається її відповідністю до головних цінностей людини та перспективністю наслідків досягнення.

4. Визначення реалістичних та оптимальних шляхів досягнення цілі

Завершальним кроком цілепокладання є аналіз шляхів або засобів реалізування важливої цілі. Засоби досягнення цілі мають бути оптимальними та реалістичними.

Першим показником аналізу шляху досягнення цілі є його *реалістичність*, принципами якої є такі:

- бути чесним із собою, визнати, чи дійсно ціль є для вас важливою;
- бути максимально конкретним у формулюванні цілі;
- визначити наявні ресурси для досягнення цілі;
- час від часу переглядати перелік цілей та зазначайте, які з них вже досягнуті.

Другим показником визначення досяжності цілі є *оптимальність* засобів її реалізування. Оптимальність досягнення цілі означає, що за час, відведений на її реалізацію, людина витратить не більше 40% своїх ресурсів, тобто досягнення цілі не буде для неї перенапругою.

Водночас є індивідуальні особливості сприймання людиною стану напруги. Так, за М. Аптером – американським дослідником мотивації, автором реверсивної теорії мотивації, виокремлюють два типи людей з різним модусом стану напруги – цільовики та парацильовики. Цільовик – людина, для якої стан напруги є дискомфортним, тому вона надає перевагу досягненню результату порівняно з процесом діяльності. Парацильовик – людина, для якої стан напруги є комфортним, тому вона надає перевагу процесу діяльності порівняно з досягненням її результату.

Отже, принципами *оптимального* формулювання цілі є такі:

- не намагатися досягти усього та одразу;
- формулювати ціль у теперішньому часі;
- не критикувати і не знецінювати сформульоване;
- надихати і мотивувати себе на досягнення цілі, щоб бути цілеспрямованим.

Цілеспрямованість означає здатність людини актуалізувати вольовим зусиллям свої ресурси для досягнення цілі. І. Халан – індійський дослідник менеджменту організування часу – виокремив два типи людей, спрямованих на оптимальне досягнення цілі. Зокрема, саме цілеспрямовані люди йдуть до цілі самостійно та добре уміють планувати їхнє досягнення, дотримуватись термінів виконання завдань; водночас вони воліють працювати насамоті, та дотримуватись власного плану роботи. На противагу їм, цілеорієнтовані люди реалізують цілі завдяки власному умінню спілкуватися, вони бачать досягнення мети опосередковано, через організування інших на спільну роботу, а цінують себе за уміння бачити перспективу та скеровувати інших.

В оцінці засобів досягнення цілі потрібно відрізнити цілеспрямованість людини від макіавеллізму – феномена, що характеризує особливості досягнення людиною цілі, а саме: досягнення цілі будь-якими, у тім числі неморальними засобами. Ось як охарактеризував особливості досягнення цілі Н. Макіавеллі, автор праці “Володар”, італійський радник, 15 ст.: “Про дії усіх людей <...> судять за результатом. Які б засоби для цього не задіяти, їх завжди визнають достойними і схвалють” [54, С.100].

4.2. Завдання та методики цілепокладання

Метою цілепокладання є усвідомлене формулювання цілі та оптимізування засобів її досягнення.

Головними завданнями цілепокладання та методиками їхнього реалізування є такі: 1) навчіння особистості формулювати перспективні цілі власного життя та професійної діяльності – методика “Життєвий успіх та засоби його досягнення”; 2) навчіння особистості формулювати конкретну ціль – методики “GROW-аналіз”, “Уявлення цілі”, та “Мапа внутрішньої країни”; 3) навчіння особистості визначати реалістичні засоби досягнення цілі – методики “Проекція цілі”, “П’ять кроків”, “Дерево успіху”.

МЕТОДИКИ ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ

Методика “Життєвий успіх та засоби його досягнення” (за Ю. Тюшевим)

Мета: визначення перспективних цілей та здійснення аналізу засобів їхнього досягнення.

Інструкція: із запропонованого переліку оберіть три позиції, що для вас символізують успіх. Далі для кожного виду успіху визначте засіб, за допомогою якого ви бачите його досягнення вами.

Життєвий успіх для мене – це:

- 1) повага інших;
- 2) наявність сім'ї та дітей;
- 3) цікава робота;
- 4) наявність надійних друзів;
- 5) чесно прожите життя;
- 6) жити не гірше за інших;
- 7) можливість бути “сам собі пан”;
- 8) реалізування своїх творчих здібностей;
- 9) багатство;
- 10) яскраві життєві враження;
- 11) бути першим в усьому, що вважаю для себе значущим;
- 12) перемога над своїми ворогами;
- 13) висока посада;
- 14) влада;
- 15) популярність.

Засобами досягнення життєвого успіху для мене є такі:

- 1) добра освіта;
- 2) активна участь у суспільному житті та політиці;
- 3) цілеспрямованість та наполегливість в обстоюванні власних інтересів;
- 4) мої здібності, талант;
- 5) уміння пристосуватися до обставин;

- 6) наявність необхідних зв'язків;
- 7) везіння;
- 8) жорсткість та уміння йти напролом заради поставленої мети;
- 9) наявність забезпечених батьків та родичів;
- 10) почуття гумору;
- 11) відповідальність;
- 12) комунікабельність;
- 13) уміння справляти позитивне враження.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якими були критерії вашого вибору характеристик життєвого успіху? Реалізування яких з них обумовлене вашим умінням справляти враження?

Методика “GROW-аналіз” (за М. Ландсбергом)

Мета: наuczіння формулюванню конкретної цілі.

Інструкція: сформулюйте ціль та проаналізуйте її за критеріями “GROW-аналізу”. Для цього скористайтесь схемою на рис. 4.2.

Дайте відповідь на такі питання щодо цілі, реалій, варіантів та висновків:

Ціль:

- 1) що б ви хотіли обговорити з коучем або керівником?
- 2) чого б ви хотіли досягти?
- 3) чи можливо досягти поставленої цілі за визначений час?
- 4) що найбільше може вплинути на досягнення цілі?
- 5) чи реалістичною є ціль?

Реалії:

- 1) що відбувається на теперішній час?
- 2) чи можуть реалії сприяти досягненню цілі у майбутньому?
- 3) чи містять реалії ресурси для досягнення цілі?

Варіанти:

- 1) що можна зробити для того, щоб змінити ситуацію?
- 2) які ви бачите можливості для конкретних дій?
- 3) яким варіантам ви надаєте перевагу?

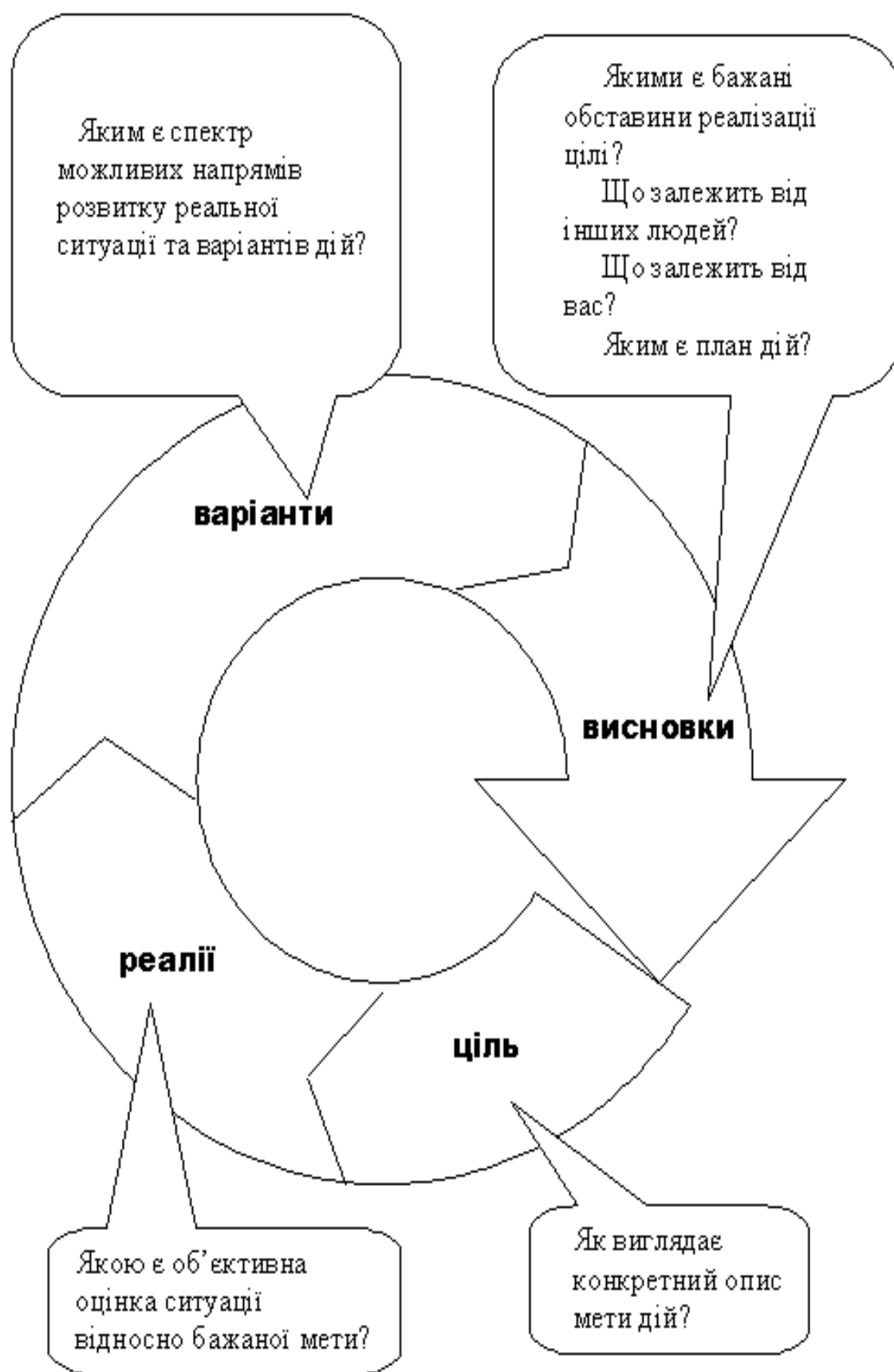


Рис. 4.2. Схеми "GROW-аналізу"

4) які варіанти вас найбільше цікавлять?

5) який варіант є найреалістичнішим?

Висновки:

1) якими є можливі перешкоди досягненню цілі?

2) якого характеру підтримка вам необхідна?

3) якими є кроки із досягнення цілі?

5) коли ви плануєте розпочати виконання завдання?

Напрями аналізу результатів виконання завдання: визначте труднощі на шляху досягнення цілі та успіх, який є наслідком її досягнення.

Методика “Уявлення цілі” (за К. Ніши)

Мета: усвідомити мету та проаналізувати шлях її досягнення.

Інструкція: виріжте з паперу довгу смужку, вона має бути на стільки широкою, щоб на ній можна було написати слова та намалювати рисунки. Ближче до верхнього краю смужки напишіть слова “процвітання”, “успіх”, “гармонія”. Уявіть, що ця паперова смужка – ваш шлях досягнення того стану, який ви щойно описали. Гармонія, процвітання та успіх знаходяться наприкінці шляху, їхнє досягнення має стати вашою кінцевою метою.

Далі на смужці, яка є уявним шляхом досягнення цілі, слід розташувати головну ціль або декілька цілей. Чим більш важливою є ціль, тим більшим має бути її зображення.

Після виокремлення цілей, подумки здійсніть подорож шляхом досягнення цілі. Сконцентруйтеся, вирівняйте дихання та уявіть, що перед вами справжня брукована дорога, обабіч якої найгарніші краєвиди. Путь осяює сонце, а ваша тінь (сумніви) знаходиться позаду вас. Ціль, що ви її побачили, необхідно уявити собі найдетальніше. Підійдіть до цілі бадьорим впевненим кроком.

Якою б складною не була поставлена ціль, вона вже належить вам, тому вам треба лише торкнутись її рукою. Щойно ви це зробите, слід рухатись у путь далі. Якщо у вас декілька цілей, слід усі їх собі уявити. Лишень ви дійте до цінностей “процвітання”, “успіх”, “гармонія”, подумки простягніть руку і торкніться їх.

Після цього закрийте очі та посидьте ще декілька секунд, насолоджуючись своїми відчуттями.

Отож, до своїх бажань слід ставитись серйозно, щоб вони приносили лише радість.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якими є ваші головні цілі? До яких цінностей цілі розташовано найближче? На скільки довгим є шлях до найбільш важливої цілі? У чому змінилось ваше уявлення про головні цілі в результаті виконання завдання?

Методика “Мапа внутрішньої країни” (за Т. Зінкевіч-Євстігнєвою).

Мета: сформулювати кроки досягнення цілі.

Інструкція: уявіть, що ви – певна країна, цікава і неповторна. Здійсніть мандрівку цією країною у пошуках важливої для вас Цілі:

- окресліть межі країни та дайте їй назву;
- намалюйте ландшафт країни та назвіть його компоненти (наприклад, “Гори сумнівів” або “Гори думок” тощо);
- позначте на мапі Ціль вашої мандрівки прапорцем і напишіть “ціль”;
- на мапі визначте точку, з якої ви почнете мандрівку, та позначте її як “вхід”;
- намалюйте на мапі шлях від “входу до “ціль”;
- на мапі визначте точку, в якій ви завершите мандрівку, та позначте її як “вихід”;
- на шляху від “входу” до “виходу” позначте актуальний стан (позначте його прапорцем “зараз”);
- намалюйте на мапі шлях від “ціль” до “входу”;
- завершіть рисунок продовженням фрази “ця мандрівка навчила мене ...”.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: на скільки є розробленим ландшафт країни? Якщо рисунок розбити на уявні дев’ять квадратів (по три квадрати у рядку і так само у стовпці), з яких три верхні квадрати характеризують сферу думок, середні – сферу емоцій, а нижні – сферу дій; якщо лівий стовпець характеризує минуле, середній – теперішнє, а правий – майбутнє,

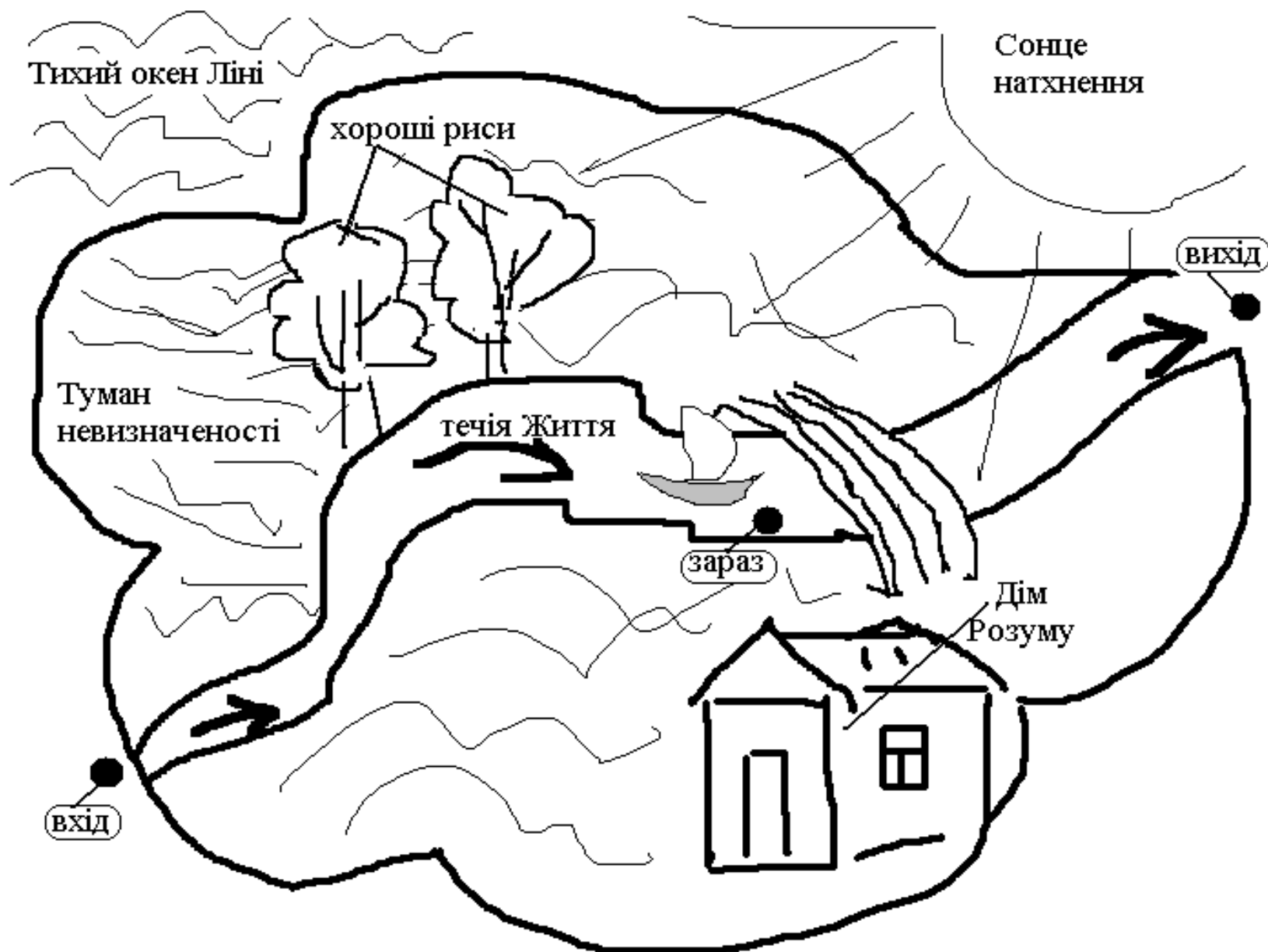


Рис. 4.3. "Мапа внутрішньої країни (І, 19 років, студентка)

то в якій сфері та у якому часі знаходиться ваша ціль? Якщо відносно центру мапи прапорець цілі знаходиться саме по центру – це означає, що ви умієте приймати зважені рішення, по центру зі зміщенням догори – здатні продукувати нові ідеї, по центру зі зміщенням донизу – умієте практично реалізовувати задуми, прапорець цілі справа – умієте сміливо дивитися у майбутнє, зліва – берегти традиції. Що саме ви умієте?

На якій місцині розташовано “ціль”? По якій території пролягав шлях до мети і після її досягнення – до “виходу”? Яким є напрям руху до цілі? Якщо рівень “входу” і “виходу” є однаковим або вони знаходяться на одній частині мапи – ви прийшли до того ж, з чого і почали, але на новому рівні розуміння, отож, ви умієте вчитися на своєму досвіді.

Якщо рівень “виходу” є вищим за рівень “входу” – у розумінні цілі ви схильні йти від практики до теорії та довіряєте практичному досвіду. Якщо рівень “входу” є вищим за рівень “виходу” – у розумінні цілі ви ідете від теорії до практики. Якщо “вхід” знаходиться у лівій частині мапи, а “вихід” – у правій, ви схильні тривожитися перед початком роботи над завданням, але умієте будувати стратегію досягнень та у розв’язанні нових проблем використовувати минулий досвід. Якщо “вхід” знаходиться у правій частині мапи, а “вихід” – у лівій, ви маєте чуття на усе нове і перспективне та умієте поєднувати інновації та традиції. Чи є для вас комфортним ваш актуальний стан? Чому вас навчила мандрівка?

Методика “Проекція цілі” (за Н. Шевченко та М. Суряковою).

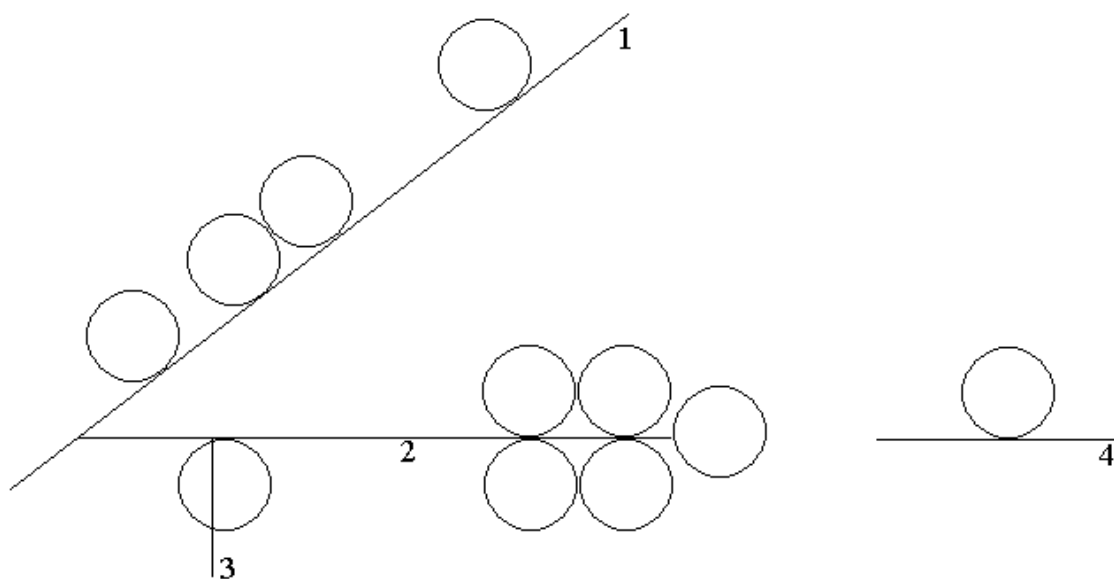
Мета: проаналізувати пріоритетні цілі та індивідуальні особливості їх досягнення.

Інструкція: на рис. 4.3 “Напрями цілей” послідовно оберіть два кола – перше і друге – розташування яких вам найбільше подобається.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: проінтерпретуйте розташування кіл на лініях так, що 1 – це лінія, що символізує прагнення до кар’єрного зростання та лідерства, 2 – працелюбність та виконавчість, а також прагнення працювати у групі, 3 – нерішучість, несамотійність, можливу втому та пасивність, 4 – прагнення до незалежності, творчості, індивідуальної роботи.

Визначте особливості цілей на основі порівняння результатів інтерпретації двох кіл за такими критеріями.

Якщо зафарбоване коло знаходиться на лінії 1 – це свідчить про амбітність та честолюбність. Чим вище розташоване коло на лінії 1, тим масштабнішим та значущим є прагнення будувати кар'єру. Коло, що знаходиться на нижній точці лінії 1 є проекцією нечітко сформульованих або вже задоволених кар'єрних спрямувань.



1-4 – нумерація ліній на рисунку

Рис. 4.3. Напрями цілей

Зафарбоване коло на лінії 2 свідчить про надання переваги роботі у груп. Водночас, якщо зафарбоване коло знаходиться в кінці лінії 2 справа – це ознака готовності до ситуативного керівництва та високого рівня організаційних умінь.

Якщо зафарбоване коло знаходиться на лінії 3 – це є ознакою перевтоми на роботі, або фрустрованих професійних спрямувань.

Зафарбоване коло на лінії 4 може свідчити про недостатність умінь соціально-психологічної адаптації. Водночас зафарбоване коло на лінії 4 є характеристикою здатності до самостійності у прийнятті рішень, високого рівня персональної відповідальності, вміння працювати творчо.

Методика “Дерево успіху” (авт.)

Мета: здійснення аналізу індивідуальних особливостей досягнення цілі.

Інструкція: намалюйте дерево та підпишіть його частини рисами, що відображають ваші сильні сторони та уміння.

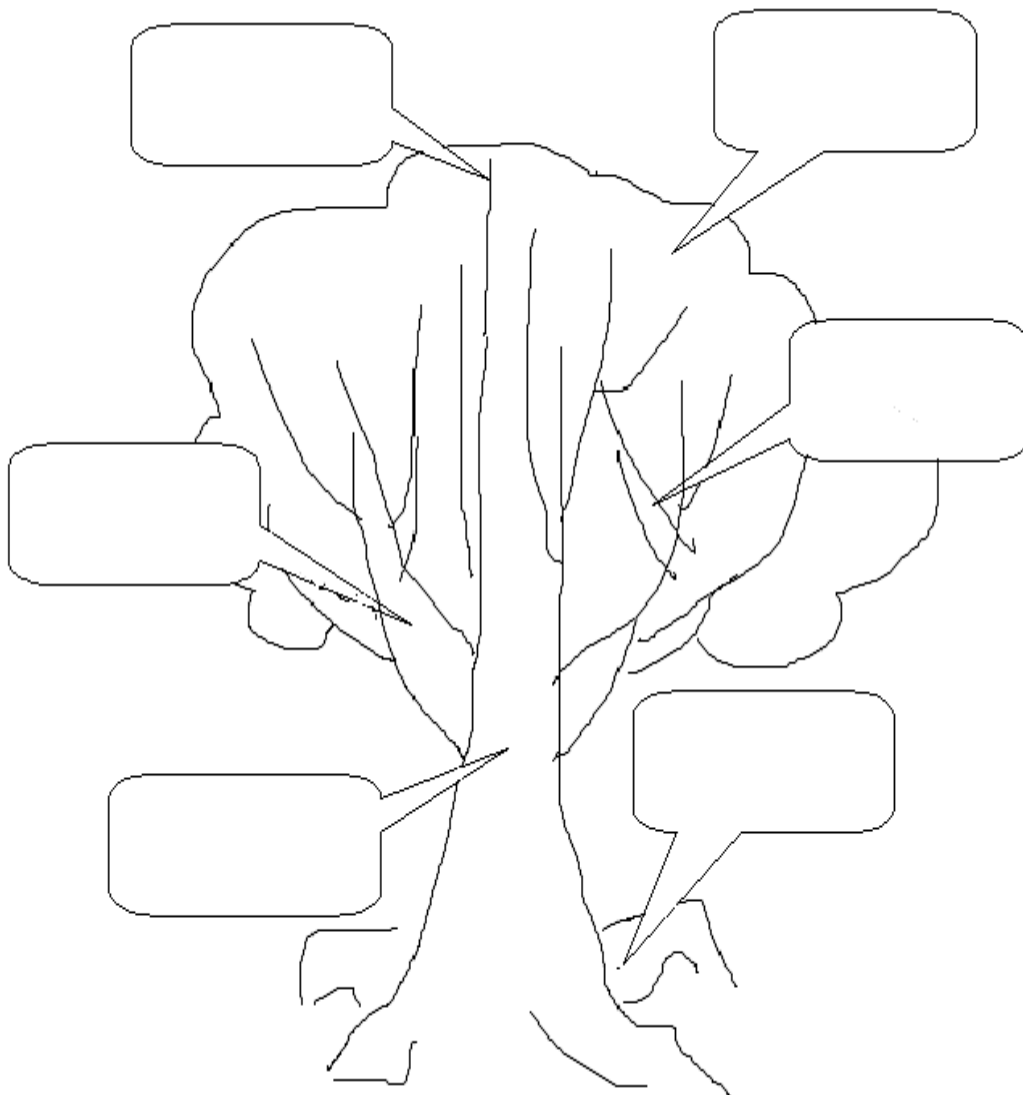


Рис. 4.4. “Дерево мого успіху”

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якщо здійснити проекцію таких частин дерева, як коріння, стовбур, крона на відповідні сфери життєвих переконань, Я-образу, соціального-Я, то: які ваші сильні сторони забезпечують вашу самоефективність? Які характеризують особливості самооцінки? Які відображають прагнення відповідати соціальним очікуванням?

Методика “П’ять кроків” (за Ф. Столяров, модифіковано нами)

Мета: визначити ефективні засоби досягнення цілі.

Інструкція: проаналізуйте мету за такими кроками:

- 1) визначте свою професійну мету;
- 2) охарактеризуйте уявну людину, яка прагне до цієї мети;
- 3) визначте етапи досягнення цією людиною поставленої мети;
- 4) виокремте п'ять найоптимальніших та найефективніших кроків досягнення мети;
- 5) визначте, наскільки враховано психологічні особливості людини для досягнення нею мети, та наскільки виокремлені етапи є реалістичними.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: на якому етапі формулювання цілі виникають труднощі? Чи пов'язані ці труднощі з певними психологічними особливостями? Як можна використати ці психологічні особливості для ефективнішого досягнення цілі? Чи справді *ви* прагнете цієї цілі?

Резюме до розділу

Цілепокладання – усвідомлене формулювання мети; практичне осмислення людиною своєї діяльності з погляду формування (постановки) цілей та їхнього реалізування найоптимальнішими засобами. Результатом цілепокладання є оптимізування шляху досягнення цілі та виокремлення ресурсів, необхідних для цього, а також підвищення результативності та ефективності виконання роботи.

Мета – це прагнення людини до утвердження своїми діями, вчинками певних цінностей. Ціль визначають як аксіологічно важливий для людини об'єкт, прагнення до якого має сенсоутворювальний характер. Система цілей – індивідуальна впорядкованість сукупності характеристик конкретних цілей.

Кроки цілепокладання: 1) формулювання перспективної цілі та визначення засобів її реалізування через постановку конкретних цілей; 2) вибір конкретної цілі з декількох. Критерії пріоритетності цілі – моральність, перспективність, реалістичність; 3) формулювання конкретної цілі та встановлення критеріїв її досягнення. Оцінка цілі за SMART-критеріями: конкретна, вимірювана, значуща, досяжна, визначена у часі; 4) визначення реалістичних та оптимальних шляхів досягнення цілі.

Типи людей відповідно до їхніх особливостей досягнення цілі: цільовики, парацільовики, макіавеллісти, цілеорієнтовані, цілеспрямовані.

Основні поняття

Макіавеллізм

Мета

Пріоритетність цілі

Система цілей

Цілепокладання

Цілеспрямованість

Ціль

Цінність

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання

1. Головними дескрипторами процесу цілепокладання є такі:
 - 1.1) усвідомлюваність та інтенційність;
 - 1.2) усвідомлюваність та успішність;
 - 1.3) цілеспрямованість та оптимальність.
2. Серед перелічених, кроком цілепокладання не є:
 - 2.1) вибір конкретної цілі;
 - 2.2) визначення мети;
 - 2.3) формулювання перспективної цілі.
3. Ціль-засіб – це ціль:
 - 3.1) термінальна;
 - 3.2) аксіологічна;
 - 3.3) інструментальна.
4. Система цілей – це:

- 4.1) впорядкована сукупність характеристик конкретних цілей;
 - 4.2) індивідуальні особливості цілей людини;
 - 4.3) ієрархія засобів досягнення цілі.
5. До критеріїв пріоритетності цілі належать такі:
- 5.1) ресурсність, реалістичність, індивідуальність;
 - 5.2) моральність, перспективність, реалістичність;
 - 5.3) наближеність до мети і термінальної цілі.
6. Критерії чітко сформульованої цілі виокремив:
- 6.1) Дж. Адаір;
 - 6.2) В. Максимов;
 - 6.3) Р. Ділтс.
7. Стратегія цілепокладання характеризує:
- 7.1) конструктивність способу постановки цілі;
 - 7.2) послідовність постановки цілей;
 - 7.3) індивідуальні особливості формулювання цілі.
8. Конкретність, вимірюваність, досяжність, значущість, визначеність у часі – це критерії:
- 8.1) оцінки якості формулювання цілі;
 - 8.2) формулювання конкретної цілі;
 - 8.3) оптимального досягнення цілі.
9. Показником аналізу шляху досягнення цілі не є:
- 9.1) реалістичність;
 - 9.2) оптимальність;
 - 9.3) цілеспрямованість.
10. Стан напруги за досягнення цілі є комфортним для людини:
- 10.1) парацільовика;
 - 10.2) цільовика;
 - 10.3) макіавелліста.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягають відмінності між метою та ціллю?

2. Якими є дескриптори процесу цілепокладання?
3. Якими є головні кроки цілепокладання?
4. За якими критеріями впорядковано цілі у системі цілей?
5. Які виокремлено критерії пріоритетності цілі?
6. Яка стратегія постановки цілі є конструктивною?
7. За якими критеріями оцінюють якість формулювання цілі?
8. Які виокремлено показники аналізу шляху досягнення цілі?
9. У чому полягають особливості макіавеллізму?
10. Якими є характеристики цілеспрямованої особистості?

Проблемні запитання для формування самостійності мислення

1. Чи можна навчитися цілепокладанню?
2. У чому полягають переваги методу аналізу цілі за Р. Ділтсом?
3. У чому полягають переваги та недоліки GROW-аналізу?
4. У чому полягає мета методу SMART?
5. Якими є особливості цілепокладання цільовиків та парацільовиків?
6. Якими є особливості цілепокладання цілеорієнтованих та цілеспрямованих людей?
7. Якими, на вашу думку, є критерії постановки реалістичної цілі?
8. У чому полягають головні труднощі формулювання мети?
9. Чим відрізняються мета і ціль?
10. За яким критерієм потрібно класифікувати професійні цілі?

Теми рефератів

1. Цілепокладання та самодетермінація особистості.
2. Теорії цілепокладання.
3. Цілеспрямованість як мотиваційна характеристика особистості.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Особливості мотиваційної сфери осіб-макіавеллістів.

2. Особливості постановки професійних цілей особами з різним локусом контролю.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Завдання 1.

За допомогою методики GROW-аналізу визначте особливості кар'єрного зростання.

Завдання 2.

За допомогою методики SMART проаналізуйте розробку проекту “Підвищення кваліфікації працівників”.

Завдання 3.

За допомогою методики “Проекція цілі” проаналізуйте особливості формулювання кар'єрних цілей.

Завдання 4.

За допомогою методики “Мапа внутрішньої країни” проаналізуйте ціль кар'єрного зростання. Результати порівняйте з отриманими за допомогою методу GROW-аналізу.

Завдання самоаналізу

1. Опитувальник “Ціль-засіб-результат” А. А. Карманова

Інструкція: дайте відповіді “так”, “ні” або “не знаю, важко відповісти” на наведені запитання.

1. Я активна людина.
2. Іноді мене охоплюють сильні емоції.
3. Буває так, що я чимось сильно роздратований.
4. Я завжди їм те, що мені пропонують.

5. Щоб досягти чогось у житті, треба вміти ставити перед собою цілі.
6. Я би порівняв себе з добре настроєним музичним інструментом.
7. Я завжди роблю так, як мені кажуть.
8. Іноді я замислююсь про сенс життя.
9. Я не люблю, коли мені підказують, як слід чинити.
10. Я можу пояснити вчинки кожної людини.
11. Часто мої близькі мене не слухають, і мені доводиться повторювати одну фразу декілька разів, поки нарешті мене почують.
12. Часто зі мною трапляються дивні речі.
13. Зазвичай я не можу однозначно сказати про когось, чи хороша він людина.
14. Я волію ставити перед собою цілі не дуже складні, але і не надто прості.
15. Зі мною часто трапляються речі, які я не можу пояснити.
16. Коли я залишаюся сам-на-сам, я багато розмірковую.
17. Я рідко сумую.
18. Мені можна довірити будь-яку таємницю.
19. З будь-якої ситуації можна знайти вихід.
20. Споглядання сонця, яке заходить, викликає у мене натхнення.
21. Коли іду повз м'яча, мені кортить копнути його.
22. Коли хвилююсь, я червонію.
23. Хороша музика мене надихає.
24. Волію сам ставити перед собою цілі.
25. Коли бачу неприємну мені людину, виникає бажання завдати їй якоїсь шкоди.
26. Головні речі є для мене однаково важливими, їх не можна проранжувати.
27. Коли я щось роблю, то залюбки вислуховую будь-які поради.
28. Вдало завершена справа викликає у мене приплив доброго настрою.
29. Приймаючи рішення, я зважую усі “за” і “проти”.
30. Іноді буває, що я говорю про когось погано.

31. У мене характер швидше “нападаючого”, ніж “захисника”.
32. Стабільність для мене краще непередбачуваності.

Опрацювання результатів

Підрахувати у кожній шкалі кількість збігів (N) і незбігів (M) з ключем, знайти різницю між цими двома показниками (N–M). Кожна відповідність до ключа оцінюється в 1 бал, відповіді “не знаю” – не обраховуються.

Шкали опитувальника	N	M	N–M
ЦІЛЬ (Ц): 5+ 6+ 8- 14+ 16- 17+ 24+ 26- 29+			
ЗАСІБ (З): 1+ 2+ 9+ 19+ 21- 22- 25+ 27- 31+			
РЕЗУЛЬТАТ (Р): 10+ 11+ 12- 13- 15- 20- 23- 28- 32+			
Шкала неправди (Б): 3- 4+ 7+ 18+ 30-			

Результати вважаються достовірними: 1) якщо кількість відповідей “не знаю, важко відповісти” не більше п’яти; 2) якщо кількість балів за шкалою неправди менше, ніж 0.

Інтерпретація результатів

Ціль

-9 – -5 – нездатність ставити конструктивні цілі (фрустрація). Мотиви неієрархізовані; “мімікрія” під “глобальні цілі”.

-4 – +4 – цілі не завжди обґрунтовані, схильність до пустої трати часу. Легко приймається ціль ззовні. Витрачає сили на те, щоб нарешті зібратися і щось зробити.

+5 – +9 – оптимальний результат. Ієрархізовані мотиви, спрямованість на досягнення, пояснення мети з погляду доцільності.

Засіб

-9 – -2 – вияви обмеженості у виборі засобів досягнення мети (конформність, залежність від ситуації, психологічні комплекси, які заважають реалізовувати потенціал).

-1 – +2 – психологічні бар’єри у досягненні (часто через труднощі постановки мети). Страх самовираження; недостатність спонтанності у поведінці.

+3 – +6 – оптимальний результат. Збалансованість прагматизму у виборі цілі та способів її досягнення, а також напруження та спонтанності.

+7 – +9 – поведінка надмірно спонтанна. Не шукає допомоги від інших, хоче ними керувати. Часто діє всупереч стандартам поведінки.

Результат

-9 – -5 – переоцінка результату власної діяльності. Успіх викликає ейфорію, неуспіх – надмірний сум. Підвищена тривожність. Інтерес до свого внутрішнього світу. Незначні події можуть викликати бурхливу реакцію. Особистісне зростання випадкове, у непередбачуваному напрямку.

-4 – +4 – оптимальний результат. Реалістична оцінка результату. Об'єктивний, неупереджений в оцінці людей. Особистісне зростання цілеспрямоване, динамічне.

+5 – +9 – недооцінювання результатів власної діяльності. Ставлення до результату мало емоційне.

2. Методика визначення локусу контролю(за Дж. Роттером)

Інструкція: на наступні твердження дайте відповідь “так” або “ні”.

1. Просування по службі залежить від вдалого збігу обставин, а не від власних зусиль і особливостей людини.
2. Більшість розлучень виникає через те, що люди не бажають пристосовуватись одне до одного.
3. Хвороба – справа випадку, якщо судилося захворіти, то вже нічого не зробиш.
4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють цікавості та дружелюбності до інших.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Немає потреби докладати зусиль для того, щоб завоювати симпатію інших.
7. Зовнішні обставини – батьки і добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж відносини між подружжям.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.

9. Як правило, керівництво є ефективнішим тоді, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їхню самостійність.
10. Мої оцінки у школі часто залежали від випадкових обставин, наприклад, настрою вчителя, а не від моїх власних зусиль.
11. Коли я щось планую, то вірю, що можу здійснити заплановане.
12. Те, що для багатьох видається везінням, насправді є результатом моїх тривалих цілеспрямованих зусиль.
13. Вважаю, що правильний спосіб життя може сприяти здоров'ю значно більше, ніж ліки.
14. Якщо люди на підходять одне одному, то як би вони не намагалися налагодити сімейне життя, вони все одно розлучаться.
15. Те хороше, що я роблю, як правило, належно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Вважаю, що випадок чи доля не відіграють вирішальної ролі у житті.
18. Я намагаюся не планувати наперед, тому що все залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки у школі залежали від моїх зусиль і ступеня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я часто відчуваю провину за собою.
21. Життя багатьох людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу керівництву, яке дозволяє підлеглим самостійно визначити, що і як робити.
23. Вважаю, що мій стиль життя не є причиною мого ненайкращого стану здоров'я.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин не дозволяє людям досягати успіху у своїй сфері діяльності.
25. У кінцевому підсумку, за погане управління організацією несуть відповідальність люди, які у ній працюють.
26. Я відчуваю, що нічого не можу змінити в обставинах, що склалися у моїй сім'ї.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу схилити на свою сторону будь-кого.

28. На покоління, яке зростає, впливає чимало обставин, так що зусилля батьків щодо їхнього виховання виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється – справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти дії керівників.
31. Людина, яка не зуміла досягти успіху у своїй сфері діяльності, швидше за все не доклала достатніх зусиль.
32. Найчастіше я отримую від членів сім'ї те, що хочу.
33. У неприємностях та неуспіхах у моєму житті частіше були винні інші люди, а не я сам.
34. Дитину завжди можна оберегти від застуди, якщо добре її доглядати та правильно одягати.
35. У складних обставинах я намагаюся зачекати, щоб тим часом проблеми вирішилися самі собою.
36. Успіх залежить від праці і мало залежить від випадку чи везіння.
37. Мені важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.
38. Я відчуваю, що більшою мірою від мене залежить щастя моєї сім'ї.
39. Я надаю перевагу можливості приймати рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу з боку інших.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на усі її намагання.
41. У сімейному житті є ситуації, які не можуть бути розв'язані за найсильнішого бажання.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, мають звинувачувати у цьому лише себе.
43. Своїх успіхів я досягнув завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість неуспіхів у моєму житті мають причиною незнання, невміння чи лінощі і мало залежать від везіння чи невезіння.

За кожну відповідність до ключа нарахувати 1 бал, далі визначити загальну суму балів.

“так” – №№ 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 34, 36, 37, 39, 42, 44.

“ні” – №№ 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.

Особливості локусу контролю:

0-21 бал – екстернальний локус контролю,

22-44 бали – інтернальний локус контролю, у тім числі 22-32 – середній рівень інтернальності,

33-44 – високий рівень інтернальності.

3. Шкала макіавеллізму” Р. Крісті, Ф. Гейза

Інструкція: до вашої уваги 20 блоків ситуацій, кожен з яких містить по три твердження (А, Б, В). У кожному блоці спочатку потрібно прочитати усі три твердження, а потім вибрати з них одне, з яким погоджуєтеся (+) та друге – з яким не погоджуєтеся (–), третє – залишити без відповіді. Опрацюйте результати та визначте рівень макіавеллізму.

Проаналізуйте, які цінності ви готові відсунути на другий план заради досягнення цілі, яку вважаєте головною. З яким напрямом вашого саморозвитку поєднана ця ціль.

1	А	Для того, щоб бути вправним злочинцем, необхідно більше фантазії, ніж для того, щоб бути успішним бізнесменом.
	Б	Твердження “благими” намірами вимощена дорога у пекло” у чомусь є справедливим.
	В	Більшість людей легше забувають про смерть близької людини, ніж про втрату гаманця.
2	А	Чоловіки більше цікавляться машинами, якими керують, ніж одягом, що носять їхні дружини.
	Б	Дуже важливо розвивати у дітей уяву і творчий підхід.

	В	Людам, які страждають від невиліковних хвороб, необхідно надати вибір померти безболісно.
3	А	Люди говорять правду щодо того, чому ви маєте щось зробити, лише тоді, коли їм це вигідно.
	Б	Щастя людини полягає передусім у тому, щоб досягти своєї мети.
	В	Оскільки більшість людей не знають, чого вони хочуть, природно, що хтось повинен їм говорити, що слід робити.
4	А	Головний недолік нашого часу у тому, що люди надто ліниві й поблажливі до себе.
	Б	Найкращий спосіб керувати людьми – це говорити їм те, що вони хочуть почути.
	В	Було б добре, якби люди були добрішими до тих, хто є менш успішним, ніж вони самі.
5	А	Більшість людей по суті є хорошими і добрими.
	Б	Сумісність – найкращий критерій для жінки та чоловіка, решта характеристик не є суттєвими.
	В	Лише після того, як людина отримала від життя те, чого хотіла, їй варто виявляти інтерес до несправедливості, яка існує у світі.
6	А	Життя більшості людей, які досягли успіху, є чистим і моральним.
	Б	Не можна звинувачувати людину за те, що кар'єра для неї важливіше, ніж сім'я.
	В	Було б краще, якби люди менше цікавились тим, як щось робити, і більше – тим, що слід робити.
7	А	Хороший вчитель швидше звертає увагу на питання, що залишилися без відповіді, ніж дає детальні роз'яснення.
	Б.	Коли ви просите когось щось зробити, найкраще повідомити йому щодо своїх справжніх намірів, ніж придумувати більш переконливі пояснення.
	В	Робота людини (її професійна діяльність) – найкращий спосіб визначити, що вона собою являє як особистість.

8	А	Єгипетські піраміди були возведені силами не просто будівельників, а рабів .
	Б	Найкращий спосіб подолати проблему – розв’язувати її, а не терпіти.
	В	Людина повинна робити щось лише тоді, коли вона впевнена у своєму моральному праві на це.
9	А	У світі жилося б краще, якби люди надали можливість майбутньому самому турбуватись про себе, а самі насолоджувалися б теперішнім.
	Б	Лестити важливим людям – означає чинити розумно
	В	Якщо рішення прийнято, найкраще не змінювати його, навіть якщо обставини змінилися.
10	А	Найкращий спосіб діяти – це чинити так, ніби у вас немає іншого виходу.
	Б	Злочинці відрізняються від звичайних людей тим, що вони настільки необачливі, що їх хапають.
	В	Навіть найзакореніліший злочинець у чомусь є внутрішньо порядний.
11	А	Краще бути скромним і чесним, ніж відомим і нечесним.
	Б	Людина, яка здатна і хоче наполегливо працювати, має хороші шанси досягти успіху у своїх починаннях.
	В	Те, що не допомагає нам у повсякденному житті, не є дуже важливим
12	А.	Людину не слід карати за порушення того закону, який вона вважає нерозумним.
	Б	Надто багато злочинців не отримують кари за свої злочини.
	В	Брехня – найбільша річ, яку не можна вибачити.
13	А	Люди не хочуть наполегливо працювати, доки їх не змусять.
	Б	Людині треба дати можливість виправити помилку, навіть якщо вона є серйозною.
	В	Не варто хвилюватися про людей, які самі не здатні прийняти рішення.
14	А	Чоловік є насамперед відповідальним за свою дружину, а не за свою матір.

	Б	Люди у своїй більшості є сміливими.
	В	Краще вибирати розумних людей, ніж просто зручних.
15	А	Небагато людей у світі заслуговують на те, щоб ними цікавились.
	Б	Важко досягти успіху без того, щоб порушити закон.
	В	Здібна людина, яка діє заради власного прибутку, є кориснішою для суспільства, ніж добропорядна, але неуспішна.
16	А	Найкращий спосіб справити враження на інших – це дати їм зрозуміти, що ви вільно можете змінювати свої погляди.
	Б	Найкраще – бути з усіма у добрих стосунках.
	В	У будь-якій ситуації чесність – найкраща лінія поведінки.
17	А	Можна бути хорошим з усіх сторін.
	Б	Добре зарадити собі, а допомогти іншим – ще краще.
	В	Війна та її загроза постійно супроводжують життя людства.
18	А	Дж. Барнум, вірогідно, був правий, коли говорив: “щохвилини у світі народжується щонайменше один простак”.
	Б	Життя досить нудне доти, доки його хтось навмисно не зворушить.
	В	Більшості людей було б корисно контролювати свої емоції.
19	А	У суспільстві більше цінується чутливість до емоцій інших людей, ніж врівноваженість.
	Б	Ідеальним є таке суспільство, де кожний на своєму місці
	В	Найрозумніше керуватися тим, що всі люди мають негативні риси характеру, що виявляються за першої можливості.
20	А	Люди, які розмірковують про абстрактні проблеми, зазвичай не знають того, про що говорять.
	Б	Повністю правдива людина напрошується на неприємності.
	В	Для реалізації принципу демократичності необхідно, щоб кожен мав право голосу.

Опрацювання результатів

Кожному варіанту вибору присвоїти відповідний бал (табл. 4.5) та визначити загальну суму балів.

Таблиця 4.5

№ блоку тверджень	1 бал	3 бали	5 балі	7 балів
1	A+B-	B+B- A+B-	A-B+ B-B+	A-B+
2	A+B-	B+B- A+B-	A-B+ B-B+	A-B+
3	A-B+	A-B+ B-B+	B+B- A+B-	A+B-
4	A+B-	B-B+ A+B-	A-B+ B+B-	A-B+
5	A+B-	B-B+ A+B-	A-B+ B+B-	A-B+
6	A+B-	B+B- A+B-	A-B+ B-B+	A-B+
7	A-B+	A-B+ B+B-	B-B+ A+B-	A+B-
8	B-B+	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B+B-
9	B-B+	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B+B-
10	A+B-	B-B+ A+B-	A-B+ B+B-	A-B+
11	A+B-	B-B+ A+B-	A-B+ B+B-	A-B+
12	B-B+	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B+B-

13	A-B+	A-B+ B-B+	B+B- A+B-	A+B-
14	B+B-	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B-B+
15	B-B+	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B+B-
16	B-B+	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B+B-
17	A+B-	B+B- A+B-	A-B+ B-B+	A-B+
18	A-B+	A-B+ B+B-	B+B- A+B-	A+B-
19	B+B-	A+B- A-B+	A+B- A-B+	B-B+
20	A+B-	B-B+ A+B-	A-B+ B+B-	A-B+

До отриманої загальної суми балів додати 20 балів, що дає Мак-показник, який коливається у межах від 40 до 160 балів. Позначте ваш результат на рис. 4.10. За медіану слід прийняти 100 балів, тоді Мак-показник нижче 100 балів вважається низьким, а вище 100 балів – високим (рис.4.10).

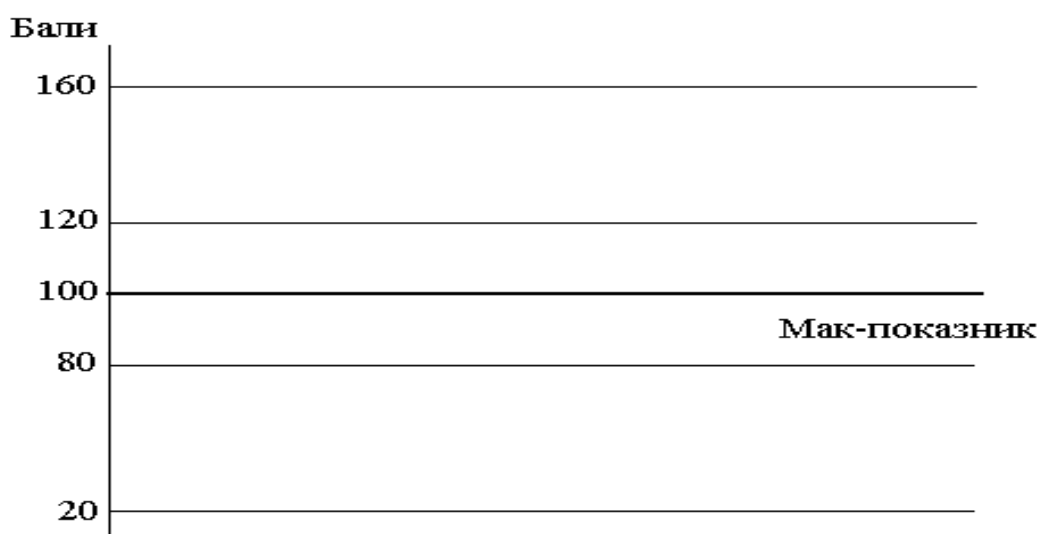


Рис. 4.10. Рівень макіавеллізму

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. Довіра до себе (авт.)

Інструкція: учасники методом мозкового штурму складають перелік сфер, в яких, на їхню думку, людині важливо довіряти самій собі. Згодом кожен учасник зображає, наскільки він довіряє собі у кожній з цих сфер через малюнок квітки. Чим вище і більше квітка, тим більше довіри до себе у певній сфері.

Обговорення: де саме ростуть ваші квіти довіри? Якщо відповісти метафорично, на якому ґрунті їм краще рости? Чим їх треба поливати? Коли вони розквітають? Що означає довіряти собі?

Вправа 2. “Аксіоми Лефевра” (за В. Лефевр)

Інструкція: учасники мають ознайомитися з аксіомами та сформулювати їхній розв’язок.

“Аксіома загального підходу”:

- 1) якщо суб’єкт не спроможний побачити себе таким, хто здійснює поганий вчинок, тоді будь-який імпульс, що спонукає його діяти (у тім числі неморально), перетворюється у реальність;
- 2) якщо суб’єкт спроможний побачити себе таким, що здійснює неморальний вчинок, він спроможний відмовитися від його здійснення.

“Аксіома довірливості”: якщо світ видається суб’єктові ідеальним, тобто з точки зору суб’єкта світ ніколи не підштовхує до здійснення поганих вчинків, то суб’єкт готовий перетворити будь-яку вимогу світу щодо здійснення поганої дії.

Обговорення: як ви зрозуміли ці аксіоми? У чому саме виявляється свобода волі людини? Що людина має знати про світ і як має його сприймати, щоб самостійно вибирати, як їй чинити? Як би ви прокоментували тезу В. Франкла про те, що досягнення людиною сенсу життя подібно до запуску бумерангу. Бумеранг повертається лише тоді, коли не влучив у ціль?

Література до розділу

1. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2006.
2. Капрара Дж. Психология личности / Дж. Капрара, Д. Сервон. – СПб. : Питер, 2003.
3. Макиавелли Н. Государь. Рассуждения о первй декаде Тита Ливия / Никколо Макиавелли ; [пер. с ит. Г. Муравьевой]. – СПб. : Азбука, 2002.
4. Моргенстерн Дж. Технологии эффективной работы. 9 ключевых навыков. пер. с англ. – М. : Изд-во “Добрая книга”, 2006.

РОЗДІЛ 5

САМООРГАНІЗУВАННЯ ЧАСУ (ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ)

Щоб дізнатися, скільки вартує рік, запитай студента, який провалився на іспиті. Щоб дізнатись ціну місяця, запитай матір, яка народила передчасно. Щоб дізнатись ціну тижня, запитай редактора щотижневика. Щоб дізнатись ціну хвилини, запитай того, хто спізнився на поїзд. Щоб дізнатись ціну секунди, запитай того, хто втратив близьку людину у автокатастрофі. Щоб дізнатись ціну однієї тисячної секунди, запитай срібного медаліста Олімпійських ігор.

Бернард Вебер

5.1. Психологія часу

Час визначають як нескінченне середовище, в якому відбувається зміна подій. Людина сприймає зміни подій через відображення відношень між їхньою послідовністю та їхнім впливом на неї. Тому визначено різні аспекти часу (типи часу), а саме:

- 1) *психофізичний час*, що відображає зв'язок об'єктивного часу (засобом виміру якого є годинник) та суб'єктивного сприймання людиною його наповненості та сконцентрованості. Наприклад, коли людині цікава справа, якою вона займається, то об'єктивний час для неї минає швидше;
- 2) *психофізіологічний час*, що відображає зв'язок об'єктивного часу та його суб'єктивного сприймання людиною, яке зумовлене особливостями її нервової системи та протіканням психічних процесів. Наприклад, люди холеричного типу темпераменту суб'єктивно відображають 1 хвилину об'єктивного часу, як 0,7 хв.;
- 3) *особистісно-психологічний час*, що відображає зв'язок об'єктивного часу та його суб'єктивного поділу на життєві віхи. Наприклад, людина може вважати, що її студентські роки були найцікавішими, а переїзд до іншого міста у 25 років кардинально змінив її життєві пріоритети;
- 4) *соціально-психологічний час*, що відображає зв'язок об'єктивного часу та суб'єктивного сприймання людиною його дискретності на культурні епохи. Наприклад, людина знає, що існують відмінності у головних характеристиках успіху в епоху Середньовіччя, Відродження або Нового часу, і це дає їй змогу прослідковувати динаміку певних соціальних явищ.

З погляду соціокультурної концепції, є два типи часу: англо-європейський та арабський, який охарактеризував американський філософ та культуролог Т. Джеймс. Тип часу визначається культурними особливостями сприймання людиною себе відносно уявної лінії часу.

Так в англо-європейському сприйманні часу людина відчуває себе поруч із лінією часу, що дає їй можливість сприймати його дискретно, поділяючи на

минуле, теперішнє і майбутнє. Вимірюється англо-європейський час особистості категорією “поруч із часом” та характеризується у поняттях вчасності, пунктуальності та відповідності до часу.

В арабському сприйманні часу людина відчуває себе на лінії часу, що дає їй можливість сприймати його неперервно, вона щомиті знаходиться тут і зараз. Вимірюється арабський час особистості категорією “крізь час” та характеризується у поняттях зрілості, готовності та завершеності.

Концепція психологічного часу М. Жане та С. Міньковскі, американських клінічних психологів, стверджує, що є дві його форми:

- послідовний, який відображає історичну хронологію подій життя (наприклад, хід історії людства),
- непослідовний, який відображає повторення однієї і тієї самої події на різних витках історії (наприклад, у різних культурах, у різні часи відбувається історія про Попелюшку або Робін Гуда).

Індивідуальні особливості сприймання часу охарактеризовано такими концепціями.

Польський дослідник С. Міньковскі доповнив концепцію психологічного часу характеристикою типів особистості, побудовану за критерієм “сприймання часу”: перший тип – “активісти”, які стурбовані тим, щоб заповнити чимось кожен хвилину свого життя; другий тип – “мрійники”, які воліють спостерігати за плином часу та не втручатись у його послідовність.

Інші клінічні психологи виокремили два типи контакту людини з її майбутнім: 1) перспективний, за якого особистість прагне пришвидшити прийдешність свого майбутнього. Зазвичай, такий тип контакту людини з майбутнім властивий особам 11-24 років 2) ретроспективний, за якого особистість прагне якомога більше віддалити прийдешність свого майбутнього. Зазвичай такий тип контакту людини з майбутнім властивий особам 30-60 років.

Визначено, що у ситуаціях невизначеності, нестабільних ситуаціях люди по-різному планують своє майбутнє, виявляють себе та реалізують свої можливості. Головних типів поведінки у ситуаціях невизначеного майбутнього є чотири.

Перший тип. Особистість орієнтується на досягнення, на використання шансів та випробування власних можливостей у життєвій перспективі. Вона турбується про збереження та розширення соціальних контактів. Сприймає себе як компетентну особу, а ситуацію, що склалась, як таку, що може змінитися на краще. Особистість будує плани на майбутнє.

Другий тип. Особистість акцентує своє становище на теперішньому. Більшою мірою стурбована змінами власного Я, ніж взаєминами з іншими. Зорієнтована на прийняття рішень “тут і зараз”.

Третій тип. Особистість виявляє покору перед обставинами, що склались. Не намагається діяти, майбутнього не проектує.

Четвертий тип. Реагування особистості на ситуацію, що склалась, сповнені розчарування, відчуженості від теперішнього, ностальгуванням за минулим. Адекватні техніки додання обставин не актуалізуються.

Російська психолог-дослідник К. Абульханова-Славська охарактеризувала типи особистості за критерієм регламентованості життя людини суспільними процесами.

Особистості 1-го типу живуть у сфері суспільно необхідного (регламентованого) часу: їхній час життя жорстко регламентований. Частка робочого часу становить до 99% від загального часу життя, можна сказати, що їхній час належить не їм, а організації, в якій вони працюють.

Особистості 2-го типу живуть власним життям. Суспільна регламентованість їхнього часу життя мінімально регламентована суспільною необхідністю. Можна сказати, що їхній час повністю належить їм, і вони самі вирішують, чому його присвятити – близьким людям, самореалізації у професії, творчості. Люди 2-го типу, на відміну від осіб 1-го типу, більше цінують свій час, тому ніколи не витрачають його намарно, і не є хронофагами для навколишніх. Авторська класифікація працівників за типами виконання завдання побудована за критерієм співвідношення кількості виконаних завдань до часу, витраченого на їхнє виконання. Відповідно виокремлено три типи працівників.

Тип А – люди, які працюють результативно. За короткий час виконують завдання, але лише у передбачених межах. Мотивовані саме винагородою за досягнення результату. Їхній рівень самоменеджменту є критичним.

Тип Б – такі люди працюють продуктивно, захоплюються виконанням завдання. Водночас за визначений час встигають напрацювати декілька значущих варіантів виконання завдання. Вони мотивовані можливістю виявити власні здібності у процесі роботи над завданням. Характеризуються високим рівнем самоменеджменту.

Тип В – це люди, які працюють ефективно, вони не є перфекціоністами щодо кінцевого результату діяльності та уміють обмежувати свій інформаційний пошук вимогами конкретної мети діяльності. Співвідношення між напрацьованими результатами та витраченим часом на виконання завдання є найоптимальнішим. Такі люди мотивовані можливістю визнання, їхній рівень самоменеджменту характеризується як середній.

Доцільно залучати працівників до роботи у спільному проекті (або “мозковому штурмі”) у такій послідовності:

- спочатку над завданням працюють ті, хто працює продуктивно – вони пропонують різнопланові варіанти виконання завдання;
- далі підключають тих, хто працює ефективно – вони визначають пріоритетні рішення;
- наприкінці доцільно вислухати тих, хто працює результативно – вони чітко вкажуть на наявні ресурси для виконання завдання.

З’ясовано, що у 35-45 років, зазвичай, спостерігається найяскравіша трансформація мотиву досягнення, тобто зміна провідного мотиву діяльності особистості. Людина відчуває неефективність своїх дій, нерезультативність у справах, необхідність змін у способах побудови й досягненні цілей.

З огляду на це основна група працівників виявляється немотивованою або характеризується мотиваційною кризою. Відповідно, найнадійнішою групою працівників є люди після 50 років. Їм властиві і професіоналізм, і послідовність у рішеннях. Внаслідок пережитої мотиваційної кризи у них актуалізовано резервну

мотивацію, що дозволяє цим працівникам володіти ширшою палітрою засобів досягнення мети.

Визначено, що індивідуально-психологічні особливості сприймання людиною часу зумовлені її індивідуальним “кроком часу”.

“Крок часу” (team-step) – це одиниця індивідуального відображення людиною об’єктивного часу. “Крок часу” є константою протягом усього життя людини.

Дослідник Б. Цуканов охарактеризував типи особистості за критерієм “крок часу”:

- 1) “крок часу” осіб 1-го типу випереджає об’єктивний час в середньому на 0,3 с, тому їх охарактеризовано “ті, які поспішають”. Особи 1-го типу “кроку часу” є тривожними, нетерплячими, їх не покидає чуття цейтноту та нестачі часу;
- 2) “крок часу” осіб 2-го типу є відповідним до об’єктивного часу, тому їх охарактеризовано “точні”. Вони уміють розрахувати час відповідно до власних індивідуальних особливостей та визначати пріоритети ($t=1c$);
- 3) “крок часу” осіб 3-го типу відстає від об’єктивного часу, в середньому, на 0,7 с, тому їх охарактеризовано “повільні”. Особи 1-го типу “кроку часу” є неквапливими, їм властиве чуття необмеженості часу, тому вони не ставляться з повагою до часу інших, водночас не уміють конструктивно використовувати бюджет власного часу.

Цікавою є типологія особистості, що її побудував В. І. Ковальов за критерієм “спосіб організування часу життя”. Дослідник охарактеризував такі типи особистості.

1. Стихійний тип, який залежить від подій та обставин життя. Спосіб організування часу життя характеризується ситуативністю, пасивністю та відсутністю особистої ініціативи.
2. Дієвий тип вирізняється вибірковістю активності в організуванні часу життя, охоплюючи лише окремі періоди та ситуації. Водночас ця вибіркова саморегуляція відбувається без прогнозування.

3. Споглядальний тип ставиться до часу життя пасивно, його спосіб організування часу життя вирізняється хаотичністю та відсутністю чіткості.
4. Перетворювальний тип організує час життя творчо, наповнюючи його сенсом.

Картину організування людиною часу життя доповнює концепція психологічного захисту від відчуття беззмістовності власного часу американського дослідника С. Мадді. Науковець охарактеризував такі психологічні механізми захисту людини за втрати нею сенсу життя:

- крусадерство, що полягає у відшукуванні людиною псевдоважливих подій у теперішньому, які б регламентували час її життя, замість головних справ, що залишились у минулому;
- нігілізм, метою якого є активне дискредитування поглядів, що важливі для інших;
- вегетативність, що виявляється в апатії, нудьгуванні, бездіяльності, нездатності повірити у те, що життя має сенс;
- прокрастинація, змістом якої є немотивоване відкладання важливої справи та намагання людини втомити себе до того часу, коли цю справу потрібно буде виконати.

Вчена А. Болотова виокремила *три основні режими часу* – оптимальний, дефіцитний, невизначений – та побудувала на їхній основі типологію особистісного організування часу, а саме:

- 1) оптимальний тип особистості, за якого людина може успішно працювати в усіх режимах часу та ефективно виконувати завдання;
- 2) дефіцитний тип, за якого людина усі режими часу трансформує у дефіцитний, але завдання виконує успішно;
- 3) спокійний тип, за якого людина успішно працює та самостійно організовує свою роботу в усіх режимах, окрім дефіцитного;
- 4) виконавчий тип, за якого людина впорядковано та успішно працює в усіх режимах, окрім невизначеного;

- 5) тривожний тип, за якого людина успішно працює в оптимальному режимі, а також за наявності резерву часу, вкрай неефективно працює у дефіцитному режимі;
- 6) неоптимальний тип, за якого людина сприймає час конфліктно та не здатна успішно діяти за жодного режиму часу.

Уміння організовувати час, а не просто використовувати його, відображено у понятті продуктивне організування часу.

Продуктивне організування часу розглядають як поєднання умінь людини розподіляти та резервувати час, що забезпечує своєчасність, оптимальність та продуктивність роботи.

Організування часу може бути охарактеризовано як стратегічне, довготермінове, короткотермінове, актуальне. Стратегічне планування часу охоплює період від 3 років і більше, можливе навіть стратегічне планування часу життя. Планування часу терміном від 1 року до 3 років називають довготривалим. Планування часу терміном від 1 тижня до 1 року – короткотривалим, планування часу однієї доби – актуальним.

Стратегіями *резервування часу* є такі:

- 1) стратегія випередження реального часу, за якої людина виконує завдання завчасно, заздалегідь до визначеного терміну. Це дає їй змогу не створювати цейтноту у справах, менше тривожитись щодо термінів виконання завдання, встигати відпочивати;
- 2) стратегія перетворення часу, за якої людина заощаджений або вільний час використовує для саморозвитку. Це надає їй можливість стати компетентнішою і виконати завдання ефективніше, а також зробити свій час більш змістовним.

Третя стратегія резервування часу – відставання – не є ефективною, оскільки здійснений людиною перерозподіл часу не використовується нею для саморозвитку, а ігнорування нормативів часу приводить до професійної некомпетентності.

Характеристика стратегій резервування часу дає підстави стверджувати, що використати час неможливо, його можна лише організувати. Щодо цього, Л.

Зайверт (німецький дослідник організування часу) висловив цікаву думку: знаходьте час для роботи – це умова успіху, знаходьте час для роздумів – це джерело сили, знаходьте час для гри – це секрет молодості, знаходьте час для читання – це основа знань, знаходьте час для дружби – це умова щастя, знаходьте час для мрії – це шлях до зірок, знаходьте час для любові – це справжня радість у житті, знаходьте час для веселощів – це музика душі.

Існує декілька підходів щодо *оптимальності розподілу часу*.

1. Перший підхід вбачає оптимальність розподілу часу у співвідношенні 60% / 40%. Це означає, що частка запланованої робочої активності – виконання завдань – має становити близько 60% часу, а ще 40% залишити для непередбачуваних подій – незаплановані завдання, перемовини, дзвінки, інші справи. Водночас якщо таких незапланованих подій не відбулося, цей вивільнений час розумно зарезервувати.
2. Другий підхід доповнює перший. Цей підхід характеризує розподіл часу, як абсолютний та раціональний. Абсолютний розподіл часу, за якого виконанню завдання планується присвятити усі 100% часу вважається неефективним. Оптимальнішим є раціональний розподіл часу, за якого 60% часу виокремлюється на безпосереднє виконання завдання, 20% – на контроль якості його виконання, 20% – на непередбачувані справи.
3. Третій (правило Паретто) вбачає оптимальність розподілу часу у співвідношенні 20% / 80%. Це означає, що з 100% часу, виокремленого на завдання, 20% займає розробка ідеї, а решта 80% часу ідуть на її реалізування. Знання цього правила дає змогу реалістично визначати часові межі виконання завдання.
4. Четвертий підхід стверджує, що реальним часом виконання завдання є час, який ми збираємося виокремити на виконання (X) помножений на 3 (X*3). Цей підхід також дозволяє реалістично визначати часові межі виконання завдання.

Для того, щоб набути умінь оптимального розподілу часу, доцільно проаналізувати результати виконання методик тайм-менеджменту та визначити:

- 1) яким є ваш тип сприймання часу; 2) які вам властиві механізми захисту від

втрати сенсовності життя; 3) яким є ваш режим часу; 4) за якою стратегією ви резервуєте час; 5) якими є головні причини та поглиначі вашого часу; 6) який підхід розподілу часу є для вас найефективнішим; 7) яким є ваш спосіб організування часу життя.

Водночас слід врахувати та проаналізувати можливі перешкоди оптимальному організуванню часу та його резервуванню. Такими перешкодами є поглиначі часу.

Найрозповсюдженішими поглиначами часу є такі.

1. Нечітке формулювання мети.
2. Відсутність пріоритетів у справах.
3. Спроби надто багато зробити за один раз.
4. Відсутність чіткого уявлення про справи, що слід виконати.
5. Неефективне планування розкладу дня.
6. Особиста неорганізованість та завалений робочий стіл.
7. Надмірне заглиблення в аналіз інформації.
8. Незручна система каталогів.
9. Недостатня мотивація та індиферентне ставлення до роботи.
10. Постійний пошук нотаток, матеріалів, файлів тощо.
11. Недостатньо чіткий розподіл праці та відповідальності.
12. Незаплановані відвідувачі.
13. Нездатність сказати “ні”.
14. Надходження неповної або застарілої інформації.
15. Відсутність самодисципліни.
16. Невміння доводити справи до завершення.
17. Невміння чітко організувати розмову телефоном.
18. Відволікання.
19. Довгі наради, домовляння тощо.
20. Недостатня підготовленість до проведення ділових бесід.
21. Відсутність або неточність зворотнього зв'язку.
22. Балачки на особисті теми у робочий час.
23. Надмірна комунікабельність.

24. Надмірність ділових записів.
25. Постійне відкладання справ на потім.
26. Прагнення знати усі факти з проблеми.
27. Тривалі та марні очікування (прийняття рішень, надходження інформації тощо).
28. Невміння делегувати частину повноважень.
29. Поспіх та нетерплячість.
30. Недостатній контроль за передорученими справами.
31. Безцільний перегляд електронної пошти.

Авторську точку зору щодо способів усунення причин втрати часу представлено у табл. 5.1.

Таблиця 5.1

Причини втрати часу та способи їхнього усунення

№	Причини втрати часу	Наслідки	Способи оптимізування розподілу часу
1	Нечітке формулювання мети	Відсутність мотивації до виконання завдання, необхідність переробляти зроблене	Встановити наявність відповідної компетентності для виконання такого типу завдання та уточнити критерії його виконання
2	Нереалістичне планування часу на виконання завдання	Невстигання виконати завдання у встановлені терміни, постійна втомлюваність	Застосувати прийоми оптимального розподілу часу
3	Нечітке організування роботи	Часті відволікання, що не дають можливості завершити	Забезпечити оптимальні умови для виконання роботи, у тім числі усунути відволікання під час роботи

		виконання завдання, спроби уникнути виконання завдання, поганий настрій	та визначити сфери делегування повноважень
4	Неуміння приймати рішення	Негативне ставлення до необхідності приймати рішення та зацикленість на дрібницях, що не дає змогу оцінити реальний обсяг роботи	Визначити наявність компетентності для виконання роботи, оцінити її значущість, визначити пріоритети
5	Неготовність до виконання завдання	Постійне відкладання виконання завдання до потрапляння у цейтнот	Проаналізувати причини невмотивованості, розділити загальний обсяг завдання на частини
6	Нездатність завершити завдання	Недотримання термінів виконання завдання, негативне ставлення до результатів роботи	Систематизувати інформацію, визначити відповідність результату виконання завдання до попередньо сформульованих критеріїв, актуалізувати чуття завершеності
7	Неуміння опрацьовувати інформацію	Стресовий стан через недостатній або надмірний обсяг інформації	Визначити рівень компетентності для виконання завдання та необхідний мінімум інформації для прийняття рішення

Для особистості є важливою її *компетентність у часі*, яка характеризується:

- здатністю адекватно сприймати та оцінювати час;
- готовністю прогнозувати часові перспективи;
- знанням стратегій планування та організування часу.

Доведено, що таку компетентність у часі можна сформувати за допомогою тайм-менеджменту.

5.2. Завдання та методики тайм-менеджменту

Головними стратегіями тайм-менеджменту є такі:

- здатність до цілепокладання (уміння формулювати та співвідносити реальні та ідеальні цілі, визначати їхню перспективність, підпорядковувати малі цілі головній цілі-цінності);
- встановлення пріоритетів (планування часу відповідно до значущості та терміновості завдань);
- делегування повноважень (перерозподіл та передання завдань, що не потребують особистої відповідальності, іншим компетентним особам);
- співвідношення часових витрат та кінцевих результатів (розуміння, що створення ідеї поглинає у п'ять разів більше часу, ніж її реалізування);
- стратегії планування та резервування часу (уміння ефективно використовувати зекономлений час).

Метою тайм-менеджменту є вміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи.

Головними завданнями тайм-менеджменту та методиками їхнього реалізування є такі: 1) навчіння особистості стратегічному плануванню життя – методика “Планування життя за М. Шлепецьким”; 2) актуалізування особистістю компетентності у часі – методики “Матриця Ейзенхауера” та “Розподіл часу”; 3) навчіння особистості резервувати час – методики “Значущість і терміновість”, “Позитивне планування”.

МЕТОДИКИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Методика “Планування життя” (за М. Шлепецьким)

Мета: здійснити стратегічне планування життя.

Інструкція: відповідно до плану проаналізуйте цілі вашого життя.

1. Індивідуальні цілі:

- 1.1) життєвий стиль (включно імідж, який би ви хотіли мати);
- 1.2) духовна, релігійна, філософська діяльність;
- 1.3) економічна діяльність;
- 1.4) подальша самоосвіта;
- 1.5) рішення, що стосуються вашої роботи;
- 1.6) запланований рівень фізичної активності;
- 1.7) активний відпочинок.

2. Міжособистісні цілі:

- 2.1) сімейне життя (ступінь близькості контактів з рідними);
- 2.2) друзі (їхня кількість, ступінь близькості контактів з ними, звідки вони – робота, наявність спільних інтересів, сусіди тощо);
- 2.3) романтичні взаємини (їхня серйозність, близькість; сподівання на майбутнє);
- 2.4) групові контакти (ступінь приналежності до груп – сім'я, групи за інтересами, надання переваги груповим чи особистим інтересам, рівень емоційної залежності від групи);
- 2.5) роль лідера (який ступінь впливу на групу ви хотіли б мати? Який ступінь відповідальності ви готові взяти на себе? Які взаємини хотіли б отримати?)

3. Довготермінові цілі:

- 3.1) які з обраних вами цілей ви хотіли б досягти через 10, 20, 30 років?
- 3.2) про що з того, що ви маєте тепер, ви із задоволенням згадали б через 10, 20, 30 років?

4. Особливі довготермінові цілі.

5. Якими є цілі, що визначають сенс вашого життя або життєву філософію?

Напрями аналізу результатів виконання завдання: формулювання яких видів цілей є складним та у чому причина цього? Як саме пов'язані між собою усі цілі?

Методика “Значущість і терміновість” (за М. Орловська, модифіковано нами)

Мета: здійснити актуальне та короткотермінове планування часу, а також визначити пріоритети.

Інструкція:

- 1) складіть перелік справ, які вам слід виконати (протягом дня, або тижня);
- 2) оцініть кожну справу за критерієм її значущості: 1 бал – справа низького рівня значущості, 2 бали – справа середнього рівня значущості, 3 бали – справа високого рівня значущості;
- 3) оцініть кожну справу за критерієм її терміновості: 1 бал – справа низького рівня значущості, 2 бали – справа середнього рівня терміновості, 3 бали – справа високого рівня терміновості;
- 4) для кожної справи перемножте бали значущості та терміновості (приклад у табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Оцінка значущості та терміновості справ			
Перелік справ (на тиждень)	Значущість	Терміновість	Результат
1. Скласти звіт	3	3	9
2. Дооформити документи з нового проекту	3	2	6
3. Провести ділову бесіду	2	2	4
4. Організувати зустріч однокурсників	1	3	3

Напрями аналізу результатів виконання завдання: проінтерпретуйте отримані результати. Справи, які отримали в результаті 9 балів слід почати виконувати одразу після аналізу значущості та терміновості справ – сьогодні; справи, які отримали в результаті 8 балів слід почати виконувати із завтрашнього дня; виконання справ, які отримали в результаті 4 та 6 балів можна відкласти на 3 дні; справи, які отримали в результаті 1-3 бали можна спокійно відкласти на тиждень. Водночас, через тиждень потрібно оновити перелік справ та здійснити аналіз їхньої значущості та терміновості.

Методика “Матриця Ейзенхауера” (за Т. Гончаренко, модифіковано нами)

Мета: актуалізувати компетентність у часі, оптимізувати організування часу, аналіз індивідуального режиму часу.

Інструкція: результати опрацювання завдання “Значущість і терміновість” занесіть у табл. 5.3:

- справи, які отримали в результаті 9 балів – вмістити у квадрат I,
- справи, які отримали в результаті 8 балів – вмістити у квадрат II,
- справи, які отримали в результаті 4 та 6 балів – вмістити у квадрат III,
- справи, які отримали в результаті 1-3 бали – вмістити у квадрат IV.

Таблиця 5.3

Розподіл справ за Квадратами значущості

	Термінові справи	Нетермінові справи
Важливі справи	Квадрат I	Квадрат II
Неважливі справи	Квадрат III	Квадрат IV

Порівняйте отримані результати зі змістом, якого надав Квадратам значущості та терміновості Дуайт Ейзенхауер (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Матриця Ейзенхауера

	Термінові справи	Нетермінові справи
Важливі справи	Квадрат I: – невідкладні завдання; – розв’язання кризових ситуацій	Квадрат II: – планування нових проектів; – оцінювання отриманих результатів,; превентивні заходи
Неважливі справи	Квадрат III: – суспільна діяльність; – ознайомлення з документами та новою інформацією	Квадрат IV: – технічна робота; – ділове листування; – телефонні розмови,; розваги

Напрями аналізу результатів виконання завдання: підрахуйте кількість справ у кожному квадраті. Якщо справ у квадраті I більше 3, водночас, у квадраті IV – відсутні, це може свідчити про те, що вам притаманний дефіцитний режим часу. Якщо у квадраті I – 1-2 справи, у квадраті IV – 2-3, а у квадраті II – 2-4 – вам властивий оптимальний режим часу. Якщо у квадраті I – 1 справа, у квадратах III та IV по 4 у кожному – у вас невизначений режим часу.

Методика “Позитивне планування” (за Ф. Петровим, модифіковано нами)

Мета: навчитись резервувати час та аналізувати поглиначі часу.

Інструкція: складіть перелік обов’язкових справ на день. А потім поміж важливими справами вмістіть ті, які вам хочеться робити (у прикладі виділено курсивом). Водночас чітко визначте час, який ви збираєтесь виокремити для кожної справи.

Наприклад,

Перелік справ (на день)	Час виконання справи
Скласти звіт	2 год.

<i>Читати детектив</i>	1 год.
Дооформити документи з нового проекту	2 год.
Провести ділову бесіду	1 год.
<i>Прогулятись</i>	30 хв.
Читання професійної літератури	2 год.
<i>Оформити фотографії з відпустки у фотошопі</i>	30 хв.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: що є більш ефективним – не дозволяти собі відволікатися чи врахувати ці відволікання? Наскільки високою є працездатність протягом дня з урахуванням часу на справи за бажанням?

Методика “Розподіл часу”(за Ф. Зімбардо).

Мета: аналіз ставлення до часу та ефективності його використання.

Інструкція:

1) намалюйте коло “Звичайний день минулого тижня” та розбийте його на сегменти залежно від того, скільки часу ви приділяєте таким справам:

- завдання, які ви не любите, але маєте виконувати;
- завдання, якими ви займаєтеся тому, що вам це цікаво;
- повсякденні побутові справи;
- особисті зустрічі;
- справи, що приносять задоволення;
- планування,
- розваги (або час, коли ви нічого не робите).

2) намалюйте коло “Ідеальний день майбутнього тижня” та розбийте його на сегменти залежно від того, скільки часу ви вважаєте за необхідне приділяти попередньо зазначеним справам.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: яким саме справам ви відвели більше (менше) часу, наскільки такий розподіл є реалістичним для дорослого життя? Як зміниться продуктивність вашої праці та ефективність використання часу? Наскільки реалістичним є здійснений розподіл часу?

Методика “Перспективне планування” (за Ф. Зімбардо)

Мета: здійснення довготривалого планування часу життя.

Інструкція: сформулюйте відповіді на такі завдання.

1. Передбачається, що за наступні три роки ви зміните своє життя. Якими тоді є три головні цілі на наступний рік? Вкажіть їх.
2. Що ви робите, або збираєтесь робити, щоб здійснити кожну із зазначених цілей?
3. Яким ви уявляєте своє життя через три роки? Які 3 завдання ви маєте розв’язати протягом цих три років? Вкажіть їх.
4. Якими засобами ви досягнете те, що плануєте? Як можна зробити ці засоби реалістичнішими?

Напрями аналізу результатів виконання завдання: у чому полягають основні труднощі планування – у формулюванні перспективних цілей, у визначенні засобів їхнього досягнення чи у відсутності мотивації?

Резюме до розділу

Час – це нескінченне середовище, в якому відбувається зміна подій. Аспектами часу є психофізичний, психофізіологічний, особистісно-психологічний, соціально-психологічний. Існує соціокультурна концепція часу, з погляду якої є два типи часу: англо-європейський та арабський.

У концепції психологічного часу С. Міньковскі за критерієм “сприймання часу” визначено типи особистості “активісти” та “мрійники”. Індивідуально-психологічні особливості сприймання людиною часу зумовлені її індивідуальним “кроком часу”, що є одиницею індивідуального відображення людиною об’єктивного часу. Існує три основних режими часу – оптимальний, невизначений, дефіцитний.

Дослідниця К. Абульханова-Славська охарактеризувала типи особистості за критерієм регламентованості життя людини суспільними процесами. В. І. Ковальов побудував типологію особистості за критерієм “спосіб організування

часу життя”. У концепції С. Маді охарактеризовано механізми психологічного захисту особистості від відчуття безмістовності власного часу – крусадерство, нігілізм, вегетативність, прокрастинація.

Головна характеристика компетентності у часі – знання стратегій планування та організування часу. Головними завданнями тайм-менеджменту є організування оптимального розподілу часу та його резервування.

Основні поняття

Компетентність у часі

Крок часу

Оптимальний розподіл часу

Психологічний час

Режим часу

Резервування часу

Тайм-менеджмент

Час

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання

1. Т. Джеймс виділив такі типи часу:
 - 1.1) лінійний та нелінійний;
 - 1.2) структурований та неструктурований;
 - 1.3) англоєвропейський та арабський.
2. Складові стратегічного планування часу визначив:
 - 2.1) А. Антоновський;
 - 2.2) М. Шлепецький;
 - 2.3) А. Сміт.
3. Довгострокові особливі цілі, за М. Шлепецьким, – це цілі, що визначають:

- 3.1) сенс життя або життєву філософію;
 - 3.2) особистісний потенціал;
 - 3.3) термінальні цінності.
4. Подальша самоосвіта за М. Шлепецьким, – це:
- 4.1) індивідуальна ціль;
 - 4.2) міжособистісна ціль;
 - 4.3) особлива довгострокова ціль.
5. До головних поглиначів часу належать:
- 5.1) недостатня мотивація до роботи, нездатність сказати “ні”, бажання знати усі факти;
 - 5.2) надмірність ділових записів та індиферентне ставлення до роботи;
 - 5.3) відсутність самодисципліни та неефективне планування дня.
6. Недотримання часових меж виконання роботи є проблемою для:
- 6.1) цільовиків;
 - 6.2) парацільовиків;
 - 6.3) аллоцентриків.
7. Суб’єктивне сприймання людиною проміжку часу, який вона цікаво провела, як такий, що минув швидко, – це феномен:
- 7.1) “психологічного часу”;
 - 7.2) “фізичного часу”;
 - 7.3) “крізь час”.
8. За М. Жане і С. Мінковські є такі форми часу:
- 8.1) послідовний та непослідовний;
 - 8.2) особистий та суспільний;
 - 8.3) іманентний та перманентний.
9. Крусаерство, нігілізм, вегетативність (у контексті часу) – це:
- 9.1) захисні механізми психіки;
 - 9.2) форми захисту від втрати часу та безсенсовності;
 - 9.3) копінг-стратегії втрати часу.
10. Головними перевагами послідовного організування часу є:
- 10.1) концентрування на значущому та підвищення працездатності;

10.2) переживання успіху;

10.3) зниження стресу.

Питання для самоперевірки

1. Які виокремлено аспекти часу (типи часу)?
2. У чому полягає основна ідея соціокультурної концепції часу за Т. Джеймсом?
3. У чому суть концепції психологічного часу С. Міньковскі?
4. Що характеризує індивідуальний крок часу?
5. Які психологічні механізми захисту людини за втрати нею сенсу життя охарактеризував С. Мадді?
6. Які основні режими часу виокремила А. Болотова?
7. Якими є характеристики компетентності у часі?
8. Якими є головні причини втрати часу?
9. У чому полягають особливості головних стратегій резервування часу?
10. Які визначено підходи до оптимальності розподілу часу?

Проблемні питання для формування самостійності мислення

1. Для досягнення яких цілей людині необхідні уміння самоменеджменту?
2. Яка соціокультурна концепція часу дає людині змогу відчувати результативність свого життя?
3. Людям з яким типом соціальної регламентованості життя найбільш властиві механізми захисту від втрати сенсовності?
4. В якому режимі часу людина здатна до перспективного планування?
5. Які стратегії резервування часу, на вашу думку, найефективніші?
6. Чи є серед причин втрати часу нездоланні?
7. Які поглиначі часу, на вашу думку, приводять людину до цейтноту?
8. Який підхід розподілу часу, на вашу думку, є найбільш реалістичним?
9. Людина з яким способом організування часу життя, на вашу думку, найбільше схильна до тайм-менеджменту?
10. Яке завдання тайм-менеджменту, на вашу думку, найефективніше?

Теми рефератів

1. Філософська та психологічна характеристика часу.
2. Концепції тайм-менеджменту.
3. Критерії ефективного організування часу.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Психологічні чинники компетентності особистості у часі.
2. Соціально-психологічні дескриптори продуктивності праці.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ*Завдання 1.*

Визначте ваші пріоритети на найближчий місяць одним з завдань тайм-менеджменту. Обґрунтуйте свій вибір обраної методики.

Завдання 2.

Порівняйте ефективність планування часу робочого або навчального тижня за результатами виконання завдань “Розподіл часу” та “Матриця Ейзенхауера”.

Завдання 3.

Яке завдання з тайм-менеджменту є найефективнішим для визначення можливостей резервування часу? Виконайте його та обґрунтуйте вашу думку.

Завдання 4.

Визначте власні головні поглиначі часу та проаналізуйте, як їх можна усунути. Чи доцільно ці поглиначі враховувати у позитивному плануванні робочого дня?

Ситуаційне завдання 5.

Прочитайте текст і визначте властивості часу та його поглиначі, які вказав Сенека у “Листах до Луцилія”.

“<...> Так і дій, Луциллій, відвоюй для себе самого, бережи і накопичуй час, який у тебе віднімали або крали, який проходив даремно. Сам переконайся у тому, що я пишу правду: частину часу у нас відбирають силоміць, частину викрадають, частина минає марно. Але ганебніше за усе втрата часу через нашу власну недбалість. Подивись пильніше: адже найбільшу частину життя ми витрачаємо на дурниці, немалу – на лінощі, і усе життя – не на ті справи, що є потрібними. Чи вкажеш ти мені такого, хто знав би, чого вартує день? <...> Дій же так Луциллій, як ти пишеш: не втрачай ні години. Утримаєш у руках сьогоднішній день – не залежатимеш від завтрашнього. А як будеш відкладати, усе життя промайне. Усе у нас є чужим. Нашим є лише час. Тільки час, що тече і зникає, дала нам у володіння природа, але і його, хто хоче, той і забирає. Смертні ж є нерозумними: отримавши щось мізерне і, напевно, таке, що легко відшкодовується, вони собі дозволяють висувати рахунок; але ті, кому вони приділили час, не вважають себе боржниками, адже час не поверне і навіть той, хто має вдячність.

Можливо, ти запитає мене, як чиню я, що смію тебе повчати? Зізнаюсь: як марнотрат, ретельний у підрахунках, я знаю, скільки я витратив. Не можу сказати, що не втрачаю нічого, але скільки гублю і чому, і як, скажу і назву причини моєї бідності. Справа зі мною полягає у тому ж, що і у більшості тих, хто не через власний порок дійшов до зубожіння; усі мене прощають, але ніхто не допомагає. Ну той що? Як на мене, не бідний той, кому досить і найменшого залишку <...>”.

Завдання самоаналізу

1. Персональна компетентність управління часом (за Н. Водоп'яною)

Інструкція: на кожне з питань дайте один з варіантів відповіді “так”, “іноді”, “ні”. Опрацюйте результати та визначте рівень вашої компетентності у часі. Проаналізуйте, як ви можете підвищити її рівень: більше резервувати часу чи усунути його поглиначі.

1. Під час виконання будь-якого завдання я намагаюсь мати резерв часу, виокремлюю свого роду недоторканий час на різні непередбачувані події.
2. Я чітко знаю свої довгострокові цілі, постійно тримаю їх у голові та періодично обмірковую способи їхнього досягнення.
3. Я регулярно здійснюю делегування, доручаючи іншим виконання важливих для мене завдань.
4. Я ретельно планую кроки досягнення своїх цілей.
5. Я розумію, що теревені у робочий час є поглиначем мого часу, та намагаюсь уникати таких ситуацій.
6. Я ціную власний час та прагну сформувати до нього подібне ставлення у інших.
7. Для планування свого часу я використовую нотатки.
8. Кожен робочий день я починаю з визначення того, що потрібно зробити у першочергово.
9. У своїх справах я жорстко дотримуюся встановлених мною термінів виконання.
10. Я добре знаю свої біоритми та планую свої справи з їхнім урахуванням.
11. Я умію та намагаюся говорити по телефону лаконічно.
12. Я досить наполеглива людина і, зазвичай, не зважаючи на перешкоди та відволікання, продовжую працювати за планом.
13. Перед початком будь-якої роботи я ретельно обмірковую її, планую терміни та етапи.
14. Я умію казати “ні” незапланованим справам та відвідувачам.
15. Наприкінці робочого дня я аналізую усе, що відбулося, та обмірковую, що мені заважало виконувати роботу, а що – сприяло.
16. Рутинні справи я намагаюся виконувати блоками або потоком.
17. Я регулярно працюю з органайзером, записником та іншими засобами, що дають мені змогу мені ефективніше керувати своїм часом.
18. Я умію включатись у роботу швидко, без “розкачування”.

19. Навіть випадкові втрати часу (наприклад, стояння у черзі) я намагаюсь використати зі змістом.
20. Я вважаю, що відпочинок також важлива справа, яку слід продумувати та планувати.
21. Мені легко звернутися по допомогу до інших, особливо, якщо це надасть мені змогу краще розподілити свій час.
22. Зазвичай для мене нескладно визначити, які з моїх справ є найважливішими, та які з них слід виконати у першу чергу.
23. Я маю чітке уявлення щодо своєї кар'єри.
24. Я цікавлюся способами керування часом.
25. Я виробив власну систему організування часу.

Опрацювання результатів: кожній відповіді “так” присвоїти 2 бали, кожній відповіді “іноді” присвоїти 1 бал, кожній відповіді “ні” присвоїти 0 балів. Для отримання інтегрального показника підсумувати бали за усіма питаннями та визначити рівень “компетентності управління часом”:

- високий рівень – 40-50 балів,
- середній рівень – 29-39 балів,
- низький рівень – 0-28 балів.

3. *Фізичний та психологічний час (за Дж. Фрейзі).*

Інструкція: зазначте свій варіант відповіді із запропонованих. Опрацюйте результати та визначте властивий вам тип сприймання часу. Складіть перелік переваг і труднощів планування часу вашого робочого тижня з урахуванням типу сприймання часу. Проаналізуйте, як можна мінімізувати виявлені труднощі.

1. Чи носите ви годинник?
 - а) так, я не можу без нього обійтися;
 - б) так, але він більше для іміджу;
 - в) користуюся годинником на мобільному телефоні, цього вистачає.
2. Чи потрібен вам будильник?
 - а) звісно, без нього я спізнюсь на роботу;

- б) якщо призначено важливу зустріч, прокинувся раніше запланованого;
 - в) можу обійтися. Мій біологічний годинник у нормі.
3. Ваші дії у вівторок після обіду:
- а) з головою поринаєте у справи і розплановуєте весь тиждень;
 - б) розумієте, що це лише середина тижня, і працюєте помірно, щоб вистачило сил;
 - в) здається що вже п'ятниця, і попереду вихідні.
4. Чи маєте ви нотатки у мобільному телефоні?
- а) якщо під рукою немає щоденника;
 - б) намагаєтеся, але це непрактично;
 - в) варто спробувати.
5. Чи знайоме вам поняття пунктуальності?
- а) ви завжди приходите вчасно, поважаючи себе та інших;
 - б) намагаєтеся не змушувати себе чекати, але це не завжди виходить;
 - в) вважаєте свої запізнення на 15 хв. серйозним недоліком.
6. Чи вважаєте, що наявність ділового щоденника організовує?
- а) звичайно, кожна сторінка розписана;
 - б) вам його дарують співробітники на Новий рік, але вас вистачає на перші два тижні;
 - в) без щоденника ви не знаєте, що вам слід робити.

Опрацювання результатів: підрахуйте кількість відповідей А, Б, В.

Більше відповідей А – домінуючим є відчуття фізичного часу, що зумовлює пунктуальність та практичність, але не дає можливості швидко змінювати плани, залежно від обставин. Більше відповідей А і Б – гармонія фізичного та психологічного часу, що дозволяє реалізовувати мрії, але і часто сумніватись. Більше відповідей В – домінує є відчуття психологічного часу, що зумовлює легкість спілкування з іншими, уміння продукувати ідеї, але засвідчує неорганізованість у справах.

4. Семантичний диференціал переживання часу (за О. Кузнецовим)

Інструкція: до вашої уваги 25 пар антонімів. З їхньою допомогою визначте конструкти вашого переживання часу та виокремте з них 8 головних. Проаналізуйте, наскільки на сьогодні ви сприймаєте час як такий, що має сенс.

Характеристики часу

1	Тривалий	3 2 1 0 1 2 3	Швидкий
2	Активний	3 2 1 0 1 2 3	Пасивний
3	Напружений	3 2 1 0 1 2 3	Розслаблений
4	Радісний	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
5	Стрімкий	3 2 1 0 1 2 3	Закам'янілий
6	Збитий	3 2 1 0 1 2 3	Пустий
7	Яскравий	3 2 1 0 1 2 3	Тусклий
8	Зрозумілий	3 2 1 0 1 2 3	Неоднозначний
9	Великий	3 2 1 0 1 2 3	Малий
10	Неподільний	3 2 1 0 1 2 3	Розділений
11	Тривожний	3 2 1 0 1 2 3	Спокійний
12	Різнобарвний	3 2 1 0 1 2 3	Сірий
13	Об'ємний	3 2 1 0 1 2 3	Звужений
14	Далекий	3 2 1 0 1 2 3	Близький
15	Неперервний	3 2 1 0 1 2 3	В'язкий
16	Реальний	3 2 1 0 1 2 3	Фантастичний
17	Важкий	3 2 1 0 1 2 3	Легкий
18	Постійний	3 2 1 0 1 2 3	Мінливий
19	Глибокий	3 2 1 0 1 2 3	Поверхневий
20	Відчутний	3 2 1 0 1 2 3	Неосяжний
21	Світлий	3 2 1 0 1 2 3	Темний
22	Замкнутий	3 2 1 0 1 2 3	Відкритий
23	Ритмічний	3 2 1 0 1 2 3	Неритмічний
24	Добрий	3 2 1 0 1 2 3	Жорстокий
25	Швидкий	3 2 1 0 1 2 3	Повільний

Опрацювання результатів: визначте характеристики часу, який ви приділяєте роботі, відпочинку, близьким.

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. “Дві краплини олії” (за П. Коельо)

Інструкція: прочитайте притчу “Дві краплини олії” та дайте відповіді на запитання.

“Один купець відправив свого сина до найбільшого мудреця світу, щоб довідатись від нього секрет щастя. Довго блукав хлопчина пустелею, аж вийшов до прекрасного замку, що височів на вершечку гори. Там жив Мудрець.

Мудрець уважно вислухав, з якою метою прийшов юнак, але сказав, що зараз не має часу тлумачити йому Секрет Щастя. Хай він піде оглянути палац і повернеться через дві години.

– Зроби лише послугу, – попросив Мудрець, простягаючи юнаку ложечку з двома краплинами олії, – носи це з собою і гляди, не пролий.

Юнак подався навмання численними залами палацу, не зводячи очей з ложечки, а через дві години прийшов назад.

– Ну що, – запитав мудрець, – ти бачив перські гобелени у моїй їдальні? А сад, який десять років вирощував мій садівник? А розкішні пергаменти у моїй бібліотеці?

Розгублений юнак зізнався, що не бачив нічого, він дбав тільки про те, щоб не розлити олії, довіреної йому Мудрецем.

– Ще раз піди і оглянь дива мого світу, – звелів Мудрець. – Не можна вірити людині, не знаючи дому, у якому вона живе.

Втішений юнак схопив ложечку й знову подався блукати палацом, не пропускаючи цього разу жодного мистецького твору. Він побачив сад, навколишні гори, красу квітів і те, з яким смаком було все підібрано в замку, а повернувшись, детально про все розповів.

– А де та олія, яку я тобі довірив? – запитав мудрець.

Глянувши на ложечку юнак побачив, що олії там не лишилося.

– Ну що ж, дам я тобі одну пораду, – прорік Наймудріший з мудреців. – Секрет Щастя полягає у тому, щоб побачити усі дива світу, не забувши про дві крапельки олії”.

Обговорення: про що ця притча? Чим можуть бути для людини у метафоричному значенні дві краплини олії? Чи Мудрець дав рецепт саме щастя? Як саме людина може організувати свій час, щоб сконцентрувавшись на головному, водночас, не випускати з поля зору деталі?

Вправа 2. “Хоку” (авт.)

Інструкція: прочитайте хоку та складіть хоку про час.

Ісікава Такубоку

- Не стримати сльози, що впала на щоку.
І не забути мені людини,
Яка показала що все – лише жменя піску!

Коли спокійне серце, –
А це рідкість для нього, –
Тоді і тікання годинника лише забавляє!

Мацуоші Басьо

- Так легко-легко
Вплив – і у хмарці
Задумався місяць

Обговорення: якими є головні характеристики часу вашого життя?

Вправа 3. “Рефлексія часу” (авт.)

Інструкція: завершіть речення.

1. У мене надто мало часу тому, що ...
2. У мене було б більше часу, якби ...
3. Я витрачаю багато часу намарно, тому що ...
4. Я мало можу впливати на планування свого часу тому, що ...
5. Я більшість свого часу використовую для ...

6. Я прагну більше часу приділяти ...

Обговорення: якою є головна причина вашого незадоволення своїм розподілом часу та як можна його оптимізувати?

Література до розділу

1. Абульханова-Славская К. Стратегия жизни / К. Абульханова-Славская. – М. : Аспект Пресс, 1991.
2. Болотова А. Психология организации времени / А. Болотова [учеб. пособ. для вузов]. – М. : Аспект Пресс, 2006.
3. Газилишин В. Відчуття втрати часу у кризових ситуаціях / В. Газилишин // Практична психологія та соціальна робота. – №11. – 2006. – С.24-25.
4. Зайверт Л. Ваше время в ваших руках / Л. Зайверт. – М. : Аспект Пресс, 1991.

РОЗДІЛ 6

САМООРГАНІЗУВАННЯ У СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ (СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ)

Будь-який стрес у достатній кількості... Поганий чи добрий, любов чи біль можуть зламати наш здоровий глузд і подарувати нам думки і здібності, які не отримати іншим шляхом.

Чак Паланік

6.1. Психологія стресу

Стрес: 1) особливий психічний стан людини, яка адаптується до нових умов існування, та спричинений психофізіологічною мобілізацією організму; 2) стан, за якого особистість опиняється в умовах, що перешкоджають її самоактуалізуванню.

Стрес означає напругу, тиск; цей термін увів до наукового обігу в 50-х роках 20 століття Ганс Сельє. Водночас, дослідник охарактеризував два види стресу: дистрес, що є наслідком впливу сильних неприємних для людини чинників, та стрес, як реакція на сильні позитивні фактори.

Динаміка стресу охоплює 5 стадій.

Перша стадія: гостра реакція на подію, напруження, пов'язане з відсутністю знань та умінь щодо додання складної ситуації, а також – з неможливістю відповідати очікуванням ситуації, що склалася.

Друга стадія: оцінка власних можливостей та ресурсів додання ситуації, що склалась. Оцінювання супроводжується індивідуальними фізіологічними, афективно-когнітивними та поведінковими реакціями. Якщо ресурси додання складної ситуації неможливо актуалізувати, відбувається її сильне емоційне переживання.

Третя стадія: зменшення початкового напруження, що пов'язано з доданням складної ситуації, або з емоційним виснаженням, яке пов'язане з переживанням хронічного психологічного дискомфорту.

Якщо стрес є сильним і тривалим, то він перевантажує психологічні адаптаційні можливості людини і стає травматичним. Реакція на стрес такого виду називається посттравматичною. Характеристики посттравматичного стресу такі:

- нездатність людини пригадати важливі моменти травми, травматична подія раз у раз переживається людиною сильно та емоційно;
- намагання людини уникати усього, що може бути пов'язано з травмою;

- зниження інтересу до того, що раніше цікавило, людина стає замкнутою;
- поява відчуття відчуженості, а потім – самотності;
- притуплення емоцій, з'являється нездатність переживати сильні емоції;
- поява відчуття обмеженості майбутнього, звужується часова перспектива.

Найхарактернішими виявами *стресу* у суб'єктивних переживаннях, поведінці та порушенні фізіологічних функцій людини є такі:

- відчуття втрати контролю над собою;
- дезорганізування продуктивності діяльності (розсіяність, зниження працездатності, прийняття помилкових рішень через неуважність);
- кволість, апатія, підвищена втомлюваність;
- розлади сну (більш тривале засинання, раннє пробудження);
- порушення в емоційній сфері (дратівливість, зниження настрою, прискіпливість, необґрунтована критичність);
- порушення апетиту;
- розв'язання проблем за допомогою алкоголю;
- порушення продуктивності пізнавальних функцій (зокрема, зниження уваги та пам'яті);
- наявність фізичного дискомфорту та неприємних відчуттів з боку соматичної системи організму (головний біль, болі у м'язах, спині, підвищення тиску).

Зазначені суб'єктивні переживання стресу генералізуються в узагальнених ознаках стресового стану, якими є такі: 1) цілісна реакція організму; 2) напруження; 3) очікування або переживання загрози; 4) активування та перебудова захисних сил організму з огляду на недостатність, неадекватність наявних адаптивних реакцій.

На сьогодні визначено такі *види стресу*, як: фізіологічний та психологічний.

1. Фізіологічний стрес є наслідком фізичних та фізіологічних стресорів (шум, біль, значні фізичні навантаження, перепади температури, мерехтіння монітора, неоптимальне освітлення тощо). Такий стрес

супроводжується зміною гормонального фону та виявляється у двох типах реагування людини на стресор: реакція “кролика”, за якої людина намагається уникнути дії стресора; реакція “тигра”, за якої людина намагається припинити дію стресора.

2. Психологічний стрес є наслідком соціопсихологічних стресорів (дефіцит часу, конфлікт, відчуття небезпеки, надвисока відповідальність за прийняття рішення, відсутність мотивації тощо). Він завжди супроводжується фізіологічним. Психологічний стрес поділяють на: емоційний, інформаційний, організаційний та професійний.

Причинами *емоційного стресу* є амбівалентність емоцій щодо певного явища, а також емоційна напруженість ситуації. Наслідком емоційного стресу є переживання негативних, неконструктивних емоцій, тривоги, фрустрації.

До причин *інформаційного стресу* належать:

- 1) смислові причини: високий рівень суб'єктивної складності завдання; високий рівень відповідальності завдання; неможливість контролювати ситуацію та непередбачуваність її розгортання, наслідком чого є сприймання ситуації як небезпечної; неуспішне виконання завдання; суперечність інформації;
- 2) операціональні причини: дефіцит, надмірність, великий обсяг інформації; низький рівень ймовірності надходження значущої інформації;
- 3) часові причини: дефіцит часу; невизначеність надходження інформації; аритмічність надходження значущої інформації;
- 4) організаційні: неправильний вибір необхідної інформації; поєднання різних видів діяльності; об'єктивна складність завдання.

Професійний стрес виникає у відповідь на труднощі та спеціальні вимоги з боку професій; він зумовлений особистісними амбіціями, суб'єктивними образами професійного розвитку та професійної самореалізації. Частковим виявом професійного стресу є організаційний.

Організаційний стрес – психічне напруження, пов'язане з високим навантаженням під час виконання професійних обов'язків на робочому місці та пошуком нових неординарних рішень, у тім числі за форс-мажорних обставин. До

суб'єктивних причин та виявів організаційного стресу німецькі психологи В. Зігерт та Л. Ланг віднесли такі страхи у працівників: страх не виконати роботу, страх припуститись помилки, страх бути обійденим іншими, страх втратити роботу, страх втратити власне Я. Аналіз причин організаційного стресу, що їх дослідили Є. Кузьмін та В. Дібшлаг, дав підстави виокремити як головні такі причини: дефіцит часу для завершення планових завдань, надмірна сконцентрованість на термінах виконання роботи; конфлікти з керівництвом або підлеглими, недостатнє, або навпаки, дуже інтенсивне спілкування; тривала робота без відпочинку, що призводить до перевтомлення, монотонність роботи; позбавлення винагороди та неконструктивна критика. Наслідком організаційного стресу є демотивованість працівників.

Слід підкреслити, що у довкіллі та взаєминах немає чогось, що справді є стресом. Це точно ілюструє афоризм Джонатана Свіфта: “Коли ми прагнемо чогось, воно постає перед нами виключно у позитивному світлі; лишень ціль досягнута, і в очах – тільки негативні сторони наших зусиль”. Стрес є лише психофізіологічною реакцією людини на певні сильні подразники – стресори, а умови, за яких стресор впливає, є стресовими ситуаціями.

Стресор (стресовий вплив) – явище або складна ситуація визначеної тривалості.

Види стресорів:

- 1) стресові стимули (стрес-фактори) – окремі об'єкти або дії, що порушують рівновагу організму та спричиняють стресове реагування.
- 2) стресові ситуації – нетипові соціально-психологічні ситуації, реакція на які зумовлена особливостями адаптаційного потенціалу особистості.
- 3) стресові події – фрагмент стресової ситуації, визначений часовими межами і пов'язаний з переживанням головних життєвих цінностей.
- 4) стресове довкілля – це сукупність фізичних та соціальних стресогенних змінних зовнішнього світу.

Головними професійними стресорами є: конфліктність комунікацій, робочі перевантаження, надмірність інформації.

З'ясовано, що головними стресорами у навчанні студенти вважають: 1) недостатність часу на відпочинок; 2) велику кількість нової інформації; 3) несприятливі для навчання побутові умови; 4) невідповідність до занять; 5) нове оточення у навчальній групі; 6) настрій (найчастіше – відчуття буденності).

Нерідко стресові ситуації називають складними ситуаціями, тобто такими життєвими ситуаціями, в яких особистість вбачає суперечність, та виокремлює їх, як проблемні. Характеристиками складних для людини ситуацій є:

- значущість,
- неконтрольованість,
- невизначеність,
- непрогнозованість,
- динамічність,
- стресогенність.

Суб'єктивність сприймання означених характеристик обумовлює рівень складності ситуації, а саме, чи буде ситуація стресогенною або стресовою.

Стресова ситуація – це вид неординарної соціально-психологічної ситуації, у тім числі професійної ситуації, яка висуває об'єктивні підвищені вимоги до адаптаційних можливостей людини та зумовлює зміни у її психічному стані. Стресові ситуації характеризуються наявністю сильних та численних подразників, які становлять загрозу для здоров'я, матеріальних або інформаційних ресурсів, контролю над ситуацією, соціального статусу, поваги, самореалізування. Кількість стресорів характеризує стресонаповненість життя людини.

Існують об'єктивні та суб'єктивні параметри стресової ситуації, водночас, доведено, що стресовість та стресогенність ситуації зумовлюють саме суб'єктивні фактори.

Стресогенна ситуація – це ситуація, яка є потенційно стресовою; чи стане вона стресовою, залежить від її суб'єктивного сприймання.

Для характеристики стресової ситуації потрібно враховувати її суб'єктивні параметри, що виокремили А. Абабков та М. Перре.

Суб'єктивними параметрами стресової ситуації є такі:

- валентність – суб’єктивне значення ситуації, яке впливає на її стресогенність; характер впливу є індивідуальним;
- контрольованість – суб’єктивна оцінка особистої здатності контролю над стресовою ситуацією;
- мінливість – суб’єктивна оцінка того, що стресова ситуація зміниться без участі суб’єкта;
- невизначеність – суб’єктивна оцінка неясності ситуації;
- повторюваність – суб’єктивна оцінка повторюваності стресової ситуації;
- обізнаність – ступінь особистого досвіду переживань подібних ситуацій.

Типи стресових ситуацій: 1) ситуації виклику (ситуації, за яких адаптація може бути досягнута шляхом складних та потенційно ризикованих способів долаття кризи); 2) ситуації загрози (ситуації, що являють собою загрозу втрати матеріальних або психологічних ресурсів); 3) ситуації втрати (травмуюча ситуація втрати когось або чогось, що є значущим для людини).

Авторська типологія стресових ситуацій побудована за трьома критеріями оцінки ситуації, як стресової: 1) контрольованість (К) – можливість людини впливати на появу ситуації; 2) валентність (В) – позитивні (+) або негативні (-) емоції, що асоціюються з ситуацією; 3) значущість (З) – сприймання людиною ситуації, як значущої для неї (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Типологія стресових ситуацій

№	Оцінка стресовості ситуації за параметрами контрольованість (К), валентність (В), значущість (З)	Назва-маркер стресової ситуації	Тип стресових ситуацій
1	$K^+V^+Z^+$	“Мрії збуваються”	Ситуація виклику
2	$K-V^+Z^-$	“Задоволення”	
3	$K-V^+Z^+$	“Свято”	

4	K^+B-3^+	“Відсутність інтересу”	Ситуація загрози
5	K^+B^+3-	“Не моя ціль”	
6	K^+B-3-	“Рутина”	
7	$K-B-3-$	“Криза”	Ситуація втрати
8	$K-B-3^+$	“Відсутність свободи”	

Ситуації “Мрії збуваються”, “Задоволення” та “Свято” характеризують позитивний стрес: у першій ситуації стресором є необмежена можливість впливати на хід подій, у другій – отримання нового позитивного досвіду, у третій – можливість без докладання жодних зусиль отримати щось значуще. Усі інші ситуації характеризують негативний стрес, дистрес.

У ситуації “Відсутність інтересу” стресором є необхідність виконувати небажане завдання, у ситуації “Не моя ціль” – невмотивованість, у ситуації “Рутина” – монотонність роботи.

Ситуації “Криза” та “Відсутність свободи” є найбільш стресовими. У першій ситуації стресором є відсутність чуття сенсу, у другій – неможливість уникнути тиску обставин.

Водночас є певні психологічні властивості особистості, які підвищують імовірність сприймання нею ситуації як стресової. Такими властивостями є поведінка за “типом А” та негативна афективність, які називають диспозиційними факторами стресу.

Особи, яким властива *поведінка за “типом А”*, характеризуються схильністю до суперництва, нетерплячістю, надмірною зосередженістю на термінах виконання роботи, прагненням нереалістичного високого рівня досягнень, прагненням першості за будь-яку ціну.

Негативна афективність людей виявляється у тому, що вони:

- частіше переживають дискомфорт та незадоволеність;

- з ряду позитивних та негативних подій виокремлюють та концентруються на негативних;
- більш схильні до самозвинувачень, схильні ставитися до себе негативно;
- навіть за наявності об'єктивно сприятливих обставин, частіше фокусуються на власних недоліках та неуспіхах.

З'ясовано, що головними рисами осіб з високим рівнем стресового реагування є невпевненість у собі, недовіра до інших, відсутність чуття гумору, песимізм, схильність усе планувати.

Для того, щоб подолати стрес та накопичити досвід його перетворення людина оцінює стресову ситуацію, що відбулася, у такі три етапи:

- 1) віднесення стресової ситуації до одного з типів – ситуація загрози, втрати, виклику;
- 2) визначення методів та ресурсів додання стресу;
- 3) визначення, на скільки реалістичними є можливості здолати негативні наслідки ситуації або покращити позитивний стан. На цьому етапі формується стресостійкість особистості;
- 4) визначення часу та самостійності додання стресу. Саме на цій стадії є необхідним стрес-менеджмент.

Стресостійкість – системна динамічна характеристика, що визначає здатність людини протистояти стресовому впливу або долати стресові ситуації шляхом активного їх перетворення чи адаптації до них без шкоди для власного здоров'я та якості виконуваних завдань.

Компонентами стресостійкості є такі:

- 1) здатність прогнозувати життєві ситуації і, отже, уникати стресового впливу;
- 2) здатність контролювати емоції;
- 3) володіння навичками саморегуляції;
- 4) здатність витримувати тривалу напругу;
- 5) здатність активно перетворювати стресову ситуацію та володіння ефективними способами їх додання;
- 6) здатність своєчасно розв'язувати внутрішньоособистісні конфлікти;

7) задоволеність самореалізацією.

На соціально-психологічному рівні виокремлюють такі показники стресостійкості.

1. Збереження здатності до соціально-психологічної адаптації.
2. Збереження значущих міжособистісних зв'язків.
3. Забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей.
4. Збереження працездатності та якості виконуваної діяльності.
5. Збереження здоров'я.

Як засвідчують сучасні дослідження, стресостійкість не є статичною властивістю людини, а характеризується певною ситуативною мінливістю. Своєю чергою, ця мінливість зумовлена особливостями оцінки ситуації людиною та ресурсністю особистості.

Стресостійкість дає людині змогу здійснити превентивне додання стресу. За даними К. Масені, *превентивне додання стресу* охоплює чотири групи способів:

- 1) уникання стресів шляхом регулювання умов життя та роботи;
- 2) регулювання рівня вимог ситуації до людини;
- 3) зміна стратегій поведінки, що спричиняють стрес;
- 4) формування особистих ресурсів додання стресу.

Більш розгорнутий варіант стратегій додання стресу запропонував Д. Вебер. На думку дослідника, основний репертуар психологічного додання стресу містить такі напрями:

- когнітивне або поведінкове розв'язання проблеми у реальності;
- пошук соціальної підтримки;
- тлумачення ситуації на свою користь;
- уникання проблеми;
- зниження рівня домагань;
- емоційна експресія.

Очевидно, що означений репертуар стратегій додання стресу є широким, але не усі з перелічених у ньому стратегій є конструктивними. Тому важливим стало виокремлення конструктивних та неконструктивних стратегій додання стресу.

Конструктивні стратегії додання стресу є перетворювальними, за яких людина корегує свої очікування, переоцінює ситуацію, та пристосувальними, за яких людина схильна знаходити для себе позитив у ситуації, що склалась. Одним із конструктивних способів попередження стресовості реагування на певні події є розвиток *саногенного (позитивного) мислення* – спосіб мислення, що характеризується домінуванням оптимістичних умовисновків. На думку науковців, які вивчають психічну саморегуляцію, саногенне мислення полягає в умінні людини керувати собою за допомогою рефлексії. А. Гройсман розробив принципи навчіння саногенному мисленню:

- 1) потрібно чітко уявити собі позитивні наслідки певної дії або досягнення певної цілі;
- 2) якомога чіткіше уявити очікувану мету або результати здійсненого, “ігноруючи” негативні якості предмета чи події;
- 3) спеціально зосередити свою думку, що результат досягнення цілі є цікавим сам собою, безвідносно до його оцінки іншими;
- 4) слід сказати собі, що поважаєте себе та винагороджуєте за те, що виконали завдання саме так, як планували.

Головне правило саногенного мислення полягає у тому, щоб з наявних результатів сформулювати три позитивні наслідки.

До *неконструктивних стратегій додання стресу* належать активне емоційне заперечення людиною наявності складної ситуації та уникання нею розв’язання цієї ситуації.

Існує декілька *стратегій успішного додання стресу*: 1) розв’язати проблему; 2) змінити ставлення до проблеми; 3) змиритися з наявністю проблеми, але зменшити її негативний вплив. Стрес-менеджмент найчастіше застосовують у ситуаціях останнього типу.

6 2. Завдання та методики стрес-менеджменту

Ефективний стрес-менеджмент, на думку Д. Адаїра, містить сім кроків додання стресу:

- дія;
- вияв почуттів;
- визначення пріоритетів;
- врахування того, що неможна змінити;
- задіяння особистого досвіду;
- опанування мистецтва керування часом;
- рахувати не горе, а радощі.

Метою стрес-менеджменту є вміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності.

Головними завданнями стрес-менеджменту та методиками їхнього реалізування є такі: 1) аналізування особливостей стресового реагування особистості – методики “Сузір’я емоцій”, “Герой”, “Аналіз стрес-рис”; 2) опанування особистістю стратегій успішного додання стресу – методика “Психологічний аналіз ненормативних кризових ситуацій (ПАНКС)”, “Модальності критики”, “Лабіринт”.

МЕТОДИКИ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ

Методика “Сузір’я емоцій” (авт.)

Мета: проаналізувати особливості суб’єктивного переживання емоційного стресу.

Інструкція: згадайте ситуацію, що викликає у вас напругу. З’єднайте між собою ті емоції, якими можете охарактеризувати свій стан. Визначте домінуючу емоцію (рис. 6.1) (додаток А).

Напрями аналізу результатів виконання завдання: які асоціації у вас викликає конфігурація рисунка, на що це схоже? Дайте назву своєму емоційному стану, так щоб вона включала асоціації та головну емоцію, наприклад, “Сонце творчого підйому”, “Плащ нудьги”. Далі проінтерпретуйте, що означає ваш емоційний стан, яку історію можна розповісти про нього, як можна його подолати або пролонгувати?



Рис. 6.1. Сузір'я емоцій

Методика “Герой” (за К. Ленктон, модифіковано нами)

Мета: визначити вид стресу, що впливає, та ознаки його суб’єктивного переживання.

Інструкція: напишіть короткий сценарій про Героя, дотримуючись такого плану: 1) знайомство з Героєм, опис його характерних рис; 2) Герой вирішує щось зробити, але не справляється і зазнає поразки; 3) опис подальших дій Героя, що виявляються помилковими, неадекватними ситуації; 4) Герой згадує про те, що колись випадково він щось чув, бачив, отримав і скеровує дії у новому напрямі.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: чи достатньо чіткою була мета героя? Що слугувало причиною неуспіху? Чому неуспіх був сприйнятий Героєм, як помилка? Чи змінюється разом з діями і мета Героя? Якою мірою властивий Герою стрес-менеджмент?

Методика “Аналіз стрес-риси” (авт.).

Мета: проаналізувати особливості стресового реагування та виявити диспозиційні фактори стресу.

Інструкція: складіть перелік ваших особистісних рис, що спричиняють стресове реагування.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: для яких саме стресорів є індикаторами зазначені вами риси? Допишіть для кожної риси її позитивне значення. Отож, що ви умієте?

Завдання “ПАНКС (Психологічний аналіз ненормативних кризових ситуацій)” (авт.)

Мета: проаналізувати шляхи превентивного додання стресу.

Інструкція: 1) сформулюйте і коротко запишіть проблемне питання, до обмірковування якого ви часто повертаєтесь, яке останнім часом не дає вам спокою(це питання не повинно стосуватися проблем фізичного здоров’я або економічних проблем); 2) дайте відповіді на наступні запитання: а) на вашу думку, вам достатньо відомо про обставини, чинники даної ситуації, події, що її супроводжують? (варіанти відповіді: відомо/невідомо); б) чи хотіли би ви на

даний час поговорити з кимось про ситуацію, що склалася; чи вважаєте, що ви відкриті для всебічного обговорення? (варіанти відповіді: відкритість/закритість); в) чи вважаєте, що дане питання може бути вирішене саме так, як ви бажаєте? (варіанти відповіді: можливо/неможливо). Ваші відповіді є своєрідним “кодом”, за яким у таблиці “Психологічний аналіз ненормативних кризових ситуацій” ви можете знайти короткий огляд вашого прикладу, а детальніше прочитати в інтерпретації.

Таблиця 6.2

Психологічний аналіз ненормативних кризових ситуацій

№	“Код”	Назва-маркер конфлікту	Негатив	Позитив
1	відомо відкритість неможливо	мрія	• хаос ієрархії мотивів • соціальний тиск на особистість у виборі пріоритетного напрямку діяльності	• наявність мотиву
2	відомо закритість неможливо	перегляд цілей	• невідповідність результату до мети • “мрія з минулого”	• усвідомлення мети • процес аналізу ситуації
3	відомо відкритість можливо	самореалізація	• невизначеність виду діяльності • процес з відтермінованим у часі результатом • викривлене сприймання своїх сильних якостей	• прагнення об’єктивувати свій внутрішній світ
4	відомо закритість	захисні механізми	• уникання конфлікту	• усвідомлення неготовності до

	МОЖЛИВО			рішення • пошук альтернативних варіантів рішень
5	невідомо відкритість неможливо	фантазія	• відсутність мотиву	• створення парадоксальних варіантів рішень
6	невідомо закритість неможливо	духовна криза	• різкі психологічні зміни	• прагнення до саморозуміння
7	невідомо відкритість можливо	інтуїція	• недовіра до себе	• угледення істини
8	невідомо закритість можливо	недостатність інформації	• несформованість компетентності	• потреба у організуванні знань

Напрями аналізу результатів виконання завдання.

Причинами внутрішньоособистісного конфлікту з назвою “*мрія*” можуть бути: а) хаотичність ієрархії мотивів особистості. Людина не може або відчуває труднощі у чіткому визначенні рейтингу власних цілей на близьку чи/та далеку перспективу, відділити значуще від другорядного; звідси тривожність, напруженість, страх помилитися; б) наявність соціального тиску на особистість при виборі нею пріоритетного для себе напрямку діяльності. Людина вважає за необхідне іти певним обраним нею шляхом, проте макро- або, частіше, мікросоціальне оточення вказує індивідові на несвоєчасність обраної цілі чи її невідповідність до загальноприйнятих у цьому середовищі. Отож, особистість опиняється у ситуації вибору між самореалізацією та виправданням очікувань оточення.

Керуючись принципом позитивної психотерапії, для кожної конфліктної ситуації був визначений і позитивний момент. У випадку “мрії” цим *позитивом* є наявність мотиву дії, тобто людина усвідомлює значущість поставленої перед собою мети та відчуває внутрішню готовність до її досягнення.

“Перегляд цілей” часто спричиняє такі ситуації, як: а) невідповідність досягнутого результату до очікуваної цілі; б) “мрія з минулого”. Людині видається, що на даний момент у неї є нагода нарешті реалізувати те, що в минулому було дуже значущим. Проте здійснення колишньої мрії у теперішньому не приносить людині відчуття очікуваної радості. Отож, особистість постає перед питанням: невже її така довгоочікувана мета виявилася позбавленою сенсу, а теперішні зусилля були марними? Насправді ж, опинитися у такій ситуації було варто для того, щоб “відмовитися” від колишньої мрії, що не дає людині змоги сформулювати актуальні цілі. Проте за таких обставин ця “відмова” є усвідомленою необхідністю, а не втечею через те, що не вистачило сил чи не посприяли обставини. *Позитивом* є процес аналізу наявної ситуації та, як результат, усвідомлення нової наповненої сенсом мети.

“Самореалізацією” окреслюється один із найсприятливіших періодів у житті людини, коли вона найбільш повною мірою здатна виявити власний потенціал. На нашу думку, самореалізація – це власне конструктивне вирішення внутрішнього особистісного конфлікту, що може бути спричинений невизначеністю виду діяльності, коли людина відчуває у собі значні сили до активних перетворень, проте не знає своєї “праці за покликом” чи викривленим сприйманням своїх сильних якостей. Часто воно пов’язане з особливостями самоакцептації – позитивного сприймання себе, що сформоване під впливом думок та висловлювань значущих осіб. Останні можуть вважати найпозитивнішими рисами особи ті, що відповідають соціально-етичним нормам даного мікросередовища, або такі, що на їхню думку, можуть допомогти особистості виявити себе з найкращого боку. Проте не завжди такі припущення мають високий рівень вірогідності. Отже, людина постає перед необхідністю переглянути і, можливо, переоцінити перелік власних сильних якостей, виявляючи, як вона реалізує індивідуальний стиль діяльності. Бажання отримати

негайний результат від докладених зусиль. Людині необхідно нагадати собі, що самореалізація, як і зростання вишуканих плодів, потребує наполегливої кропіткої праці, результати якої є відтермінованими у часі. За усіх перелічених труднощів ситуація не втрачає *позитивного* моменту – людина за даних обставин відрізняється оптимальним рівнем мотивації до об'єктивізації внутрішнього світу, тобто втілення свого задуму у реальність.

“*Захисні механізми*” ми бачимо як чинники внутрішнього конфлікту “другого кола”: за їх участі особистість намагається подолати конфліктну для себе ситуацію, проте причина конфлікту при цьому так і залишається неусвідомленою. Нашарування захисних механізмів у буквальному сенсі поглиблюють проблему. Результат їх дії – уникання людиною конфлікту, що можна порівняти з нівелюванням природності на користь ерзацу. Але і така ситуація має свої *позитивні* сторони: 1) людина усвідомлює свою неготовність до прийняття рішення, отже вона може уникнути імпульсивних необдуманих вчинків; 2) уникання конфлікту змушує людину раз у раз шукати шляхи уявного вирішення проблеми. В такий спосіб можуть бути знайдені альтернативні варіанти рішень складної ситуації з цілком прийнятним варіантом.

“*Фантазія*” як спосіб побудови віртуальної реальності теж може містити паростки внутрішнього конфлікту, оскільки у людини, яка фантазує, мотивація реалізації ідей, думок, бажань характеризується дуже низьким рівнем, спроб зробити щось у реальному часі немає. Для вирішення проблеми ситуація не є втраченою. Як *позитив* можна відзначити, що фантазія робить можливим створення парадоксальних варіантів рішень, які часто своєю оригінальністю виводять людину зі стану опору реальності або недіяння.

“*Духовна криза*” є найскладнішим варіантом внутрішньоособистісного конфлікту, оскільки торкається питання сенсу життя особистості. Людина переживає різкі психологічні зміни: точка відліку власного Я змінюється багато разів за короткий проміжок часу, і особа не встигає “закарбувати” усі свої образи, ролі, персони. Нашаровуючись, вони спотворюють особистісну часову перспективу, і людині важко визначити, якою вона є і має бути. Здавалося б, невирішене питання. Проте людина здатна особисто на нього відповісти, тому

що саме у ситуації духовної кризи в людини актуалізується прагнення до саморозуміння. І це є значущим *позитивним* моментом.

“*Інтуїцією*” ми назвали ситуацію, в якій людина почуває себе невизначено через відсутність доказів на користь рішення, яке вона визначила для себе як найбільш прийнятне. Чіткіше такий стан можна окреслити як недовіра людини до самої себе. Проте лише сама людина знає (навіть якщо й несвідомо), яке рішення є для неї кращим. *Позитив* міститься у підтримці довіри до себе через самоінтерес. Прислухавшись до себе, особа зможе побачити справжній хід подій та суть речей. Угледення істини – чи не варте воно невеликого ризику?

Ситуація, в якій людина переносить акцент із розв’язання проблеми на збір даних щодо цієї проблеми, ми окреслили як “*недостатність інформації*”. Особистість не володіє (або володіє недостатньою мірою) індивідуальними засобами, прийомами, що забезпечуватимуть їй прийняття ефективних рішень у проблемних ситуаціях. Інакше кажучи, не сформована компетентність щодо цієї конфліктної ситуації з огляду на відсутність життєвого досвіду чи неактуалізованості цього досвіду. Можна сказати, що людині потрібно чітко сформулювати висновки за даними життєвої задачі. *Позитивом* є те, що за таких обставин особа відчуває своєрідний імпульс – потребу в організації, структуруванні знань. Це виявляється у прагненні визначити обставини, що є підвладними особі, та такі, що знаходяться поза її компетентністю на даний час.

Методика “Модальності критики” (авт.)

Мета: проаналізувати особливості стресового реагування у ситуаціях критики та визначити стратегії успішного додання критики-стресору.

Інструкція: згадайте ситуацію, коли вас критикували, та проаналізуйте.

Види модальностей критики:

1) *Критика як дія* (негативно оцінюються особистісні властивості):

- 1.1) яку мою властивість критикують?
- 1.2) що візаві говорить про цю властивість?
- 1.3) що нового про цю властивість він сказав?

Резюме:

- виявляється, я вмію ...
- у яких ситуаціях я можу застосувати ці уміння?

2) *критика як емоція* (тиск на особистість):

- 1.1) чому мене критикували?
- 1.2) для чого мене критикували?
- 1.3) що я відчував?

Резюме:

- у мене актуалізували такі властивості, як ...
- у чому позитивний бік цих моїх властивостей?

3) *критика як думка* (негативна оцінка результатів роботи):

- 3.1) які недоліки знайшли у моїй роботі?
- 3.2) яким є погляд візаві?
- 3.3) що ще він має сказати, щоб я з ним погодився?

Резюме:

- я володію інформацією, яка дає мені можливість ...
- як нова інформація збагачує мою ідею?

Напрями аналізу результатів виконання завдання: у якій модальності – дії, емоції, думки – ви сприймаєте критику найбільш гостро? До яких превентивних дій ви можете вдаватися, щоб знизити рівень стресовості ситуації критики?

Методика “Лабіринт” (авт.)

Мета: проаналізувати стратегії успішного долаття стресу.

Інструкція: намалюйте стресову для вас ситуацію у вигляді лабіринту. Далі пройдіть цим лабіринтом та знайдіть вихід із нього.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: наскільки складним є лабіринт? Чи потрапляли ви у тупіки чи одразу знайшли шлях до виходу? Якщо для вас найскладнішим у цьому завданні було намалювати лабіринт, швидше за все ви з усіх сил намагаєтесь уникати стресових ситуацій, але чи розв’яже це проблему? Якщо для вас найскладнішим у цьому завданні було пройти лабіринтом, ймовірно, вам необхідно опанувати стратегії долаття стресу. Якщо ви не певні, що вихід з лабіринту саме там, де ви його знайшли, ви умієте долати

стресові ситуації, та не варто забувати про думки та почуття того, хто разом з вами у складній ситуації.

Резюме до розділу

Стрес – стан, за якого особистість опиняється в умовах, що перешкоджають її самоактуалізуванню. Види стресу: фізіологічний та психологічний.

Стресор (стресовий вплив) – явище або складна ситуація визначеної тривалості. Види стресорів: стресові стимули (стрес-фактори) та стресові ситуації.

Психологічні властивості особистості, які підвищують ймовірність сприймання нею ситуації як стресової: є поведінка за “типом А” та негативна афективність, які називають диспозиційними факторами стресу.

Стресостійкість – здатність людини протистояти стресовому впливу або долати стресові ситуації шляхом активного їх перетворення чи адаптації до них без шкоди для власного здоров’я та якості виконуваних завдань.

Ефективні стратегії успішного додання стресу: 1) розв’язати проблему; 2) змінити ставлення до проблеми; 3) змиритися з наявністю проблеми, але зменшити її негативний вплив.

Основні поняття

Негативна афективність

Поведінка за типом А

Превентивне додання стресу

Стрес-менеджмент

Стрессова ситуація

Стресогенність

Стресор

Стресостійкість

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання

1. Якщо стрес не є контрольованим, але є зрозумілим, то людина:
 - 1.1) шукає інформацію;
 - 1.2) не надає значущості інформації;
 - 1.3) заперечує інформацію.
2. Завдання можна зробити менш стресовим для виконавця, якщо:
 - 2.1) надати йому можливість виявляти більше самостійності;
 - 2.2) знизити рівень вимог до нього;
 - 2.3) максимально збільшити час для виконання завдання.
3. Активна робота можлива за:
 - 3.1) високого рівня вимог та високого рівня самостійності;
 - 3.2) низького рівня вимог та високого рівня самостійності;
 - 3.3) низького рівня вимог та низького рівня самостійності.
4. Організаційними факторами, що спричиняють стрес, не є:
 - 4.1) відсутність мотиваторів;
 - 4.2) нецікава робота;
 - 4.3) надмірне або недостатнє навантаження.
5. Найбільш підвладні стресу особи:
 - 5.1) полenezалежні;
 - 5.2) полезалежні;
 - 5.3) полецентровані.
6. За шкалою стресу Холмса та Рає визначають:
 - 6.1) рівень життєвої кризи;
 - 6.2) стресовість життєвих подій;
 - 6.3) життєві зміни.
7. Диспозиційний фактор стресу – це:
 - 7.1) риси особистості, що становлять готовність стресово реагувати;
 - 7.2) риси особистості, що спричиняють стрес;
 - 7.3) підвладність людини стресам.

8. Негативна афектація виявляється у:
 - 8.1) схильності надавати більшого значення негативним подіям;
 - 8.2) диспозиції до стресу;
 - 8.3) зовнішньому локусі контролю.
9. Соціальна підтримка – це:
 - 9.1) система взаємовідносин, спрямована на збільшення позитивних подій;
 - 9.2) співпереживання близьких;
 - 9.3) спеціальні соціальні інститути.
10. Особи з поведінкою за типом Б реагують на стрес:
 - 10.1) психосоматикою;
 - 10.2) фізіологічною напругою;
 - 10.3) “психологічним стресом”.

Питання для самоперевірки

1. Які види стресу виокремив Г. Сельє?
2. Які охарактеризовано стадії стресу?
3. Які визначено суб’єктивні переживання людиною стресу?
4. Які виокремлено види психологічного стресу?
5. Які охарактеризовано види стресорів?
6. Якими є диспозиційні фактори стресового реагування?
7. Які визначено типи стресових ситуацій?
8. Які охарактеризовано компоненти стресостійкості?
9. У чому полягає суть саногенного мислення?
10. Які охарактеризовано успішні стратегії долаття стресу?

Проблемні питання для формування самостійності мислення

1. Які стресори, на вашу думку, є найсильнішими?
2. Які види стресу людина переживає найчастіше?
3. Якими є чинники стресогенності ситуації?
4. Які емоції найчастіше є в епіцентрі стресової ситуації?
5. Чи можна відкорегувати негативну афективність?

6. Якими є чинники стресостійкості особистості?
7. Що є більш ефективним – попередити стрес чи успішно його здолати?
8. Якими є компоненти досвіду долаття стресу?
9. Якими є головні завдання професійного стрес-менеджменту?
10. Яке завдання стрес-менеджменту, на вашу думку, є найефективнішими?

Теми рефератів

1. Соціально-психологічні чинники стресостійкості.
2. Типологія стресорів.
3. Характеристики стресової ситуації.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Мотиваційні дескриптори працездатності особистості.
2. Стрес-риси людей з різним рівнем психологічного стресу.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Завдання 1.

Проаналізуйте ваші особливості сприймання ситуації конфлікту з колегами за допомогою методик “Аналіз стрес-рис” та “Сузір’я емоцій”. Визначте ефективність цих завдань для розв’язання ситуацій такого типу.

Завдання 2.

Складіть перелік професійних (навчальних) стресових ситуацій аналогічно до Шкали стресових подій (Шкали оцінки соціальної адаптації) Холмса&Рає (додаток Б).

Завдання 3.

За допомогою методик “Герой” та “Психологічний аналіз ненормативних кризових ситуацій” проаналізуйте ситуацію підвищеної втомлюваності людини на

роботі протягом останніх двох тижнів. Відомо, що вона курує важливий проект, який має бути готовий за місяць. Водночас щодня вона конфліктує з колегами по роботі, які за обставин проекту опинилися її підлеглими.

Завдання 4.

За допомогою методики “Лабіринт” розв’яжіть стресогенну ситуацію, до якої потрапляєте найчастіше. Зробіть висновок про домінування у цій ситуації об’єктивних стресових обставин, вашого сприймання цих обставин та ваших стресогенних рис. Визначте необхідні превентивні способи додання стресової ситуації.

Ситуаційне завдання 5.

Прочитайте текст та визначте, які методики стрес-менеджменту задіяв Робінзон з однойменного роману Даніеля Дефо, та сформулюйте на підставі аналізу Робінзона правила додання кризових ситуацій.

“Так, доля поклала мене заслужено, коли прирекла на дійсно самотнє життя на безвідрадному острові ...

... Я узявся серйозно і докладно обмірковувати своє становище і почав занотовувати свої думки – не для того, щоб увічнити їх як повчання людям, які, можливо, опиняться у схожому становищі, але просто для того, щоб висловити усе, що мене краяло і мучило, і так хоч трохи вивільнити свою душу. Але якими б обтяжливими не були мої міркування, розум мій почав помалу брати верх над відчаєм. У міру сил я намагався втішити себе тим, що могло трапитись і гірше, та протиставляв злу, що зі мною трапилось, – добро. З повною неупередженістю я, мов кредитор і боржник, занотовував усі прикросці, що я їх зазнав, а поряд – усе, що відбувалось зі мною обнадійливе.

Зло

Добро

Я закинутий на похмурий,
безлюдному острові і не маю
жодної надії на визволення.

Але я живий, я не потонув, як усі члени нашого
екіпажу.

Я віддалений від усього
людства і приречений на
горе.

Я беззахисний від нападу
людей і звірів.

Але я не вмер від голоду і не загинув у цій
пустельній місцині, де людині немає чим
годуватись.

Але острів, на який я потрапив, є безлюдним, і я не
бачив на ньому жодного хижака, як на берегах
Африки. Що стало би зі мною, якби мене викинуло
на африканський берег?

Запис цей з очевидністю свідчать про те, що навряд чи хтось у світі потрапляв до більш складного становища, і тим не менше воно містило у собі як негативні, так і позитивні сторони, за які потрібно бути вдячним – гіркий досвід людини, яка зазнала найгіршого нещастя на землі, вказує, що у нас завжди знайдеться якась втіха, яку у рахунку наших бід і благ варто записати до прибутку”.

Завдання самоаналізу

1. Шкала психологічного стресу Лемур–Тесьє–Філліона (адаптація Н. Водопьянкової).

Інструкція: вашій увазі пропонують низку тверджень, що характеризують психофізіологічні особливості переживання людиною стресу. Оцініть ваш стан за останній тиждень за допомогою 8-бальної шкали частоти переживань. Цифри від 1 до 8 означають частоту переживань: 1 – ніколи, 2 – вкрай рідко, 3 – рідко, 4 – нечасто, 5 – іноді, 6 – часто, 7 – дуже часто, 8 – постійно).

Опрацюйте результати та визначте властивий вам рівень психологічного стресу. З тверджень опитувальника виокремте 5, які ви вважаєте головними ознаками переживання вами психологічного стресу, та на їхній основі визначте вид психологічного стресу, з яким ви найчастіше стикаєтесь.

№	Твердження	Відповідь
1	Стан напруженості та крайньої знервованості	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Відчуття сухості у роті	1 2 3 4 5 6 7 8

3	Я перевантажений роботою. Мені зовсім не вистачає часу	1 2 3 4 5 6 7 8
4	Я поспіхом ковтаю їжу та/або забуваю попоїсти	1 2 3 4 5 6 7 8
5	Після роботи я ніяк не можу відключитися від думок про незавершені справи, проблеми, питання; я “застрягаю” на переживанні робочих ситуацій та нерозв’язаних питань, обмірковую свої ідеї знову і знову	1 2 3 4 5 6 7 8
6	Я почуваюся самотнім та нікому не зрозумілим	1 2 3 4 5 6 7 8
7	Я страждаю від головного болю; напруженості та дискомфорту у шийному відділі; болях у спині; спазмах у шлунку	1 2 3 4 5 6 7 8
8	Я поглинутий невеселими думками та змучений тривожним станом	1 2 3 4 5 6 7 8
9	Мене раптово кидає то у жар, то у холод	1 2 3 4 5 6 7 8
10	Я забуваю про зустрічі або справи, які мав зробити або розв’язати	1 2 3 4 5 6 7 8
11	У мене часто псується настрій, я легко можу заплакати від образи або виявити агресію	1 2 3 4 5 6 7 8
12	Я почуваюся втомленою людиною	1 2 3 4 5 6 7 8
13	У складних ситуаціях я міцно стискаю зуби або кулаки	1 2 3 4 5 6 7 8
14	Мене не можна назвати спокійною та безтурботною людиною	1 2 3 4 5 6 7 8
15	Мені важко дихати або у мене раптово перехоплює дихання	1 2 3 4 5 6 7 8
16	У мене є проблеми з травленням або кишківником	1 2 3 4 5 6 7 8
17	Я схвилюваний, стурбований, збуджений	1 2 3 4 5 6 7 8
18	Я легко лякаюсь, шум або шурхіт змушують мене здригатися	1 2 3 4 5 6 7 8
19	Мені необхідно більше ніж півгодини для того, щоб заснути	1 2 3 4 5 6 7 8
20	Я збитий з пантелику, мої думки заплутані, мені не	1 2 3 4 5 6 7 8

	вистачає зосередженості, і я не можу сконцентрувати увагу	
21	У мене втомлений вигляд	1 2 3 4 5 6 7 8
22	Я відчуваю важкість на своїх плечах	1 2 3 4 5 6 7 8
23	Я стривожений, відчуваю потребу постійно рухатися	1 2 3 4 5 6 7 8
24	Мені важко контролювати свої вчинки, емоції, настрій, жести	1 2 3 4 5 6 7 8
25	Я відчуваю напруженість	1 2 3 4 5 6 7 8

Опрацювання результатів: визначити загальну суму балів та відповідний рівень стресу.

155 балів та вище – високий рівень стресу (стан дезадаптованості, необхідно змінювати стиль життя).

154-100 балів – середній рівень стресу (стан психологічної адаптованості до робочих навантажень).

до 100 балів – низький рівень стресу, що не є станом адаптованості.

3. Опитувальник “Диференційована оцінка станів зниженої працездатності”(за Н. Водопьяновою).

Інструкція: прочитайте висловлювання та оцініть, наскільки вони відповідають вашим звичайним переживанням протягом дня.

Опрацюйте результати та визначте властиві вам стани зниженої працездатності. Визначте, як можна мінімізувати вияв цих станів шляхом саногенного мислення та способів превентивного додання стресу.

№	Твердження	Відповідь
1	Робота приносить мені задоволення	1 2 3 4
2	Я з легкістю можу повністю сконцентруватися на роботі	1 2 3 4
3	Робота не видається мені надто одноманітною	1 2 3 4
4	Я працюю майже з відразою	1 2 3 4
5	Я почуваюся незграбним та сонним	1 2 3 4

6	Хотілося б, щоб у моїй роботі було більше різноманітних завдань	1 2 3 4
7	У мене виникає чуття невпевненості під час виконання роботи	1 2 3 4
8	На перешкоди у роботі я реаую спокійно та зібрано	1 2 3 4
9	Щоб справитись з виконанням робочих завдань мені доводиться докладати значно більше зусиль, ніж я звик	1 2 3 4
10	Я виконую роботу без особливого напруження	1 2 3 4
11	Я втрачаю загальний контроль над робочою ситуацією	1 2 3 4
12	Я почуваюся втомленим	1 2 3 4
13	Я продовжую працювати далі, хоча не відчуваю особливого зацікавлення	1 2 3 4
14	Усе, що відбувається на моєму робочому місці, я можу контролювати без жодного напруження	1 2 3 4
15	Я працюю з неохотою	1 2 3 4
16	Я намагаюся змінити діяльність або відволіктися, щоб подолати відчуття втомленості	1 2 3 4
17	Я вважаю свою роботу досить приємною та цікавою	1 2 3 4
18	Буває, що за деяких робочих ситуацій я відчуваю страх	1 2 3 4
19	На роботі я кволий та безрадісний	1 2 3 4
20	Робота не надто обтяжує мене	1 2 3 4
21	Мені доводиться змушувати себе працювати	1 2 3 4
22	Виникають ситуації, за яких доводиться миттєво зібратися та прийняти рішення, щоб запобігти можливим перешкодам у роботі	1 2 3 4
23	Під час роботи мені хочеться встати, трохи розім'ятись та порухатися	1 2 3 4
24	Я не межі того, щоб заснути просто за роботою	1 2 3 4
25	Моя робота заповнена різноманітними завданнями	1 2 3 4
26	Я із задоволенням виконую свою роботу	1 2 3 4
27	Мені здається, я легко можу виконати будь-яке поставлене	1 2 3 4

	переді мною робоче завдання	
28	Я зібраний та повністю включений у виконання будь-якої дорученої мені справи	1 2 3 4
29	Я можу без труднощів задіяти усі необхідні заходи для подолання складних ситуацій	1 2 3 4
30	Час за роботою пролітає непомітно	1 2 3 4
31	Я звик до того, що у моїй роботі завжди може трапитися щось непередбачуване	1 2 3 4
32	Я реагую на те, що відбувається, досить швидко	1 2 3 4
33	Я ловлю себе на відчутті, що час ніби зупинився	1 2 3 4
34	Мені стає не по собі навіть з незначної перешкоди у роботі	1 2 3 4
35	Моя робота дуже одноманітна, і я був би радий будь-якій зміні протягом робочого процесу	1 2 3 4
36	З мене досить цієї роботи	1 2 3 4
37	Я відчуваю себе вкрай змученим	1 2 3 4
38	Мені неважко приймати будь-які рішення, що стосуються виконання моєї роботи	1 2 3 4
39	Останнім часом робота не приносить мені і половини колишнього задоволення	1 2 3 4
40	Я почуваюся знервованим та дуже дратівливим	1 2 3 4

Опрацювання результатів: для оцінки кожного стану просумувати бали за твердженнями певних номерів та співвіднести з тестовими нормами.

Стомлюваність = $\Sigma(9, 11, 12, 21, 32) - \Sigma(2, 10, 14, 27, 28) + 25$

Монотонність = $\Sigma(5, 6, 23, 24, 33, 35) - \Sigma(3, 25, 30) + 15$

Пересиченість = $\Sigma(4, 13, 15, 19, 36, 39) - \Sigma(1, 17, 20, 26) + 20$

Стрес = $\Sigma(7, 18, 22, 31, 34, 37, 40) - \Sigma(8, 29, 38) + 15$

Тестові норми

Ступінь вираженості	Стомлюваність	Монотонність	Пересиченість	Стрес
---------------------	---------------	--------------	---------------	-------

стану				
Низький	До 15	До 15	До 16	До 16
Помірний	Від 16 до 25	Від 16 до 25	Від 17 до 24	Від 17 до 24
Виражений	Від 26 до 31	Від 26 до 30	Від 25 до 30	Від 25 до 30
Високий	Від 32 і вище	Від 31 і вище	Від 31 і вище	Від 31 і вище

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. Життєві завдання (авт.)

Інструкція: учасники ознайомлюються з прикладами “розв’язання” “життєвих ситуацій”, які побудовані як логічні задачі (два посилення і варіанти висновків). Оскільки життя не вкладається у правила класичної логіки, то висновки до задач можуть бути не зовсім логічними, а більше – психологічними. Це ще один варіант ігор розуму. Завдання учасників – згадати про децентрацію і змодельовати різні варіанти рішень “життєвих завдань”.

Приклад:

- хотілося б знати своє призначення у житті,
- часто замислюєшся над сенсом власних дій,

-
- а) сенс і життєве призначення не одне і те саме,
 - б) замислюєшся над сенсом, бо не знаєш призначення,
 - в) коли зрозумів сенс, можеш знайти своє призначення,
 - г) коли знаєш призначення, питання сенсу життя не таке актуальне.

“Життєві задачі”:

- 1.1) життя цікаве,
- 1.2) життя складне;
- 2.1) хотілося б бути щасливим,

2.2) хотілося б бути мудрим;

3.1) люди бувають різні,

3.2) я – людина;

4.1.) кожен на щось сподівається,

4.2.) у житті варто сподіватися лише на себе;

5.1.) ніхто не хоче робити помилки,

5.2) люди схильні помилятися.

Обговорення: учасники оприлюднюють розв’язки “життєвих завдань”. Група може спільними зусиллями скомбінувати найоптимальніші варіанти серед усіх представлених. Які висновки у вирішенні задач можуть бути взяті як життєві кредо? Яким було б життєве кредо вашого Героя? А яке ваше життєве кредо?

Додаток А

Шкала стресу Холмса&Рає

Ранг	Життєві події	Показник життєвих змін
1.	Смерть близької людини	100
2.	Розлучення	73
3.	Власна хвороба або травма	53
4.	Звільнення з роботи	47
5.	Вихід на пенсію	45
6.	Зміни у стані здоров’я одного з членів сім’ї	44
7.	Зміни у фінансовому становищі	38
8.	Зміни у характері роботи	36
9.	Зміни у службових обов’язках	29
10.	Син або донька покидають дім	29
11.	Видатне особисте досягнення	28
12.	Один з подружжя починає або перестає	26

	працювати	
13.	Початок або завершення навчання	26
14.	Зміни в умовах життя	25
15.	Перегляд особистих звичок	24
16.	Проблеми з керівництвом	23
17.	Зміни у графіку або в умовах роботи	20
18.	Зміна місця проживання	20
19.	Зміна місця навчання	20
20.	Зміни у режимі сну та бадьорості	16
21.	Відпустка (канікули)	13

Додаток Б

Характеристика основних емоцій за К. Ізардом

1. *Радість* – позитивна емоційна реакція, пов’язана з задоволенням потреби. Є бажаною емоцією.
2. *Інтерес* – позитивна емоційна реакція, спричинена появою інформації чи об’єкта, до якого є вибіркове ставлення. Переживається як прагнення спостерігати та вивчати об’єкт.
3. *Здивування* – емоційна реакція без чітко визначеної валентності. Виникає під впливом несподіваних подій. Активізує когнітивні процеси.
4. *Страждання* – негативна емоційна реакція, викликана інформацією про неможливість задоволення важливої потреби. Людина може занепасти духом та почуватися самотньо.
5. *Гнів* – негативна емоційна реакція, зумовлена перешкодами на шляху до досягнення життєво важливих потреб. Переживається як мобілізування енергії, відчуття хоробрості та впевненості у собі.
6. *Відраза* – негативна емоційна реакція, спричинена об’єктами (предметами, людьми, явищами), причетність до яких суперечить моральним та естетичним установкам суб’єкта. Часто супроводжується прагненням дистанціюватися від об’єкта.

7. *Презирство* – негативна емоційна реакція, викликана чуттям власної переваги та успішності над іншою людиною, чиї дії трактуються, як неуспішні. Переживається як зверхнє та зневажливе ставлення до інших.
8. *Страх* – негативна емоційна реакція, зумовлена наявністю інформації щодо реальної (або уявної) загрози, небезпеки. Переживається як невпевненість у собі та неможливість впливати на перебіг подій.
9. *Печаль (сум)* – негативна емоційна реакція, спричинена усвідомленням втрати життєво важливих об'єктів (людей, переконань). Переживається як розчарування та неможливість щось повернути.
10. *Сором* – негативна емоційна реакція, зумовлена інформацією щодо невідповідності власних реакцій людини до морально-етичних та/або суспільних цінностей і норм. Переживається як прагнення сховатись, щопшвидше вийти з ситуації, яка виявляє цю невідповідність.

Література до розділу

1. Абабков В. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. Абабков, М. Перре.– СПб. : Речь, 2004.
2. Брайт Д. Стресс. Теории, исследования, мифы / Д. Брайт, Ф. Джонс [пер.с англ.]. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.
3. Водопьянова Н. Психодиагностика стресса / Н. Водопьянов. – СПб.: Питер, 2009.
4. Гринберг Дж. Управление стрессом / Гринберг Дж. – СПб. : Питер, 2004.
5. Изард К. Психология эмоций / К. Изард [пер.с англ.]. – СПб. : Питер, 1999.

РОЗДІЛ 7

УМІННЯ ПРАЦЮВАТИ У КОМАНДІ (ТІІМ-МЕНЕДЖМЕНТ)

*Найефективнішим способом поведінки відносно іншої людини є:
співпраця, взаємоповага та прощення.*

Бернард Вебер

7.1. Характеристика видів соціальних груп

Для того, щоб охарактеризувати команду – групу професіоналів – спочатку необхідно проаналізувати особливості групи, що надасть можливість з'ясувати, чи кожна група є або може стати командою.

Зазвичай під соціальною групою розуміють відносно стійку сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин та залучених до типових форм діяльності. Група є відносно сталою спільнотою людей; становище групи у суспільстві зумовлене рівнем життєдіяльності її членів. Сукупність людей, котра претендує називатись групою, об'єднана не лише спільністю умов і засобів соціальної життєдіяльності, у ній також відбувається взаємовплив осіб одне на одну (за матеріалами Л. Орбан-Лембрик, 2006).

За кількістю членів розрізняють групи малі, що складаються від 3 до 40 осіб, та великі – від 41 і більше осіб. У табл. 7.1 представлено порівняльний аналіз видів соціальних груп за такими критеріями: 1) особливості спілкування у групі; 2) особливості керування групою; 3) мета дій групи.

Соціальна група характеризується структурованістю. Компонентами структури групи є такі:

- 1) формальна – ієрархія посад, спеціалізація функцій, схематичні лінії комунікації;
- 2) комунікативна – комунікативні властивості членів групи, регламентація ділових контактів;
- 3) владна – влада як можливість впливати на інших предствлена двома формами: керівництво та лідерство;
- 4) рольова – розподіл групових ролей (типових способів поведінки).

Навчальна група – студенти, які об'єднані метою навчання. При цьому кожен студент може мати власну мету навчання – отримати диплом, отримати престижну професію, стати професіоналом, знайти друзів, отримати офіційне визнання своїх здібностей тощо. Важливо, щоб психологічний клімат навчальної групи був сприятливим для навчання студентів у ній, а саме: студенти можуть

Таблиця 7.1

Види соціальних груп

Велика/ мала група	Вид соціальної групи	Тип створення	Особливості спілкування у групі	Особливості керування групою	Мета дій групи
Велика група	Натовп	Стихійний	Міжперсональне спілкування членів групи одне з одним не є можливим	Можливий лише мало передбачуваний вплив емоційного лідера	Спільної мети немає
	Аудиторія	Скоординований ініціатором	Спілкування відбувається у підгрупах	Можливе скерування уваги групи на об'єкт спільного інтересу (наприклад, музичний концерт, художня виставка)	Мета індивідуалізована та не обговорюється

Мала група	Колектив	Організування адміністрацією організації відповідно до цілей функціонування	Спілкування є безпосереднім	Організовує роботу групи здійснює спеціально призначений керівник. Водночас у групі є лідер, який справді має на неї вплив. Нерідко керівник та лідер конфліктують	Мета є спільною, водночас, індивідуальний інтелектуальний внесок у її досягнення нерівноцінний
	Виробнича група		Спілкування є безпосереднім, але відбувається в угрупованнях	Організує та перевіряє роботу групи керівник	Мета є спільною. Група не формулює мету самостійно, що впливає на зниження рівня персональної відповідальності за результат роботи

	Інтелектуальна група		Спілкування є безпосереднім	Організовує роботу групи призначений керівник. Причина конфліктів з лідером – концептуальні розбіжності	Мета є спільною. Група впливає на остаточне формулювання мети
	Навчальна група		Спілкування є безпосереднім та зумовлює рівень згуртованості групи	Спільне виконання завдань організовують лідери підгруп	Мета може бути як індивідуалізованою, так і спільною. Останнє є чинником сприятливості психологічного клімату групи для навчання у ній
	Команда	Організування за рішенням керівництва організації	Спілкування є безпосереднім та ефективним	Сталого керівника немає, індивідуальне лідерство зумовлене професіоналізмом кожного члена групи	Мета є спільною, самостійно сформульованою групою

вільно висловити власний погляд щодо життєвих та наукових питань, у групі відсутній конформізм, студенти не замовчують, а вміють розв'язувати конфлікти, що виникають.

З'ясовано, що найбільш проблемно, конфліктно формується рольова компонента структури групи. Це пов'язано з відмінностями у визначенні соціальної ролі людини керівником групи та її самооцінкою власних особистісних характеристик, здібностей, професійної компетентності.

Між членами малої групи може розподілятися від 10 до 20 соціальних ролей. Л. Орбан-Лембрик та В. Сідоров виокремили такі типові соціальні ролі у групі: 1) “спостерігач” (здійснює пошук інформації та переоцінку контактів членів групи); 2) “провідник” (передає інформацію іншим, контролює отримання інформації членами групи та домовляється про ділові зустрічі телефоном); 3) “оратор” (інформує зовнішніх суб'єктів, готує промови, подання, звіти), 4) “голова” (проводить зустрічі та підписує угоди); 5) “лідер” (організовує та мотивує членів групи, навчає та консультує учасників групи); 6) “зв'язківець” (підтримує інформаційні зв'язки всередині групи та налагоджує зв'язки групи з оточенням, проводить зустрічі та перемовини); 7) “підприємець” (ініціює нові проекти, шукає нові прибуткові ідеї, завойовує прибічників); 8) “медіатор” (врегульовується суперечності та проблеми, розв'язує конфлікти між членами групи, сприяє адаптуванню членів групи до нових умов праці); 9) “розподілювач ресурсів” (складає графіки, розподіляє бюджет, визначає пріоритети, приймає рішення про виокремлення ресурсів групи); 10) “учасник перемовин” (представляє інтереси групи, бере участь в перемовинах).

Підкреслимо, що зобов'язання членів групи з різними соціальними ролями перетинаються, що може призвести до конфліктів або зниження рівня персональної відповідальності.

Прийняття людиною соціальної ролі в групі як своєї, на нашу думку, залежить від типу соціальної спрямованості особистості та особливостей її соціального характеру.

Дослідник Дж. Холланд виокремив такі типи соціальної спрямованості особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємливий, артистичний.

Реалістичний тип

Властива висока емоційна залежність, зорієнтований на теперішнє. Надає перевагу заняттям з конкретними об'єктами та їх використуванням. Обирає напрям діяльності, що потребують моторних навичок та спритності. Надає перевагу професіям з конкретними завданнями: механік, інженер, водій, агроном. Характерні невербальні здібності, розвинуті моторні навички, просторова уява. Має шанси досягти успіху в таких галузях: фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

Інтелектуальний тип

Характерні аналітичний розум, незалежність та оригінальність суджень. Домінують теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на розв'язання інтелектуальних творчих завдань. Найчастіше обирає творчі професії. Структура інтелекту гармонійна: розвинуті вербальні та невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але у діяльності на спілкування не налаштований. У бесідах є найчастіше передавачем інформації; зазвичай є інтровертом. Найбільш ефективний у таких сферах діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

Соціальний тип

Відрізняється вираженими соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребою у широкому колі спілкування). Незалежний від оточуючих, з успіхом пристосовується до обставин. Емоційний та чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням повчати та виховувати оточуючих, здібністю до співпереживання та співчуття. Сфери діяльності, яким надається перевага: психологія, медицина, педагогіка.

Конвенційний тип

Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певними алгоритмами. Є здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до розв'язання проблем є стереотипним. Риси характеру:

консерватизм, підлеглисть, залежність. У поведінці та спілкуванні дотримується стереотипів, добре наслідує звичаї. Слабкий організатор та керівник. Найчастіше домінують невербальні здібності. Сфери діяльності, яким надається перевага: бухгалтер, фінансист, крамознавець, економіст, машиніст, канцелярський службовець.

Підприємливий тип

Обирає цілі та завдання, що дає змогу виявити енергію, імпульсивність, ентузіазм. Рисами характеру є: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. Надає перевагу завданням, пов'язаним з керівництвом, особистісним статусом. У структурі інтелекту домінують вербальні здібності. Не подобаються заняття, що потребують посидючості, великих зусиль та праці, моторних навичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно реалізуються у таких професіях, як: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

Артистичний тип

У взаєминах з іншими спирається на власну уяву та інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд на життя. Риси характеру: незалежність у прийнятті рішень, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в області гуманітарних наук. Добре розвинуті сприймання та моторика. Високий рівень екстравертованості. У структурі інтелекту домінують вербальні здібності. Сфери діяльності, яким надається перевага: історія, мистецтво, філософія.

Рівні соціального характеру особистості охарактеризував Б. Братусем.

Перший, *егоцентричний* рівень соціального характеру особистості визначається домінуючим прагненням особистості лише до власної зручності, зиску та престижності; ставлення до інших винятково споживацьке: чи сприяє інша людина особистому успіху, чи вона є вигідною – інша людина сприймається як річ. Особисте благо є важливішим, незалежно від того, чи щасливі інші.

Другий рівень – *групоцентричний*. Людина ідентифікує себе з певною групою, її ставлення до інших залежить від того, чи належать ці люди до групи. Якщо інша людина належить до групи, то вона є цінною не як така, а своєю

приналежністю до групи. Якщо інший не належить до групи, то на нього можуть не поширюватись почуття поваги, прощення, любові. Світ поділяє на “своїх” та “чужих”. Успіхи та поразки людина переживає у своїй групі та у зв’язку із своєю групою.

Третій рівень – *просоціальний*, або *гуманістичний*. Цей рівень соціального характеру передбачає, що людина цінує і себе, і інших; визнає рівні права, свободи та обов’язки. Дотримується принципу: “Чини з іншими так, як хотів би, щоб поводитись з тобою”. Щастя та благополуччя поширюється на усіх людей, усе людство.

Будь-яка мала група проходить декілька етапів у своєму становленні. Авторський погляд на можливий конструктивний та неконструктивний розвиток малої групи вміщено у табл. 7.2.

Таблиця 7.2

Етапи розвитку групи

Період	Критерії порівняння	Конструктивний розвиток групи	Неконструктивний розвиток групи
Від півроку до двох років	Знайомство членів групи одне з одним	Знайомство відбулося за перші 1,5 -2 місяці навчання. Для знайомства члени групи організували спеціальну зустріч	Через півроку спільної роботи/навчання учасники групи ще не знають на ім’я усіх колег, спілкуються лише з деякими особами, які є територіально найближчими

	Визначення соціальних ролей у групі та лідера групи	Члени групи виконують соціальні ролі відповідно до власного бажання та здібностей	Ролі у групі як ярлики “призначає” лідер, який поводить себе зухвало і лідером як таким не є
	Поява підгруп за інтересами	Формування у членів групи соціальних компетенцій: вміння конструктивно спілкуватись, розв’язувати конфлікти, знаходити односторонців	Розширення групи на підгрупи за критерієм успішності, як наслідок, поява “зірок” та “аутсайдерів”
Від одного до двох років	Визначення цінностей групи	Визнання цінностей єдності – спілкування, взаємодопомога, прагнення знань	Визнання цінностей першості – прагнення визнання, матеріальних благ, першості
Від трьох до семи років	Формування спрямованості групи	Формування “ядра” групи з 5-12 осіб, які об’єднані спільними цілями-цінностями щодо професійної діяльності	“Занепад” групи – зменшення обсягу спілкування всередині групи та загострення конкуренції

Отже, становлення групи відбувається протягом п’яти – семи років. Увесь цикл життєдіяльності групи – її утворення, становлення, розвиток, функціонування, розпад – регламентовано груповими процесами.

Групові процеси – це почерговість зміни стадій функціонування, що зумовлена психологічними властивостями членів групи та їхньої мети участі у групі. Розглянемо групові процеси детальніше.

Соціальні психологи виокремили такі групові процеси: нормативний вплив, феномен групового тиску (мобінгу), групова згуртованість, лідерство, конформізм, прийняття групових рішень.

Нормативний вплив – це такий процес розвитку групи, що супроводжується активізуванням членів групи, які становлять у ній меншість. Наслідком є зміна мети групи та/або способів її досягнення.

Груповий тиск (мобінг) – це процес розвитку групи, що супроводжується агресивним впливом більшості групи на меншість, дискримінуванням окремих членів групи за відмову визнати цінності більшості своїми. Наслідком є зниження працездатності членів групи та її розшарування на угруповання.

Згуртованість – процес розвитку групи, що супроводжується формуванням особливого типу зв'язків у групі, що підвищує рівень прихильності членів групи одне до одного. Наслідком є спільність цінностей, цілей, ефективність діяльності групи.

Конформізм – явне або приховане рішення членів групи вважати думку більшості більш правильною, ніж їхня особиста. Наслідком є зменшення рівня психологічної сумісності членів групи та труднощі прийняття рішень у групі.

Ефект поляризації – стан групи у процесі прийняття рішення, за якого обмін думками членів групи набуває альтернативності. Наслідками можуть бути як ризик занепаду групи, так і набуття згуртованості групи внаслідок научіння долати суперечності.

Групові конфлікти визначають як суперечності, що ведуть до зіткнення поглядів. Наслідком є або загострення непорозумінь, або зняття напруження у групі та гуртування однодумців.

Прийняття групових рішень – процес обговорення членами групи її мети, завдань та цінностей. Найефективнішим вважають такий метод, як “мозковий шурм”. Наслідком прийняття групового рішення може бути або поляризація та

загострення конфлікту, або компроміс, або формулювання спільної мети та засобів дій.

Лідерство – процес організування та управління членами групи, що супроводжується активізуванням членів групи на основі їхньої психологічної сумісності. Наслідком є досягнення групових цілей в оптимальні терміни. За визначенням Л. Орбан-Лембрик, лідер – член групи, наділений найбільшим ціннісним потенціалом, що забезпечує йому провідний вплив у групі. Лідером є особа, яка уміє мотивувати та організовувати інших для досягнення спільної мети. Г. Лактіонова сформульована такі принципи лідера: 1) лідер – це той, хто має послідовників; 2) успішний лідер – це не той, кого люблять або обожнюють, а той, чий послідовники діють у правильному напрямі; 3) лідери є відкритими для спілкування та обміну досвідом, а також можуть бути прикладом; 4) лідерство не передбачає, що його наслідком є наявність привілеїв, звань, грошей; 5) лідерство – це відповідальність за результат.

Особа у групі справді є лідером, якщо вона характеризується такими якостями, як: швидкість та гнучкість розуму, широта й глибина знань, вміння брати на себе відповідальність, вміння тримати слово, вміння зрозуміло говорити, стриманість, гуманізм та повага до людей, адекватна самооцінка, наполегливість у досягненні мети, не є індивідуалістом, вміє визначати пріоритети. Рисами глобального лідера – лідера, який характеризується високим рівнем інтелектуальної та організаційної віддачі у перспективі та умінням координувати роботу декількох команд – є такі: 1) мислить глобальними категоріями; 2) передбачає потенційні можливості; 3) створює загальне бачення майбутнього; 4) сприяє розвитку здібностей людей; 5) уміє делегувати повноваження; 6) розвиває командний підхід до роботи та чуття партнерства; 7) заохочує до змін; 8) знається на технологіях; 9) приймає конструктивний виклик; 10) уміє досягати успіхів власними зусиллями; 11) уміє демонструвати особисті досягнення; 12) характеризується високим рівнем компетентності; 13) дотримується задекларованих цінностей; 14) здатний до конкуренції.

У групі можуть бути декілька лідерів. Важливо, щоб кожен з них відповідав за власну сферу впливу.

Уміння особистості працювати у групі окреслюється такими компонентами:

- знання та прийняття своєї соціальної ролі у групі;
- уміння конструктивно розв’язувати конфлікти;
- оволодіння правилами, що є у групі, як новими засобами досягнення власних цілей;
- уміння бачити, як досягнення власних цілей може сприяти розвитку групи.

Соціальний психолог Т. Медведєва сформулювала цікаву думку щодо ефективності участі людини у групових процесах, яку назвала “формула виживання у групі”, а саме:

“Ефективна участь у групі =
= грати у команді + конкурувати + пам’ятати про свої інтереси”.

Ефективність роботи самої групи оцінюється за таким критеріями: високий рівень взаємодовіри, турбота членів групи одне про одного, відкритість у спілкуванні, визнання та розв’язання конфліктів, задіяння здібностей кожного члена групи, самоконтроль членів групи.

Якщо група характеризується спільністю цінностей її членів, сприятливістю психологічного клімату для реалізування у ній інтересів та здібностей кожного її члена, чітким розподілом функцій соціальних ролей членів групи, умінням членів групи конструктивно розв’язувати конфлікти, володінням членами групи соціальними компетенціями, така соціальна група може трансформуватись у команду.

7.2. Характеристика команди

Команда – автономна, самокерована група професіоналів, що здатна оперативно, ефективно та якісно розв’язувати поставлені перед нею завдання.

Німецький дослідник групо- та командоутворення К. Фопель уточнив, що команда – це невелика група однодумців, що розв’язують спільне завдання та володіють взаємодоповнюваними навичками та властивостями.

Як практикуючий тренер з командування, К. Фопель вважає, що потрібно відокремлювати справжню команду від звичайної робочої групи, псевдокоманди, потенційної команди. А також є особлива команда – команда високих досягнень. Проаналізуємо відмінності, які зазначив дослідник.

Виявлено, що команда відрізняється від звичайної робочої групи тим, що завдання робочої групи є цілком вирішуваними за допомогою традиційних форм організування трудової діяльності, причому всі учасники групи прагнуть досягнення власних цілей.

Авторський погляд на головні відмінності команди від групи (робочої, інтелектуальної, навчальної) представлено у табл. 7.3.

Таблиця 7.3

Особливості групи та команди

№	Критерії порівняння	Головні характеристики групи	Головні характеристики команди
1	Робоча мета	Метою є розв’язання типових робочих завдань	Метою є ефективне й оперативне розв’язання нетипових робочих завдань та успіх команди
2	Процес розвитку	Стадії розвитку групи є передбачуваними та закономірними	Особливості розвитку команди визначаються на першому етапі її організування
3	Групові процеси	Відбуваються як кон’юнктивні (згуртованість, лідерство, прийняття групових рішень), так і дез’юнктивні (нормативний вплив, феномен групового тиску, конформізм) групові процеси	Групові процеси визначально є конструктивними (згуртованість, лідерство, прийняття групових рішень)

4	Особистісні характеристики учасників	Не є чітко визначеними, що зумовлює конфлікти у групі та можливість співпраці членів групи	Є чітко визначеними, оскільки впливають на можливість функціонування групи як команди
5	Соціальні ролі	Не є фіксованими, але можуть не відповідати наявним психологічним особливостям учасників	Є чітко визначеними та відповідають реальним умінням учасників
6	Особливості взаємодії учасників	Взаємодія може бути на рівні конкуренції, паритету. Кожен учасник зорієнтований на особистий успіх, тому співпраця є проблематичною	Взаємодія є на рівні співпраці. Робота команди характеризується синергією зусиль її учасників
7	Ефективність розв'язання робочих завдань	Типові завдання можуть бути розв'язані швидко, але складні та нетипові завдання стають каталізаторами занепаду групи	Потенціал команди дає змогу розв'язувати найскладніші завдання за оптимальний термін часу

Від псевдокоманди команда відрізняється тим, що учасники псевдокоманди не визначають загальної мети спільних дій, псевдокоманда лише імітує дії справжньої команди, грає у неї, але її результати не відображають потенціалу співробітників.

Потенційна команда, перед якою поставлено нетипове завдання, загалом, може його розв'язати. Але такій групі не вистачає колективної відповідальності та усвідомлення важливості та особливості розв'язуваного завдання.

Справжня команда є невеликою групою однодумців, які розв'язують спільне завдання. Для розв'язання завдання члени команди разом формулюють цілі та стратегію своєї роботи, за які вони несуть спільну відповідальність.

Команда високих досягнень є справжнім скарбом для організації, оскільки її учасники не лише відповідають усім вимогам справжньої команди, а й у доповнення до цього дуже зацікавлені у тому, щоб кожен з них у ході спільної роботи зміг розкрити свій потенціал та досягти максимального успіху.

Може скластися враження, що команда є постійною від дня свого існування, але це не так – як вид групи, команда також проходить декілька етапів розвитку. Але цей розвиток є особливий тим, що групу формують, а команду створюють.

Процес розвитку команди містить такі компоненти.

1. Добір співпрацівників до команди.

Найважливішим критерієм добору учасників у команду є їхня особиста ефективність, яка характеризується такими властивостями, як комунікативна компетентність, професіоналізм, відповідальність, креативність.

Головними показниками добору до команди є такі *характеристики особистої ефективності людини*:

- комунікативна ефективність, що виявляється через культуру міжособистісної комунікації та умінні конструктивно розв'язувати конфлікти;
- професіоналізм, що полягає у компетентності та результативності у певній сфері діяльності, а також умінні планувати кар'єру;
- відповідальність, рівнями якої є виконавча відповідальність, відповідальність щодо командних цінностей, відповідальність за виконання власної частини роботи у загальній роботі команди;
- креативність, виявом якої є здатність до нестандартних рішень, адаптивність, ініціативність.

Окрім особистої ефективності, важливо, щоб людина уміла виконувати одну з соціальних ролей у команді, тобто адекватно і відповідально виконувати певні обов'язки та реалізовувати права.

Нами експериментально з'ясовано, що у команді завжди наявні такі шість соціальних ролей: “людина ідеї”, “людина групи”, “перфекціоніст”, “суддя”, “вчитель”, “шеф”.

“Людина ідеї”

Це людина, яка є теоретично спрямованою, та в якій багата уява. Найбільш непокірна, вона може виявляти незгоду з рішенням групи та відкрито протистояти лідерів. Для прийняття рішення група нерідко запозичує її ідеї та очікує від неї готовності допомагати у нестандартних ситуаціях.

“Людина групи”

Людина компанійська, комунікабельна, емоційна. Вміє втішити, розважити. Нерідко для того, щоб її приймали у групі, може поводити себе як блазень. Є індикатором сприятливості психологічного клімату у групі: якщо ця людина втрачає безпосередність і починає боятися лідера, це є ознакою серйозних конфліктів у групі.

“Перфекціоніст”

Людина, яка є уважною до найменших деталей, добросовісна, прагне виконати доручене завдання не просто найкраще, а блискуче. Прагне уникнути неспіху, що робить її тривожною. Їй краще обговорювати критерії виконання певного завдання з “людиною ідеї”, яка зрозуміє причини її хвилювань, а не з “шефом”, якого різні дрібниці просто дратують. Незамінна, коли група втомлюється, і комусь слід довести справу до завершення.

“Суддя”

Людина, яка є реалістичною у своїх поглядах, поміркованою, чесною, принциповою. Якщо вона нетолерантна, то група може образитися, перш ніж визнати її вердикт справедливим. Загалом, від неї очікують вміння розсудити та переконати. Зазвичай стоїть осторонь конфліктів доти, доки вони не загрожують розпаду групи.

“Вчитель”

Людина, яка вміє зрозуміло пояснити групі цілі, що їх прагне “шеф”. Вміє мотивувати, надихати, підтримувати й навчати. Співпрацює з усіма у групі та є авторитетним співрозмовником для лідера.

“Шеф”

Людина, яка вміє визначати пріоритети, оцінювати ідеї та роботу, організувати групу для досягнення спільних цілей, є лідером. Вносить у групу дух змагання, суперництва. Водночас уміє взяти на себе відповідальність за дії групи.

2. Постановка командної цілі – головний етап у розвитку команди.

Мету має сформулювати керівництво, яке створило команду, так, щоб було зрозуміло, як має виглядати бажаний розв’язок. З іншого боку, команді потрібно надати свободу дій, щоб за необхідності, вона могла відкоригувати формулювання завдання. Окрім того, команда самостійно визначає проміжні цілі та стратегії розв’язання завдань. На початку роботи команди усі її учасники мають переконатись у важливості поставленої перед ними мети.

Нерідко мету команди концептуалізують у місії. Місія – цільова перспектива, що відображає основні принципи та цінності розвитку команди або організації. Д. Т. Зінкевич-Євстігнєєва уточнила, що місія команди – це загальна ціль та смисл її існування. Місія завжди індивідуальна, унікальна, неординарна, у ній полягає неповторність кожної команди. Місія не пов’язана з отриманням прибутку, вона завжди сформульована у термінах альтруїзму.

3. Визначення правил команди.

Правила, що існують у команді, необхідні для заохочення інтересу до роботи та підтримки відкритості спілкування працівників. Особливості правил команди зумовлені її головними цінностями. Цінності команди можуть бути: 1) теоретичні (істина, знання, творче мислення); 2) економічні (практичність, доцільність, корисність, накопичення матеріальних благ); 3) політичні (влада, вплив, визнання); 4) соціальні (соціальна відповідальність, добрі взаємини, афіліація, неконфліктність); 5) естетичні (гармонія, баланс, зміст), 6) релігійні (переконання, етика, моральність).

4. Створення можливостей для навчання.

Членам команди мають бути притаманні не тільки характерні для більшості людей допитливість та цікавість, а й прагнення до застосування нових знань.

5. Створення оптимальних умов для взаємодії працівників.

Для продуктивного функціонування команди важливо, щоб її співробітники мали можливість зібратися разом для прийняття рішення. Справжній команді необхідна певна щільність взаємин, щоб підтримати одне одного у складних ситуаціях, а також швидко та точно передавати інформацію.

Охарактеризовані особливості розвитку команди дали змогу визначити її *головні характеристики*, а саме:

- 1) чисельність команди становить 4–8 осіб, що обумовлює 80% індивідуального інтелектуального внеску у загальну роботу команди;
- 2) ефективна та конструктивна міжособистісна взаємодія членів команди;
- 3) ефективне та оригінальне виконання надскладних завдань;
- 4) професіоналізм кожного члена команди;
- 5) позитивне мислення членів команди;
- 6) здатність членів команди узгоджено працювати на спільний результат та орієнтування на загальний успіх команди;
- 7) нефіксований, гнучкий і мобільний розподіл функцій організування між членами команди.

Можна сказати, що участь особистості у роботі групи дає їй підстави отримати досвід та уміння спілкування з різними людьми, розв'язання конфліктів, уміння обстоювати власні погляди, уміння приймати рішення щодо співпраці.

Уміння особистості працювати у команді, у групі окреслене такими компонентами:

- високий рівень професіоналізму;
- високий рівень загальної компетентності;
- володіння соціальними компетенціями та високий рівень комунікативної компетентності;
- продовження саморозвитку.

Хоча команда здатна розв'язувати проблемні завдання ефективно, оперативно та якісно, але ці критерії стають неголовними, коли йдеться про довготермінові завдання, в яких наявність рішення є менш важливим, порівняно з процесом їхнього виконання.

7.3. Завдання та методики тіім-менеджменту

Метою тіім-менеджменту є вміння людини самостійно обирати соціальну роль у групі та ефективно її виконувати.

Головними завданнями тіім-менеджменту та методиками їхнього реалізування є такі: 1) набуття особистістю умінь брати на себе та ефективно реалізовувати соціальну роль у команді – методики “Соціальні компетенції”, “Фільм про моє життя”, 2) набуття особистістю умінь успішно здійснювати самореалізацію у команді – методики “Три лідера”, “Моя улюблена гра”, 3) навчіння особистості підтримувати та мотивувати інших учасників групи – методики “Пазл” та “Підтримка команди”.

МЕТОДИКИ ТІІМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Методика “Соціальні компетенції” (за В. Хінш, модифіковано нами)

Мета: визначити рівень умінь для реалізування певної соціальної ролі у групі чи команді.

Інструкція: проранжуйте наведені соціальні компетенції у порядку від найбільш значущої для вас (1) до найменш важливої (15).

Соціальні компетенції:

- вміння виявляти почуття;
- вміння приймати інші погляди;
- здатність надихати інших;
- вміння пов’язувати один з одним різні погляди;
- вміння виявляти емпатію;
- можливість брати ініціативу до своїх рук;
- здатність розв’язувати проблеми;
- вміння позбавлятися напруження;
- здатність нестандартно мислити;
- вміння об’єднувати команду;
- можливість зберігати мужність у складних ситуаціях;

- уміння пропонувати свою підтримку іншим;
- здатність довіряти команді;
- вміння створювати стимули у роботі;
- уміння вводити нові стандарти.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якими з означених компетенцій ви володієте цілковито? Які компетенції вважаєте за необхідне сформувати у себе? Яку соціальну роль у групі чи команді ви можете виконувати ефективно?

Методика “Фільм про моє життя” (за Ф. Зімбрдо)

Мета: визначити та проаналізувати прийняття своєї соціальної ролі у групі.

Інструкція: відповідно до плану придумайте фільм про ваше життя.

План фільму

1. Яким є жанр фільму?
2. Яким є сюжет фільму?
3. Які у фільмі головні ролі?
4. Які у фільмі другорядні ролі?
5. Хто виконує головні ролі?
6. Хто виконує другорядні ролі?
7. Хто автор сценарію?
8. Хто режисер?
9. Якими є декорації?
10. Яким є музичний супровід?
11. Як себе поведуть глядачі, коли переглядають фільм про ваше життя?
12. Якщо фільм представлено до нагороди, то в якій номінації?

Напрями аналізу результатів виконання завдання: чи граєте ви самі у вашому фільмі? Чи подобається вам грати вашу роль? Чи хотіли б ви змінити вашу роль на іншу, або стати режисером чи сценаристом?

Методика “Три лідери” (за А. Соколовою)

Мета: проаналізувати ефективність власної участі у групових процесах.

Інструкція: пригадайте трьох осіб, з якими ви мали змогу спілкуватися та співпрацювати і можете назвати їх лідерами. Охарактеризуйте кожного з лідерів трьома найяскравішими його рисами. Оберіть з переліку рис дві, які на вас вплинули.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: яких людей ви вважаєте лідерами – лише позитивних? Чому ви навчилися, як вплинули на вас ці люди?

Методика “Моя улюблена гра” (за М. Фрай, модифіковано нами)

Мета: проаналізувати способи досягнення індивідуальних цілей за участі у команді.

Інструкція: пригадайте свою улюблену гру дитинства чи ту, яка цікава на сьогодні. Коротко сформулюйте основні правила цієї гри та яким є її виграш.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: чи можна припустити, що правила улюбленої гри ми намагаємося впровадити у життя і отримати схожий виграш? Хто встановлює правила у нашій грі? На скільки ми дотримуємося цих правил? Що є важливіше: грати чи отримувати виграш?

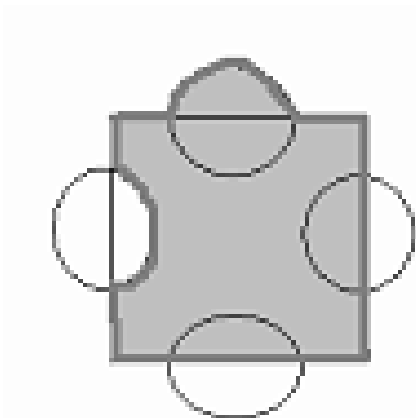
Методика “Пазл” (авт.).

Мета: проаналізувати особливості адаптації та взаємодії з іншими учасниками групи.

Інструкція: у кожного є картка, за допомогою якої ви зможете зобразити, наскільки ви контактні. Якщо вважаєте, що вам властива експансія, активний

вплив на оточення, то залиште сторону(и) фігури випуклими. Якщо ви частіше є вразливими і глибоко сприймаєте впливи оточуючих, то зріжте сторону фігури так, щоб вона стала увігнутою.

Якщо ж ви зберігаєте нейтралітет – зріжте випуклу сторону фігури по прямій, щоб утворилася сторона квадрата та розмалуйте створену фігуру. У вашому розпорядженні усі



чотири сторони фігури, саму фігуру розрізати навпіл не потрібно. Готові фігурки учасники мають скласти разом, як пазли.

Обговорення: наскільки цілісною є “картина” нашої групи? Чим наша група є сильною – відкритістю чи впливовістю? Наскільки комфортно кожному у спільному “проекті”?

Методика “Підтримка команди” (за К. Фопель)

Мета: научіння умінню підтримувати та надихати учасників групи.

Інструкція: 1) на окремому аркуші кожен учасник групи має написати свої улюблені слова; 2) далі учасники групи передають свій аркуш іншим так, щоб кожен обрав одне слово і, включаючи його до речення, письмово сформулював життєвий принцип, який би надихав людину; 3) учасники читають, що їм написали.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: який принцип надихає вас найбільше? Сформулюйте та прочитайте резюме від трьох до чотирьох речень щодо підтримки, яку вам надала ваша команда.

Резюме до розділу

Група – коло осіб, які взаємодіють для досягнення спільної мети. Види соціальних груп: натовп, аудиторія, колектив, виробнича група, інтелектуальна група, навчальна група, команда.

Груповими процесами є: нормативний вплив, феномен групового тиску, групова згуртованість, лідерство, конформізм, прийняття групових рішень.

Характеристики уміння особистості працювати у групі: знання та прийняття своєї соціальної ролі у групі, уміння конструктивно розв’язувати конфлікти, оволодіння правилами, що є у групі, як новими засобами досягнення власних цілей, уміння бачити, як досягнення власних цілей може сприяти розвитку групи.

Команда – автономна, самокерована група професіоналів, що здатна оперативно, ефективно та якісно розв’язувати поставлені перед нею завдання.

Головні характеристики команди: ефективна та конструктивна міжособистісна взаємодія членів команди, професіоналізм, здатність узгоджено працювати на спільний результат та орієнтування на загальний успіх команди.

Соціальні ролі у команді: “людина ідеї”, “людина групи”, “перфекціоніст”, “суддя”, “вчитель”, “шеф”.

Основні поняття

Група

Згуртованість

Команда

Лідер

Соціальна компетенція

Соціальна роль

Тім-менеджмент

Цінності

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання для самоперевірки

1. Компонентами структури групи є такі:
 - 1.1) рольова, формальна, комунікативна;
 - 2.1) рольова і владна;
 - 3.1) лідерська, формальна, групова динаміка.
2. Дж. Холланд виокремив:
 - 2.1) типи соціальної спрямованості;
 - 2.2) типи соціальних груп;
 - 2.3) типи соціальних ролей у групі.
3. Ідентифікація себе з групою, поділ інших на “своїх” і “чужих”, неефективність дій поза групою – це характеристики:

- 3.1) групоцентричного типу соціального характеру;
 - 3.2) особистої неефективності члена команди;
 - 3.3) поведінки людини у натовпі.
4. Для конструктивного розвитку групи необхідно більше часу, ніж за неконструктивного:
- 4.1) ні;
 - 4.2) так;
 - 4.3) ні, якщо у групі є ефективний лідер.
5. Групові процеси – це:
- 5.1) почерговість зміни стадій розвитку групи, зумовлена її метою і складом;
 - 5.2) особливості комунікації у групі;
 - 5.3) процеси, що зумовлені лідерством і конформізмом членів групи.
6. До умінь особистості працювати у групі належать такі:
- 6.1) професіоналізм і креативність;
 - 6.2) розв'язувати конфлікти і оволодівати правилами групи як новими засобами досягнення власних цілей;
 - 6.3) пропонувати допомогу та брати на себе відповідальність.
7. Головними характеристиками команди є такі:
- 7.1) професіоналізм учасників та їхня здатність працювати на спільний результат;
 - 7.2) відсутність конфліктів та ефективне лідерство;
 - 7.3) позитивне мислення та гуманістичні цінності.
8. У розвитку команди головним етапом є:
- 8.1) постановка командної цілі;
 - 8.2) добір працівників;
 - 8.3) створення можливостей для навчання працівників.
9. До головних соціальних ролей у команді не належать:
- 9.1) “перфекціоніст”;
 - 9.2) “шеф”;

9.3) “зв’язківець”.

10. Характеристиками ефективного учасника команди є такі:

- 10.1) високий рівень креативності та відповідальності;
- 10.2) високий рівень професіоналізму та продовження саморозвитку;
- 10.3) уміння бути ситуаційним лідером та працювати на спільний результат.

Питання для самоперевірки

1. Які виокремлено види соціальних груп?
2. Які типи соціальної спрямованості особистості охарактеризував Дж. Холланд?
3. Які рівні соціального характеру охарактеризував Б. Братусь?
4. Якими є характеристики конструктивного розвитку групи?
5. Які виокремлено групові процеси?
6. Які уміння необхідні людині для того, щоб ефективно працювати у групі?
7. У чому полягають відмінності групи і команди?
8. Якими є головні характеристики команди?
9. Наявність яких соціальних ролей передбачає команда?
10. Якими уміннями володіє людина, яка ефективно працює у команді?

Проблемні запитання для формування самостійності мислення

1. Який вид соціальної групи найпоширенішими в організаціях?
2. Який етап розвитку групи найпроблематичніший?
3. У чому полягають відмінності між навчальною групою та командою?
4. Чим можна пояснити різноманіття соціальних ролей у групі?
5. Які групові процеси сприяють згуртуванню групи?
6. Які групові процеси відсутні у розвитку команди?
7. За яких умов група може стати командою?

8. У чому полягають відмінності уміння працювати людини у групі та у команді?
9. Чому перед командою потрібно ставити складні нетипові цілі?
10. Якими професійними якостями необхідно володіти людині, щоб бути прийнятою у команду?

Теми рефератів

1. Групові процеси.
2. Рольова структура групи.
3. Концепції командоутворення.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Психологічні особливості учасників команди.
2. Мотивація вибору людиною соціальної ролі у команді.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Ситуаційне завдання 1.

Ви на співбесіді щодо прийому на роботу за фахом. Вам кажуть, що від вас очікується уміння знаходити спільну мову з різними людьми. Які ви можете перелічити свої соціальні компетенції, щоб переконати, що впораєтесь із завданням?

Ситуаційне завдання 2.

Ви перший день на роботі. Ваш новий шеф просить вас сказати, чи є у вас недоліки? Які ваші ділові якості ви назвете як “недоліки”?

Завдання 3.

За допомогою методики “Фільм про моє життя” визначте, з якою соціальною роллю у команді ви впораєтесь найкраще.

Завдання 4.

На основі виконання методики “Фільм про моє життя” визначте свої соціальні компетенції та порівняйте результати із отриманими за допомогою методики “Соціальні компетенції”. Чи справді ви прагнете працювати у команді?

Завдання самоаналізу

Завдання 1. Опитувальник мотиваційних джерел (Джон Е. Барбуто, Річард В. Сколл)

Інструкція: на кожне із запропонованих тверджень дайте відповідь “так”, якщо ви з ним згодні, і “ні”, якщо не згодні.

Опрацюйте результати та визначте, які у вас домінують мотиваційні джерела. Проінтерпретуйте результати у контексті завдання “Моя улюблена гра”: визначте, якою є ваша мотивація досягнення цілі та участі у команді.

1. Я люблю робити лише те, що приносить мені задоволення.
2. Обсяг моїх зусиль у процесі роботи визначається вимогами цієї роботи.
3. Для мене важливо, щоб інші схвалювали мою поведінку.
4. Мої рішення зазвичай відображають ті високі стандарти, які я сам для себе визначив.
5. Я б не став працювати у компанії, якби не був згідний з її цілями.
6. Якщо мені не подобається робити те, що потрібно виконувати на роботі, я кидаю цю роботу.
7. Кожна година роботи має оплачуватися.
8. Я часто приймаю рішення на основі того, що подумують інші.
9. Для мене важливо працювати у такій компанії (організації), яка дозволяла б мені використовувати мої здібності і досвід.
10. Я повинен повірити в ідею перш ніж почати працювати над її втіленням.
11. Я часто відкладаю роботу, якщо можна зайнятися чимось цікавішим.
12. Я працював би інтенсивніше, якби був упевнений, що отримаю більш вищу плату за мої зусилля.

13. Я наполегливо працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане з суспільним визнанням.
14. Я намагаюся досягати того, щоб мої рішення відповідали моїм особистим стандартам поведінки.
15. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по-справжньому наполегливо.
16. Коли я вибираю роботу, то зупиняюся на тій, яка видається мені найцікавішою.
17. Мій улюблений день на роботі – день зарплати.
18. Якщо я вибираю роботу, то шукаю таку, успіх в якій принесе мені визнання.
19. Я вважаю себе людиною, яка сама себе мотивує.
20. Коли я вибираю організацію, то шукаю таку, яка підтримувала б мої переконання та цінності.
21. Я проводжу свій час з тими людьми, з якими мені найцікавіше.
22. Коли я вибираю роботу, то зупиняю свій вибір на тій, де більше платять.
23. Ті люди, у кого більше друзів, живуть більш повним життям.
24. Мені подобається робити речі, які дають відчуття особистого досягнення.
25. Для того, щоб я міг наполегливо працювати, цілі організації мають збігатися з моїми цінностями.
26. Якщо вибирати між двома роботами, то критерієм для мене буде “А яка з них цікавіша?”
27. Треба завжди тримати очі та вуха відкритими для вловлювання інформації про кращі місця роботи.
28. Я докладаю максимальних зусиль у роботі, якщо мені відомо, що це буде помічено найвпливовішими людьми в організації.
29. Мені потрібно знати, що своїми вміннями і цінностями я роблю внесок в успіх організації.
30. Якщо я поділяю цілі організації, то немає значення, чи саме я досяг успіху.

Опрацювання результатів

За кожну відповідь “так” відповідно до шкали за ключем нараховується 1 бал, за кожною шкалою підрахувати загальну суму балів. Максимальна сума балів за шкалою – 6 балів.

Ключ

Шкала 1. *Цільова мотивація* (важливим є результат діяльності): 1, 6, 11, 16, 21, 26.

Шкала 2. *Парацільова мотивація* (важливим є сам процес діяльності): 2, 7, 12, 17, 22, 27.

Шкала 3. *Конформістська мотивація* (індивідуальне Я розуміється з соціальних ролей): 3, 8, 13, 18, 23, 28.

Шкала 4. *Мотивація долаття виклику* (складність завдання або перешкоди виконанню завдання є активуючими факторами): 4, 9, 14, 19, 24, 29.

Шкала 5. *Моральна мотивація* (засвоюються ті види поведінки, що є конгруентними до власної системи цінностей): 5, 10, 15, 20, 25, 30.

Визначити рівень значущості мотиваційного джерела:

5–6 балів – таке джерело мотивації є домінуючим,

2–4 бали – середній рівень яскравості вияву мотиваційного джерела,

0–1 бали – таке мотиваційне джерело не є характерним.

Завдання 2. Опитувальник “Тип лідера” (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко)

Інструкція: до вашої уваги сім розділів, кожен з яких містить перелік певних властивостей особистості. На кожен розділ виокремлено 10 балів, у межах яких потрібно оцінити, наскільки вам властива кожна з характеристик переліку. Якщо ви вважаєте, що з переліку вам властива лише одна характеристика, 10 балів потрібно проставити напроти цієї характеристики. Якщо ви вважаєте, що вам властиві декілька або усі характеристики з переліку, необхідно кожній з характеристик присвоїти відповідну суму балів так, щоб загальна сума

дорівнювала 10. Чим більше властива вам певна характеристика – тим більше балів слід їй присвоїти.

Опрацюйте результати та визначте властивий вам тип лідера. Порівняйте отримані результати з тими, що були отримані при виконанні завдання “Фільм про моє життя”, щоб визначити, наскільки ефективним учасником команди ви можете бути.

ЧАСТИНА 1		
Вважаю, що мій внесок у роботу групи полягає у тому, що ...		Бали
а	Я можу швидко зауважити і використати нові можливості	
б	Можу добре працювати з дуже різними людьми	
в	Моя природна властивість “народжувати” нові ідеї	
г	Моя сила полягає у тому, що я можу з членів групи “витягнути” в них найкращі риси (щоб вони сприяли досягненню цілей і завдань групи)	
д	Моє головне вміння у спроможності доводити справи до завершення	
е	Я в стані сприймати на певний час непопулярність моєї особи, якщо це матиме корисні наслідки для роботи групи	
є	Зазвичай відчуваю, що є реалістичним, якщо йдеться про досягнення успіху	
ж	Можу без упереджень запропонувати альтернативний вихід	
Усього		10
ЧАСТИНА 2		
Якщо я роблю певні помилки, коли працюю у групі, то це тому, що ...		Бали
а	Я не можу заспокоїтись, коли на нараді немає порядку	
б	Іноді забагато уваги присвячую ідеям, які не до кінця продумані	
в	Можу почати багато говорити тоді, коли група працює над новими ідеями	
г	Мій холодний погляд на справи перешкоджає мені приєднатися до ентузіазму колег	
д	Часом мене сприймають як людину, яка надто переймається	

	дрібницями	
е	Мені важко керувати “на першій лінії”, оскільки я відчуваю велику відповідальність за атмосферу у групі	
є	Маю схильність розмірковувати над своїми планами тоді, коли усі працюють над ідеєю. Як наслідок – втрачаю контакт з групою	
ж	Колеги дивляться на мене, як на людину, яка концентрує увагу на негативному розвитку справи	
Усього		10
ЧАСТИНА 3		
Коли я разом з іншими залучений до підготовки проекту ...		
а	Я здатний впливати на людей	
б	Моя інтуїція допомагає попередити багато помилок	
в	Я готовий взяти участь у зборах, якщо впевнений, що вони не є втратою часу	
г	Зазвичай можна розраховувати на те, що я придумаю щось оригінальне	
д	Намагаюся, щоб добрі ідеї зацікавили групу	
е	Завжди шукаю найсвіжішої інформації та результатів досліджень щодо проблеми, яку розв’язує група	
є	Переконаний, що моє вміння формулювати власну думку, може допомогти групі прийняти правильне рішення	
ж	Моя справа – організування найважливішої частини роботи	
Усього		10
ЧАСТИНА 4		
Моєю характерною рисою під час роботи у групі є ...		
а	Моя зацікавленість у тому, щоб більше дізнатися про своїх колег	
б	Без вагань і сумнівів протиставляю свою думку думці більшості	
в	Зазвичай знаходжу такі аргументи, які дають змогу групі оминати помилкового рішення	
г	Особливий талант втілювати задуми у життя	

д	Умію уникати банального та звертати увагу групи на оригінальне рішення	
е	Доводити до досконалості роботу, за яку взявся	
є	Готовий знаходити та використовувати особисті контакти поза групою в її інтересах	
ж	Вміння сконцентруватись на одному рішенні, навіть якщо мене цікавлять різні аспекти справи	
Усього		10
ЧАСТИНА 5		
Робота у групі приносить мені задоволення, оскільки ...		
а	Мені подобається аналізувати ситуацію та розглядати можливість вибору	
б	Мене цікавить можливість практичного розв'язання проблеми	
в	Мені приємно бути переконаним, що я сприяю створенню добрих взаємин між колегами на роботі	
г	Мені подобається, що я можу значно впливати на прийняття рішень	
д	Мені подобається контактувати з людьми, які можуть запропонувати щось нове	
е	Можу об'єднати людей навколо справи	
є	Можливість спрямувати усю свою увагу на завдання, яке виконую	
ж	Можу реалізуватись у сферах, що потребують розвинутої уяви	
Усього		10
ЧАСТИНА 6		
Якщо несподівано отримую складне завдання, яке маю виконувати у групі неприємних мені людей ...		
а	У мене виникає бажання десь заховатися, щоб придумати, як вийти з цієї ситуації	
б	Я готовий співпрацювати з людьми, які поважають мою справу	
в	Пропоную розподілити роботу так, щоб менше спілкуватися з цими людьми	

г	Визначаю пріоритети та працюю за планом	
д	Залишаюся спокійним та можу приймати зважені рішення	
е	Незважаючи на тиск, не відступаю від своєї мети	
є	Готовий організувати роботу групи, якщо побачу, що справа не просувається	
ж	Запропоную дискусію для визначення планів та обговорення рішень	
Усього		10
ЧАСТИНА 7		
Труднощі у моїй роботі виникають через те, що ...		
а	Не вмію стримати свого незадоволення тими, хто, на мою думку, перешкоджає групі у досягненні успіхів	
б	Схильний усе аналізувати, не покладаючись на чуття ситуації, що може не подобатись іншим	
в	Моє прагнення дуже старанно виконувати роботу може стримувати просування роботи групи	
г	Швидко починаю нудьгувати та чекаю, що інші мене стимулюватимуть та зацікавлюватимуть	
д	Мені складно розпочати виконання завдання, якщо нечітко розумію його мету	
е	Іноді мені важко пояснити самому собі та групі мої думки та рішення	
є	Розумію, що вимагаю від інших того, що сам не вмію робити	
ж	Вагаюсь, чи необхідно наполягати на власному погляді, коли мені суперечать	
Усього		10

Опрацювання результатів

Перенести результати до ключа, підрахувати бали у кожній графі (табл. 7.4).

Таблиця 7.4

Ключ

Частина	ПО		ПЛ		ЛД		ЛІ		ЛК		СУ		ЛГ		ПЕР	
1	є		г		е		в		а		ж		б		д	
2	а		б		д		є		в		г		е		ж	
3	ж		а		в		г		е		є		д		б	
4	г		ж		б		д		є		в		а		е	
5	б		е		г		ж		д		а		в		є	
6	е		в		є		а		ж		д		б		г	
7	д		є		а		е		г		б		ж		в	
Разом																

Перевірити у табл. 7.5 рівень вияву певного типу лідера.

Таблиця 7.5

Рівень вияву типу лідера

Тип лідера	Результат (сума балів) за типом			
	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
ПО	0 – 6	7 – 11	12 – 16	17 – 23
ПЛ	0 – 6	7 – 10	11 – 13	14 – 23
ЛД	0 – 8	9 – 13	14 – 17	18 – 36
ЛІ	0 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 29
ЛК	0 – 6	7 – 9	10 – 11	12 – 21
СУ	0 – 5	6 – 9	10 – 12	13 – 19
ЛГ	0 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 25
ПЕР	0 – 3	4 – 6	7 – 9	10 – 17

Інтерпретація

ПО – практичний організатор (консервативний, дисциплінований, надійний). ПЛ – природний лідер (зрілий, впевнений, викликає довіру). ЛД – людина дії (динамічний, активний, неспокійний). ЛІ – людина ідеї (розумний, створює оригінальні ідеї). ЛК – людина контактів (комунікабельний, допитливий,

відкритий). СУ – суддя (об’єктивний, послідовний, поміркований). ЛГ – людина групи (товариський, поступливий, вразливий). ПЕР – перфекціоніст (чесний, добросовісний, тривожний, уважний до деталей).

3. Методика Q-сортування В. Стефансона

Інструкція: до вашої уваги перелік тверджень, що характеризують поведінку людини у групі. Дайте відповідь “так”, якщо твердження відповідає вашому уявленню про себе, та “ні” – якщо не відповідає.

Опрацюйте результати та визначте особливості вашої поведінки у групі. За балами визначте, наскільки вираженою є кожна складова таких тенденцій: 1) незалежність–залежність, 2) комунікабельність–некомунікабельність, 3) прийняття боротьби – уникання боротьби. На основі отриманих результатів проаналізуйте, які ваші досягнення і труднощі є наслідком властивої вам поведінки.

1. Я критично налаштований щодо своїх колег.
2. Конфлікт у групі спричиняє у мене тривогу.
3. Я схильний дослухатись до настанов лідера групи.
4. Я не схильний встановлювати надто близькі взаємини з членами групи.
5. Мені приємно, коли у групі панують дружні взаємини.
6. Я схильний суперечити лідеру групи.
7. Я відчуваю симпатію лише до одного-двох членів групи.
8. Я уникаю зібрань та зустрічей у групі.
9. Мені приємна похвала лідера групи.
10. Я є незалежним у судженнях та поведінці у групі.
11. У суперечці я готовий пристати на певний бік.
12. Я умію організовувати колег.
13. Я радію спілкуванню лише з одним–двома колегами.
14. За появи ворожості до мене з боку членів групи зовні я виглядаю спокійним.
15. Я схильний поділяти настрій групи.
16. Я не надаю значення особистим якостям колег.

17. Я можу відволікати групу від її цілей.
18. Я відчуваю задоволення, протиставляючи себе лідерові.
19. Я хотів би спілкуватися більше з деякими членами групи.
20. У суперечці волію зберігати нейтралітет.
21. Мені подобається, коли лідер є активним та уміло керує.
22. Волію без емоцій обговорювати розбіжності в думках.
23. Я недостатньо стриманий у виявленні емоцій.
24. Прагну об'єднати довкола себе однодумців.
25. Я незадоволений надто формалізованими взаєминами у групі.
26. Коли мене звинувачують або критикують, я гублюся та мовчу.
27. Волію погоджуватися з основними рішеннями групи.
28. До групи в цілому я прив'язаний більше, ніж до окремих колег.
29. Я схильний затягувати та загострювати суперечки.
30. Прагну бути у центрі уваги.
31. Я волів би працювати у меншій групі.
32. Я схильний до компромісів.
33. Відчуваю тривогу, коли лідер чинить всупереч моїм очікуванням.
34. Вразливий до зауважень друзів.
35. Можу бути улесливим і підступним.
36. За необхідності готовий взяти на себе керівництво групою.
37. У групі я є відвертим.
38. Я дуже турбуюся, коли під час обговорення проблеми у групі виникають суперечки.
39. Волію, щоб за планування роботи лідер брав відповідальність на себе.
40. Я не схильний відповідати на пропозицію дружби.
41. Я можу сердитися на колег.
42. Я намагаюся налаштувати інших проти лідера.
43. Я легко контактую поза групою.
44. Волію уникнути втягнення у суперечку.
45. Легко погоджуюся з пропозиціями членів групи.
46. Чиню опір розшаруванню групи на угруповання.

47. Коли я роздратований, то стаю іронічним та гострим на язик.
48. Я відчуваю неприязнь до тих, хто намагається виділитись у групі.
49. Волю працювати у меншій, але більш згуртованій групі.
50. Намагаюся не виявляти своїх справжніх почуттів.
51. За наявності у групі розбіжностей, пристаю на бік лідера.
52. Я досить ініціативний у встановленні контактів.
53. Уникаю критикувати друзів.
54. За роз'ясненнями волю частіше звертатися до лідера, а не до інших.
55. Мені не подобається, що взаємини у групі надто фамільярні.
56. Мені подобається розбурхувати суперечки.
57. Прагну утримувати свій високий статус у групі.
58. Схильний втручатись у розмови колег.
59. Я схильний до того, щоб дратувати колег.
60. Схильний виявляти незадоволеність лідером.

Опрацювання результатів

Відповідно до ключа (табл. 7.6) кожній відповіді “так” у шкалах №№ 1, 3, 5 присвоїти 1 бал та підрахувати суму балів. Відповідно до ключа кожній відповіді “ні” у шкалах №№ 2, 4, 6 присвоїти 1 бал та підрахувати суму балів.

Таблиця 7.6

Ключ

1	Залежність	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
2	Незалежність	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
3	Комунікабельність	5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
4	Некомунікабельність	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
5	Прийняття боротьби	1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
6	Уникання боротьби	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Інтерпретація

Тенденція до залежності виявляється у схильності до прийняття групових стандартів та цінностей. Тенденція до комунікабельності свідчить про прагнення будувати емоційні взаємини як у групі, так і поза нею. Тенденція до прийняття боротьби засвідчує прагнення досягати у групі вищого статусу.

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. “Майбутнє” (за К. Фопель)

Інструкція: протягом 15 хв. опишіть один день з майбутнього когось з ваших колег, але не вказуйте його ім'я. Далі учасники мають здогадатися за описом, про кого йдеться.

Обговорення: за якими характеристиками кожен з учасників упізнав себе? Які якості є спільними у членів команди?

Вправа 2. “Ситуативне керівництво” (за К. Фопель)

Інструкція: учасники групи мають скласти перелік 10 найважливіших завдань ситуативного лідера, а також вказати дві заборони для нього – чого ситуативний лідер не повинен робити за жодних обставин.

Обговорення: чи суперечать можливості та заборони щодо дій ситуативного лідера? У чому полягають основні завдання ситуативного лідера? Чи всі учасники команди можуть бути ситуативними лідерами?

Вправа 3. “Дві фортеці” (авт.).

Інструкція: учасники поділяються на дві команди. Кожна команда отримує по два незавершені малюнки фортеці (рис. 7.1). Члени кожної команди відповідають на такі питання: 1) який у вас настрій найчастіше? 2) який у вас настрій сьогодні? 3) чи є ви агресивними? 4) ким ви себе вважаєте – оптимістами чи песимістами? 5) хто є для вас значущими людьми? 6) чи вважаєте ви себе відкритими людьми? Після відповідей на запитання тренер оголошує, що отримана інформація дає змогу учасникам кожної команди завершити малюнок

фортеці так, як би це зробила інша команда. Для цього потрібно вирішити, які саме відповіді вказують на: 1) пору року; 2) час доби (день/ніч); 3) тварину, яка охороняє замок; 4) мешканців замку; 5) погоду; 6) замкненими чи відкритими мають бути вікна та брама. Кожна команда має виконати один малюнок замку так, як це зробила б інша команда згідно з її відповідями. Для можливості перевірки точності результатів кожна команда виконує другий малюнок фортеці відповідно до власних відповідей.

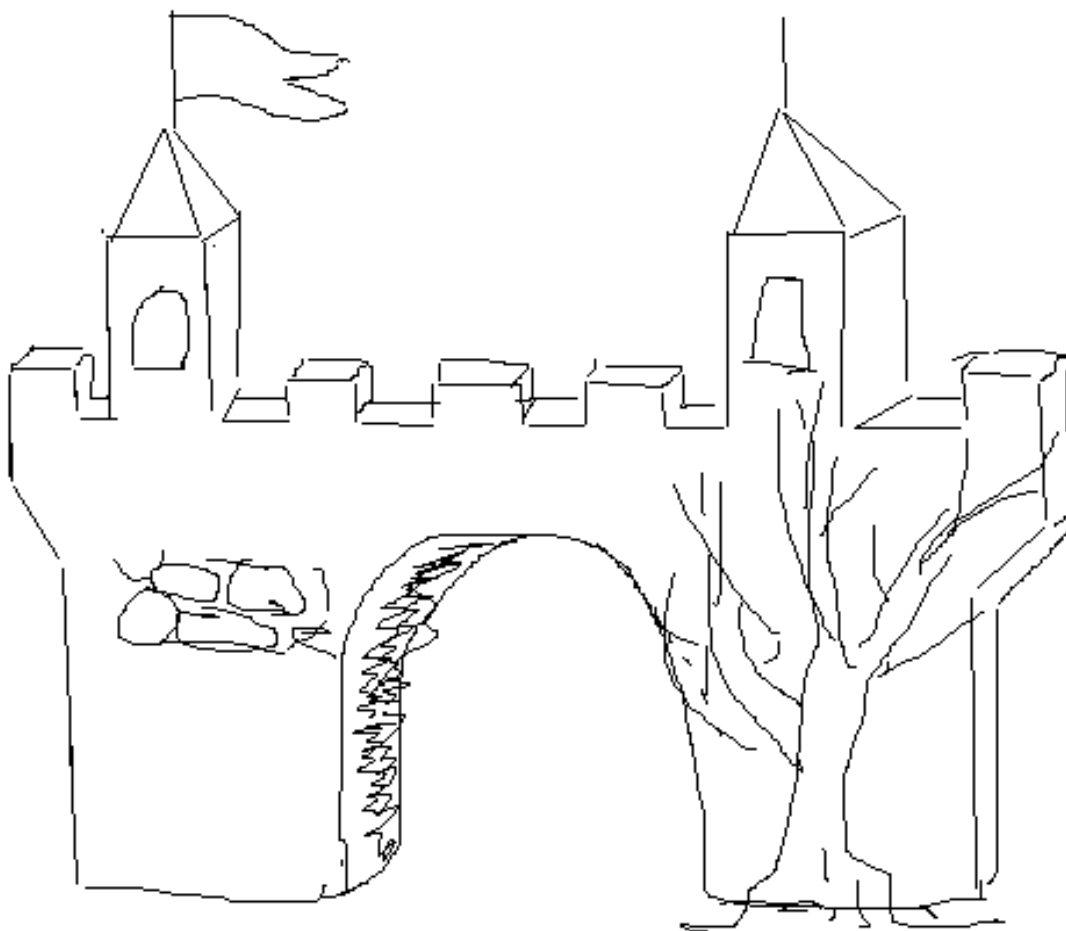


Рис. 7.1. “Фортеця”.

Обговорення: кожна команда показує обидва малюнки. Наскільки точно вдалося відобразити особливості іншої команди? Як ви проінтерпретували отримані відповіді? Сформулюйте правила, які допомогли вам зрозуміти інших людей.

Вправа 4. “Я – Місто” (авт.).

Інструкція: учасникам пропонується намалювати себе, свою особистість у вигляді міста. У цьому місті позначити два шляхи: один, яким би вони ознайомлювали з містом туристів, другий – був би для друзів.

Обговорення: учасники демонструють свої малюнки та інтерпретують їх. Якщо спробувати пояснити, які сторони нашої особистості представлені у пам'ятниках, різного роду будівлях та іншому, на що багате місто? Що у місті запропоновано до огляду туристам? Хто може бути для нас “туристом”? Що він має зробити під час екскурсії, щоб ми прийняли його як друга?

Література до розділу

1. Гертер Г. Принятие решений / Г. Гертер; [пер. с нем.] – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2008.
2. Кирилюк Л. Активное обучение: инструментарий и методы / Л. Кирилюк, В. Величко, Д. Карпиевич, Е. Карпиевич // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2006. – С. 31-36.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Кн. 2. Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. У 2 кн. – К. : Либідь, 2006.
4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [под ред. Г. Никифорова]. – СПб. : Речь, 2001.

РОЗДІЛ 8

УМІННЯ СПРАВЛЯТИ ВРАЖЕННЯ (ІМПРЕШН-МЕНЕДЖМЕНТ)

*Враження від десяти промов, метою яких є вплинути на розум,
легше викорінити, ніж враження від однієї, яка подіяла на серце.*

Георг Ліхтенберг

8.1. Ефективне спілкування

Спілкування – вербальна або невербальна взаємодія людей з метою обміну інформацією та емоціями, а також мотивування одне одного до певних дій. Спілкування є однією з базових потреб людини.

Ефективність спілкування окреслюється різними критеріями, серед яких особливості особистості промовця, специфіка цілей, спосіб здійснення, умови проведення.

Ми проаналізували *головні види спілкування* та надали їм характеристику.

1. Вербальне або невербальне спілкування

Вербальне спілкування – словесне – відбувається за допомогою мовлення. Невербальне – є мовою рухів тіла, жестів, міміки, пантоміміки. З'ясовано, що люди схильні більше довіряти невербальній інформації, а словесній – лише на 30%. Такі факти свідчать на користь того, що промовець сприймається слухачами цілісно, і розбіжності у його словах та невербальній поведінці можуть викликати недовіру до нього. Перекопати можна і наведенням аргументів, і поглядом, якщо промовець викликає до себе повагу та довіру аудиторії. Ефективнішим є виявляти конгруентність (внутрішню узгодженість думок, дій, почуттів) під час виступу.

2. Міжособистісне або масове спілкування

Міжособистісним є спілкування у колі осіб, численність яких не перевищує 50. Учасники міжособистісного спілкування мають можливість зорового контакту одне з одним, а також їх можна організувати до участі у дискусії та спільного виконання завдань. За міжособистісного спілкування можлива індивідуальна взаємодія організатора виконання завдань або промовця з кожним учасником групи.

Масовим стає спілкування, за якого промовець звертається до групи, в якій більше 50-ти осіб. Персоніфіковане звертання стає неможливим, водночас зберігається можливість організувати групу на досягнення мети.

Ефективність міжособистісного та масового спілкування зумовлена специфікою цілей промовця чи організатора. Міжособистісне спілкування

ефективне за постановки цілі об'єднання групи навколо спільної мети та необхідності обґрунтувати важливість цього для кожного учасника групи. Масове спілкування ефективне за постановки цілі спонукання та стимулювання групи до виконання певних дій.

3. Міжперсональне або рольове спілкування

Міжперсональним є спілкування, що відбувається з позиції “людина – людина”, в якому головними цінностями, що зумовлюють характер спілкування, є морально-етичні. Рольовим є спілкування, що відбувається з позицій “соціальна роль–соціальна роль”, “соціальна роль–людина”, “людина–соціальна роль”, яке зумовлено особистими цілями та регламентовано соціальною ситуацією.

Міжперсональне спілкування ефективне тоді, коли усі сторони дотримуються морально-етичних норм та довіряють одна одній. Рольове спілкування ефективне за обставин, коли дотримання морально-етичних норм регламентовано посадовими обов'язками та відповідальністю особи, або розв'язання проблеми можливе з висоти статусу особи. Ефективнішим є міжперсональне спілкування.

4. Довірливе або конфліктне спілкування

Довірливе спілкування передбачає саморозкриття його учасників. Саморозкриття визначають як здатність людини повідомляти іншим мотиви власних дій, виявляючи та пояснюючи особисте ставлення до наявної ситуації подіями свого минулого (Д. Джонсон, 2003; Р. Фрэнкин, 2003). Довірливе спілкування є ефективнішими, ніж конфліктне, оскільки дозволяє його учасникам узгоджувати мету спільних дій.

Конфліктне спілкування характеризується тим, що його учасники приховують свої справжні наміри та маніпулюють одне одним, переслідують егоїстичні цілі, уникають брати на себе відповідальність, водночас звинувачуючи у цьому іншу сторону. Конфліктне спілкування не є ефективним, оскільки унеможлиблює співпрацю.

5. Пряме або опосередковане

Прямим спілкуванням є таке, що відбувається за безпосередньої участі його сторін. Спілкування, що відбувається за допомогою технічних засобів, є опосередкованим.

Пряме спілкування є ефективним тоді, коли досягнення його мети зумовлене особистим впливом учасників (впливовість, симпатія, довіра). Опосередковане спілкування ефективне у ситуаціях, коли одна з його сторін прагне зменшити (уникнути) впливу іншої сторони з метою залишитися при власних принципах. Опосередковане спілкування також дає змогу швидше розв'язувати нагальні проблеми.

6. Завершене або незавершене спілкування

Завершеним вважають спілкування, регламентоване часовими межами та необхідністю його учасників за відведений час дійти згоди щодо певних питань. Відповідно незавершеним є спілкування, учасники якого не досягли домовленостей за виокремлений час. Водночас сторони нерідко мають суб'єктивне чуття завершеності або незавершеності спілкування, що виявляється у сприйманні інформації, наданої іншою стороною як достатньої для прийняття рішення.

Ефективніше прагнути завершеності у спілкуванні, оскільки це вносить ясність у взаємодію та знижує напруженість.

7. Короткотривале або довготривале спілкування

Короткотривалим називають спілкування, що триває не більше двох годин. Відповідно довготривалим є спілкування від двох до шести годин поспіль. Такі критерії тривалості спілкування визначено для перемовин, консультацій експертів, нарад. В інших випадках, коли спілкування є менш офіційним або особистим, оцінка тривалості спілкування має суб'єктивний характер: спілкування з цікавими людьми на важливі для неї теми людина схильна визначати як таке, що тривало суб'єктивно швидко (порівняно з об'єктивними параметрами часу), водночас, вона продовжує прагнути такого спілкування.

У ділових контактах ефективнішим є короткотривале спілкування щодо чітко визначених цілей, в особистих – довготривале.

Можна резюмувати, що серед критеріїв спілкування виокремлюють такі: конгруентність промовця, особливості поставлених ним цілей та його суб'єктивне чуття завершеності спілкування, а також взаємодовіра співрозмовників та часова регламентованість тривалості спілкування. Це дає підстави стверджувати, що *ефективним можна вважати спілкування, яке характеризується такими параметрами*: 1) досягнута мета взаємодії (встановлено домовленість або з'ясовано проблему), 2) можливе продовження співпраці, 3) збережено автономність та автентичність сторін взаємодії.

Для самооцінки людиною власної ефективності у спілкуванні К. Кінан пропонує відповісти на такі запитання:

- 1) чи знаєте ви, як вам краще сприймати інформацію?
- 2) який підхід ви використовуєте для прийняття рішень?
- 3) який шлях розв'язання проблем ви зазвичай застосовуєте?
- 4) чи чітко усвідомлюєте ваші життєві цілі?
- 5) в яких сферах діяльності ви не можете працювати ефективно?
- 6) в яких сферах діяльності ви можете найбільш повно реалізувати свій потенціал?
- 7) чи знаєте ви, наскільки у вашій поведінці виявляються ваші схильності?

Ефективність спілкування зумовлена особливостями суб'єктів спілкування. Вважаємо за доцільне приділити увагу поведінковим та особистісним труднощам спілкування особистості.

До *головних труднощів спілкування людини на її поведінковому рівні* зачисляють такі:

- страх людини спілкуватися з аудиторією, що зумовлений, зазвичай, недостатнім досвідом публічного виступу;
- звуження функції спілкування, що виявляється у намаганні промовця якнайкраще презентувати інформацію, не звертаючи уваги на те, наскільки вона цікава та зрозуміла аудиторії. Зазвичай така поведінка зумовлена значним прагненням людини переконати інших у власній обізнаності;

- негативна настанова (установка) щодо аудиторії, що виявляється в упередженому, зазвичай, негативному ставленні до слухачів. Причиною цього є непроаналізований попередній досвід неспіху;
- наслідування чужого стилю виступу перед аудиторією, що призводить до несформованості власної комунікативної компетентності, як правило, зумовлене невпевненістю в умінні викликати інтерес аудиторії до власної особистості та теми промови.

Усі труднощі спілкування поведінкового рівня можна відкоригувати за допомогою аналізу індивідуальних особливостей виступу перед аудиторією та продуманої підготовки до виступу, а також тренінгу комунікативних компетенцій та вправлянь.

Особистісними труднощами спілкування М. Бреус та В. Менджерицька назвали такі:

- нездатність особистості долати особистісні та професійні кризи розвитку, що зумовлена недостатнім рівнем особистісної зрілості та несформованістю само детермінації;
- скерування особистістю свого прагнення першості у деструктивне русло, що зумовлене заниженою самооцінкою, конкурентним та ворожим ставленням до інших.

Особистісними властивостями, за яких виявляються означені труднощі, не пов'язані з патологіями особистісного розвитку, а найчастіше зумовлені психологічною незрілістю особистості – інфантильністю, або її недостатньо сформованою психологічною автономністю – неготовністю бути неупередженою у судженнях, самостійно приймати рішення та відповідати за їхні наслідки. Для подолання труднощів спілкування на цьому рівні необхідним є консультування психолога, оскільки суб'єкт такого утрудненого спілкування характеризується відчуженістю, підозріливістю, амбівалентністю, нездатністю прогнозувати поведінку.

8.2. Особливості самопрезентації

Метою імпрешн-менеджменту є вміння людини справляти на інших доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.

Справити враження означає представити себе у найкращому світлі щоб досягти власної мети, якою найчастіше є прагнення людини самоствердитись завдяки прихильності з боку інших. Причому людина цього досягає не тому, що принижує особистість та досягнення інших, а завдяки умінню привернути увагу інших до власних умінь та особистісних якостей.

Водночас, потрібно визнати, що людина може справити враження на інших у два способи: 1) умінням обрати відповідний момент для сміливого та впевненого вияву наявного високого рівня умінь; 2) удаванням, що володіє навичками, які високо оцінюють інші. Засобом справляння враження у будь-якому випадку є демонстрування необхідних для суспільного визнання умінь та особистісних якостей, а метою – успіх.

Успіх – досягнення, яке визнається суб'єктивно та/або об'єктивно значущим. Супроводжується переживанням піднесеного настрою, впливає на підвищення самооцінки та зумовлює пролонгованість мотивації досягнення.

Є різні способи демонстрування людиною якостей, які вона оцінює високим індексом соціальної привабливості.

Одна з таких якостей – *харизма* особистості. Слушно вважають, що харизма є виявом оригінального, неповторного поєднання індивідуальних властивостей людини. Харизму визначають як властивість особистості, що дає їй змогу впливати на оточення так, що вони з приємністю прагнуть визнати її цілі як свої.

Дослідник І. Шеффер виокремив такі типи харизматичності: 1) “харизма людини зі сторони”; 2) “харизма фізичного недоліку”; 3) “харизма бійцівської позиції”.

Психологи охарактеризували п'ять типів харизми особистості, а саме:

- харизма врівноваженості. Люди, які відзначаються такою харизмою, прихиляють до себе інших тим, що зберігають спокій навіть у стресових ситуаціях, є поміркованими, адекватно оцінюють ситуацію

- харизма еротичності. Люди, які відзначаються такою харизмою, викликають захоплення в інших тим, що уміють подобатися іншим, є чуттєвими, відкрито виявляють емоції та почуття;
- харизма комунікабельності. Люди, які відзначаються такою харизмою, прихиляють до себе інших тим, що викликають довіру до себе, можуть надавати добрі поради та допомагати, спілкуються відкрито і з задоволенням;
- харизма інтелектуальності. Люди, які відзначаються такою харизмою, справляють на інших незабутнє враження тим, що компетентно і цікаво розмірковують на будь-які теми, відкрито висловлюють власну думку, самостійно аналізують великі обсяги інформації;
- харизма екстравагантності. Люди, які відзначаються такою харизмою, вражають інших тим, що ігнорують усталені норми і правила та встановлюють свої, незвично та яскраво одягаються, прагнуть і уміють бути в центрі уваги, безстрашно прямують до успіху.

Американські дослідники соціальної психології особистості Е. Джоунс та Р. Піттмен виокремили такі *стратегії впливу (інграціяції)* людини на інших з метою справити на них враження власної значущості та досягти власних цілей. Дослідники назвали людину, яка справляє враження, інграціатором.

1. “*Самопрезентування*”. Стратегія полягає у тому, що інграціатор переконує інших у наявності в неї певних соціально бажаних та позитивних якостей. Метою такого впливу є прагнення інграціатора бути прийнятим у значущу для нього спільноту і так підвищити свій соціальний статус.
2. “*Підсилення інших*”. Стратегія полягає у тому, що інграціатор вдається до надмірних і перебільшених похвал та лестощів щодо особистості її співрозмовника для того щоб, підкріпити його чуття значущості. Метою такого впливу є отримання прихильності та поблажливості людини, від якої залежить просування справи або кар’єри інграціатора.
3. “*Подібність думок*”. Стратегія полягає у тому, що інграціатор акцентує спільність цінностей та переконань з іншою людиною, усіляко

підкреслює спільність смаків, уподобань та думок. Метою такого впливу є прагнення інграціатора зменшити недовіру людини до себе і, водночас, прихилити її на свій бік.

4. “Визначення фаворитів”. Стратегія полягає у тому, що інграціатор намагається познайомитись із впливовою особою, або хоча б з’явитися поруч із нею тоді, коли це можуть помітити особи, від рішення яких він залежить. Метою такого впливу є прагнення інграціатора переконати інших у власній впливовості, отримавши більший “кредит довіри” для реалізування власних планів.

Охарактеризовані стратегії інграціації можуть бути використані людьми як у маніпулятивних цілях, так і бути неспланованим і щирим виявом симпатії.

Можна сказати, що головне у вмінні справляти враження – це самопрезентування, під яким у вузькому значенні розуміють стратегію інграціації. Більш широко самопрезентація – процес регулювання враження, яке вона справляє на інших з урахуванням соціальної ситуації та уявлень про себе. Уміння самопрезентації особливо важливі для людей публічних професій – менеджери, політики, журналісти, психологи, вчителі.

Головною причиною прагнення людей справляти сприятливе (як правило) враження є потреба у спілкуванні, яка може набувати таких форм, як:

- прагнення соціального схвалення;
- підтримання чуття власної унікальності;
- демонстрування своєї приналежності до певної соціальної групи;
- отримання соціальних або матеріальних вигод;
- підвищення рівня власної привабливості в очах значущих людей;
- отримання від інших схвалення і поваги;
- збереження й утримання впливу та влади;
- зміцнення власної самооцінки.

Механізмом самопрезентації є *самомоніторинг* – самоконтроль та гнучкість у поведінці, що забезпечують людині можливість відповідати або не відповідати очікуванням інших. На відміну від самопрезентації, яка може бути заздалегідь продуманою та тривати від декількох годин до декількох років,

самомоніторинг відбувається безпосередньо під час справляння враження, “тут і зараз”.

Особи з високим рівнем самомоніторингу характеризуються здатністю виявляти та передавати широкий спектр емоцій вербальними та невербальними засобами, умінням враховувати специфіку соціальної ситуації, швидко адаптуватися до нового соціального оточення, прагматичністю, дипломатичністю, багатоваріативністю поведінки. Оточення сприймає їх як людей, приємних у спілкуванні, але ненадійних та непостійних у власних переконаннях.

Особи з низьким рівнем самомоніторингу характеризуються прямолінійністю, наполегливістю, неухважністю до соціальної інформації, умінням поводити себе у будь-якій соціальній ситуації так, як відчують і так, як вважають за необхідне. Оточення сприймає їх, як людей наполегливих у відстоюванні власних переконань, принципових, самодостатніх, з високим рівнем самоповаги.

Дослідники самопрезентації особистості С. Ліі та Б. Куіглі визначили, що до неї людина вдається у двох випадках:

- 1) з метою отримати соціальне схвалення;
- 2) з метою уникнути втрат соціального схвалення.

Співвідношення цих двох цілей виявляється у таких типах поведінки людини.

1. Агресивна поведінка

За такого типу поведінки людина прагне уникнути втрат соціального схвалення шляхом примушення інших демонструвати повагу до неї. Особа залякує інших, негативно їх оцінює, перешкоджає їм досягати цілей.

2. Невпевнена поведінка.

За такого типу поведінки людина прагне уникнути втрат соціального схвалення шляхом підлаштування до думок та дій навколишніх навіть за рахунок відмови від досягнення власних цілей. Особа намагається подобатись усім, а не лише значущим для неї людям, не наполягає на своїй думці, а повсякчас виправдовується за спробу висловитися, уникає відповідальності, водночас, неадекватно оцінює власні здібності.

3. Асертивна поведінка.

За такого типу поведінки людина прагне отримати соціальне схвалення через співпрацю з іншими. Особа шукає прихильності значущих для неї людей, уміє чітко висловити свої погляди на проблему, незважаючи на те, що її не усі можуть поділяти, уміє вибачитись, якщо зрозуміла, що є неправою, а також просити про допомогу інших, коли знає, що у неї недостатньо знань та досвіду для розв'язання проблеми, водночас, не ніяковіє, коли її хвалять.

Дослідники поведінки людини у малій групі С. Ліі та Б. Куіглі виокремили 12 тактик самопрезентації:

- 1) виправдання із запереченням відповідальності;
- 2) виправдання із прийняттям відповідальності;
- 3) заперечення;
- 4) перешкоджання самому собі;
- 5) вибачення;
- 6) прагнення сподобатися;
- 7) залякування;
- 8) прохання;
- 9) приписування собі досягнень;
- 10) перебільшення своїх досягнень;
- 11) негативна оцінка інших;
- 12) приклад для наслідування.

Вочевидь, асертивна поведінка є ефективнішою, ніж невпевнена чи агресивна. Асертивності можна навчитися, якщо, як зазначає Дж. Тедеші, людина подумає, як би вона себе повела у певній ситуації, саме так і вчинивши.

Асертивність, *asserto* (лат.) – ствердний; що означає, що людина визнає та поважає себе, не надто прагне відповідати очікуванням інших, водночас, сприймає їх толерантно. Такий життєвий принцип виявляється у діях людини, її поведінці.

Асертивна поведінка – це здатність людини впевнено і з гідністю відстоювати свої права та досягати власних цілей, не попираючи навколишніх та не перешкоджаючи їм, прагнути власних цілей.

Громадський діяч М. Сміт склав “Асертивний білль про права” для тих, хто вчиться бути асертивним. Ось головні принципи цього білля:

- 1) я маю право самостійно оцінювати свою поведінку, думки та емоції і нести відповідальність за їхні наслідки;
- 2) я маю право за певних обставин не вибачатися та не виправдовуватися за власну поведінку;
- 3) я маю право вирішувати, чи потрібно мені брати на себе відповідальність за проблеми іншої людини;
- 4) я маю право передумати та змінити свої погляди;
- 5) я маю право робити помилки та відповідати за них;
- 6) я маю право сказати “я не знаю”;
- 7) я маю право не залежати від того, як ставляться до мене інші;
- 8) я маю право бути нелогічним у прийнятті рішень;
- 9) я маю право сказати “я не розумію”;
- 10) я маю право сказати “мене це не цікавить”.

Дотримання таких принципів дає змогу людині не підпадати під маніпулятивний вплив.

Важливо, що асертивна людина не використовує принципи “Білля ...” з маніпулятивною метою, а готова та вміє нести відповідальність за прийняті нею рішення, а також пояснює близьким людям причини власних вчинків.

Головними характеристиками асертивної особистості є такі:

- чітко формулює та висловлює свій погляд на ситуацію;
- неупереджено та позитивно ставиться до інших;
- має адекватну самооцінку;
- уміє співпрацювати і йти на компроміс;
- дотримується моральних принципів;
- здатна змінити свою думку за переконливих аргументів;
- уміє бути зосередженою та спокійною.

У спілкуванні з іншими асертивна людина дозволяє їм відчувати, що вона поважає їх, вони важливі для неї через такі вербальні та невербальні

повідомлення: “ви існуєте”, “я вас бачу”, “ви є цінними”, “ви є особливими, унікальними”, “я вам радий”, “ви можете зробити внесок у спільну справу”.

Люди, які досягли вершини в організуванні ефективної самопрезентації по праву називаються брендом. Причому їхня самопрезентація не містить жодних маніпулятивних кроків, а повністю ґрунтується на їхній індивідуальності та неповторності.

Бренд – упізнаваний унікальний стиль людини (або продукту), що є запатентованим та приносить його власникові прибуток. Бренд, який підкреслює оригінальність його власника, слід відрізняти від іміджу, який є типологізованим символічним образом.

Автор книги “Людина-бренд” Т. Пітерс приділив увагу психологічним властивостям особистостей, репутація яких не лише працює на них і є візитівкою у великий світ бізнесу, а слугує запорукою їхньої порядності, відданості справі та умінню залишатись собою за будь-яких обставин.

Утім, Т. Пітерс підкреслює, що люди-бренди самі керують своїм життям. Вони уміють самотійно піклуватися про себе і переконані, що ніхто не зобов’язаний дбати про них усе їхнє життя. Це – лідери незалежно від віку.

Людина-бренд характеризується такими *особливостями*:

- self-made – зробила себе сама;
- мінлива: не пов’язана самообмеженнями, авантюристична і дещо педантична;
- “у синцях” – тобто вважає, що для того, щоб брати активну участь у грі життя, обов’язково потрібно заробити декілька шрамів та пару глибоких ран (йдеться про життєві неспіхи та провали, які вона самотійно здолала);
- з безмежною цікавістю: еклектичні смаки та ненаситна допитливість;
- вільна від минулого;
- радісна – завжди багато сміється;
- смілива, іноді нерозважлива;
- не вірить сліпо авторитетам, усе сприймає критично;
- різностороння: недоліки компенсує чеснотами;

- чесна і сором'язлива;
- цілковито віддана своїй справі;
- “літає високо”, хоча іноді береться і за невеликі справи;
- приймає життя таким, яким воно є, хоча і прагне привнести у нього більше творчості та радощів.

Дослідник брендингу (напряму менеджменту, який вивчає формування та використання унікального образу та умінь людини з метою більш ефективного досягнення успіху) Т. Гед вважає, що суть особистого брендингу полягає в умінні людини повідомити іншим про свою невидуману, справжню сутність. На його думку *успішна стратегія особистого брендингу складається з чотирьох вимірів*. Для того, щоб реалізуватись у кожному з них, людині доцільно сформулювати відповіді на певні питання та реалізувати своє прагнення бути корисною для інших своєю індивідуальністю.

1. Функціональний вимір.

Чим ви можете бути корисним для інших? Як ви повідомите інших, що саме ви умієте робити краще від усіх, таке, що ніхто не уміє робити?

2. Соціальний вимір.

Який взірець для наслідування ви даєте іншим? Чи умієте ви бути лідером? Чи умієте переконувати інших? Чи умієте ви впливати на інших?

3. Ментальний вимір.

Чи вмієте ви бути наставником для інших? Чи умієте сприяти особистісному розвитку інших? Чи здатні ви до взаєморозуміння? Чи умієте співпереживати? Чи умієте бути філософом?

4. Духовний вимір.

Чи знаєте та умієте привнести у світ нову ідею? Чи знаєте, як зробити себе більш цікавим для себе та інших? Чи умієте бути ідеалістом, спрямованим у майбутнє?

Водночас, зазначили дослідники, навіть успішний особистий брендинг потрібно своєчасно корегувати відповідно до нових цілей. Створення бренду називають позиціюванням, а його зміну – перепозиціюванням.

Позиціювання визначають як: 1) координати існування [на ринку] серед інших суб'єктів; 2) певний погляд на особисту місію та цінності.

Підставами для перепозиціювання є такі:

- застарілий або неясковий імідж;
- зміна цільової аудиторії;
- зміни у стратегії розвитку;
- нові особливості індивідуальності;
- поява чи зміна конкурентів;
- важлива подія.

Будь-яке перепозиціювання передбачає актуалізування цінностей та перевірку напряму розвитку.

Охарактеризовані особливості самопрезентації та стратегії особистого брендингу людина активно задіює у її виступі перед аудиторією, щоб переконати навколишніх в ефективності власної ідеї і отже досягти успіху.

8.3. Виступ перед аудиторією

Уміння переконувати полягає у здатності людини авторитетно повідомити факти і тим самим схилити інших на свій бік.

Досить швидко можна переконати людину змінити думку щодо певних фактів, але досить складно досягти того, щоб співрозмовник змінив свої погляди. Тому за публічного виступу доцільно враховувати вагомість використовуваних аргументів.

Виокремлюють такі *джерела дієвості аргументів*:

- 1) характер джерела інформації. Якщо докази на користь певної ідеї наводить авторитетна особа, людина погодиться з ними швидше;
- 2) характер самої справи. Наскільки для людини є важливим виконувати поставлені перед нею завдання;
- 3) характер аудиторії. Якими є цінності та спрямованість групи, котру переконують та спонукають до дій;

- 4) характер та важливість поглядів, щодо яких надається нова інформація. Доцільно враховувати, що пропозиція змінити життєві принципи може призвести до агресивної реакції у людини, а пропозиція модернізувати зовнішній вигляд ідеї може бути прийнята схвально.

З'ясовано, що аудиторію найбільше дратують такі *помилки промовця*:

- непередбаченість;
- спізнання;
- перебільшення регламенту;
- відхилення від заявленої теми;
- відсутність новизни у промові;
- жаргон;
- саморекламування;
- невиразність мовлення.

Перш ніж приступати до підготовки промови, потрібно не лише врахувати можливі помилки, а й чітко сформулювати її мету.

У промові виокремлюють конкретну та загальну мету.

Конкретна мета промови – це твердження, в якому визначено, як саме промовець бачить результат свого впливу на аудиторію, що будуть робити люди після того, як почують його спонукання. Для того, щоб чітко сформулювати конкретну мету Р. та К. Вердербери пропонують дотримуватися такої послідовності: 1) спочатку записати орієнтовну фразу, що міститиме бажану реакцію слухачів; 2) із першого варіанта скласти речення, що характеризуватиме реакцію слухачів; 3) проконтролювати, щоб сформульована ціль відображала лише одну ідею; 4) сформулювати мінімум три різні варіанти цілі та обрати з них той, що найбільше відповідає вашим намірам.

Загальна мета промови виявляється у виборі типу промови – інформаційному або переконувальному.

Суть *інформаційного виступу* полягає у повідомленні основних ідей промови та поясненні причинно-наслідкових зв'язків між ними.

Принципи інформування.

1. Довіра, яка покращує сприймання аудиторією інформації, оскільки промовець викликає симпатію. Завоювати довіру промовець може у такі способи: продемонструвати рівень підготовленості, продемонструвати особисту зацікавленість ідеєю, переконати слухачів у важливості для них нової інформації.
2. Новизна інформації або способу її викладення. Нова інформація може стимулювати аудиторію до активного слухання, а новий спосіб презентування – до зацікавленості у промовці.
3. Креативність, що полягає у нестандартному підході до презентування інформації (охоплює наочність матеріалів). Це дає змогу дещо розважити аудиторію та зняти напругу перед дискусією.
4. Актуальність, що полягає у наданні інформації суб'єктивної цінності слухачами. Актуальною є та інформація, володіння якою дає людині змогу відповісти на важливі для неї питання теорії та практики.
5. Акценти, що грамотно розставлені промовцем, сприяють кращому сприйманню та запам'ятовуванню інформації аудиторією.
6. Структурованість інформації, що дає аудиторії підстави визначити у промові пріоритети.

Подані нижче питання-критерії інформаційної промови дають змогу визначити, чи була досягнута його мета та реалізовані головні принципи:

- чи полягала сформульована промовцем мета в інформуванні аудиторії?
- чи виявив промовець креативність у розвитку своїх ідей?
- чи вдалося доповідачеві викликати в аудиторії довіру до себе як до компетентної у цьому питанні людини?
- чи продемонстрував доповідач актуальність інформації?
- чи відповідала структура промови її цілям та змісту?
- чи зрозуміло були викладені ключові тези промови?
- чи був виступ ефективним?

Інформаційний виступ є ефективним тоді, коли промовець ставить за мету розв'язання певної проблеми і для цього вважає необхідним проінформувати колег або слухачів щодо наявної ситуації.

Переконуюча промова має на меті зміну певних настанов або спонукання аудиторії до певної дії.

Принципи переконання.

1. Чітко сформульована конкретна мета.
2. Розуміння установок слухачів для того, щоб не починати доповідь із суджень, які можуть викликати опір у слухачів, а натомість з думок, з якими аудиторія може погодитись.
3. Вагомі докази, що підтверджують думку доповідача та можуть сформувати у слухачів сумнів у їхніх настановах. Такими доказами можуть бути апелювання до визнаних аудиторією авторитетів, статистичних даних, а також – упевнена поведінка доповідача.
4. Передбачення реакції аудиторії у відповідь на наведені докази. Для того, щоб “організувати” відповідну реакцію аудиторії, її потрібно підвести до певних висновків за допомогою наведення оратором раціональних доказів, викладення власного погляду на розв’язання проблеми та акцентування очевидних переваг запропонованого ним рішення порівняно з іншими можливими способами.
5. Довіра.
6. Мотивування аудиторії до певних дій за допомогою акцентування уваги аудиторії на тому, як саме виконання дій, що їх запропонував промовець, сприятиме задоволенню потреб кожного із слухачів.

Подані нижче питання-критерії переконуючої промови дають підстави визначити, чи була досягнута його мета та реалізовані головні принципи:

- чи була сформульована конкретна мета, що полягала у зміні установок аудиторії та її мотивуванні до дій?
- чи переконливими були докази промовця?
- чи відповідає схема організування промови поставленій меті переконувального виступу?
- чи було мовлення оратора зрозумілим, жвавим, виразним, емоційним?
- чи використовував промовець етичні засоби для мотивування аудиторії?

- чи вдалось ораторові викликати до себе довіру аудиторії?
- чи був виступ ефективним?

Переконувальний виступ є ефективним тоді, коли метою промовця є організування слухачів до виконання конкретних дій щодо розв’язання проблеми.

Для того, щоб виступ був успішним, Р. та К. Вердербери сформулювали план підготовки та структуру виступу, яка справді є ефективною.

План підготовки до виступу:

- 1) визначити конкретну мету виступу, яка має бути адекватною до складу та інтересів аудиторії, а також відповідною до ситуації;
- 2) зібрати, проаналізувати та оцінити матеріали, що будуть використовуватись у промові;
- 3) систематизувати матеріали та написати текст промови;
- 4) відпрацювати виступ.

Структура виступу (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

Структура ефективного виступу за Р. та К. Вердерберами

Структурна частина	Орієнтовний час	Зміст
1. Привітання	1–5 хв.	Коротко та впевнено повідомити головну інформацію про себе. Можна пожартувати. Пам’ятати, що враження складається за перші 15 с. Головно, викликати інтерес до себе та теми промови.
2. Меню	3–5 хв.	Озвучити, якій проблемі ви плануєте присвятити свою промову, вказати орієнтовний зміст виступу.
3. Організаційна	2–5 хв.	Повідомити орієнтовну тривалість вашого виступу, а також, чи і коли вам можна ставити запитання, чи будуть роздаткові матеріали і як ними користуватись.

4. Основна частина	30хв–2 год.	Сказати те, що ви хочете сказати: сформулювати проблему, представити факти, зазначити ваше бачення розв’язання проблеми. Виклад матеріалу має бути логічним та структурованим.
5. Акцент	10–20 хв.	Короткий виклад інформації, до якої ви вважаєте за необхідне привернути увагу слухачів.
6. Заключення	2–5 хв.	Акцентувати те, про що ви говорили: повторити, яку проблему ви висвітлювали та до якого висновку дійшли. Повідомити про завершення виступу.

Організування виступу за наведеним планом дають змогу промовцеві мобільно реагувати на настрій аудиторії та вчасно надавати необхідні аргументи з метою переконати в ефективності власного рішення. За висловом відомого французького соціального психолога Г. Лебона вдала промова містить повторення, ствердження, зараження емоціями і не може обійтися без шарму особистості оратора.

8.4. Завдання та методики імпреши-менеджменту

Квінтіліан – давньогрецький оратор – наголосив, що “Річ не у тому, про що говорять, а як про це говорять”. Ця думка залишилася актуальною і донині, і у XX столітті американський комівояжер, який став відомим на увесь світ завдяки своїй книзі про ефективне спілкування, Д. Карнегі сформулював основні принципи “як говорити”:

- щиро цікавтеся співрозмовником;
- посміхайтесь;
- пам’ятайте, що ім’я людини – найприємніший для неї звук;
- будьте добрим слухачем – заохочуйте людину розповідати про себе;

- говоріть про те, що цікавить вашого співрозмовника – про нього самого;
- дайте відчути вашому співрозмовникові його значущість та робіть це щиро.

Метою імпрешн-менеджменту є вміння людини справляти на інших доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.

Головними завданнями імпрешн-менеджменту та методиками їхнього реалізування є такі: 1) навчіння ефективному спілкуванню – методики “FISA” та “Версія”; 2) набуття умінь ефективного самопрезентування та брендингу – методики “Якби я був ...”, “Метод “SWOT-аналіз” , “Мої професійні прагнення”.

МЕТОДИКИ ІМПРЕШН-МЕНЕДЖМЕНТУ

Методика “Якби я був ...” (за Г. Солдатова, модифіковано нами).

Мета: визначити та проаналізувати особливості самопрезентації.

Інструкція: письмово завершіть такі речення:

1. Якби я був явищем природи, я був би ...
2. Якби я був книгою, то вона була би ...
3. Якби я був піснею, то вона була б ...
4. Якби я був їжею, то це було б ...
5. Якби я був зрілою людиною, то був би

Напрями аналізу результатів виконання завдання: відповідь на перше речення свідчить про типову поведінку, на друге – про типовий спосіб мислення, на третє – про типові емоційні реакції, на четверте – про уявлення власної корисності для інших, на п'яте – про потенційні можливості. Що для вас відоме у наведеній інтерпретації? Наскільки конгруентними є ваші образи?

Методика “Метод FISA” (за В. Чікер)

Мета: навчіння асертивному спілкуванню.

Інструкція: відповідно до плану проаналізуйте особливості вашого спілкування з іншими.

Крок 1. F (fact) – спостереження за фактами. Спостерігати за поведінкою та слухати іншу людину, зосередитися на фактах: що саме людина говорить, як саме себе поводить, що робите у цей час ви.

Крок 2. I (idea) – висловити ідеї, думки щодо почутого та побаченого та проінтерпретувати їх.

Крок 3. S (sense) – проаналізувати побачене і почуте. Передусім простежити свої емоції, переживання, почуття у певній ситуації. Такий звіт допоможе зорієнтуватись у точності власних інтерпретацій та правильності своєї поведінки. Якщо ми переживаємо позитивні емоції, отже комунікація може бути успішною і сприяти тривалій співпраці. Якщо емоції є негативними – варто повернутися на крок назад та перевірити усе ще раз, крайній варіант – припинити спілкування.

Крок 4. A (appreciation) – потрібно оцінити свою поведінку, судження, емоції щодо їхньої відповідності правилам і принципам асертивного і толерантного спілкування. Важливо зрозуміти, що люди можуть по-різному сприймати проблеми, та мати різні погляди, переживати різні почуття. Тому потрібно виявити до свого співрозмовника толерантність.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: на якому кроці аналізу спілкування вам було найлегше? На якому кроці – найскладніше? Чи вважаєте, що ця методика веде до неефективного компромісного спілкування?

Методика “Версія” (авт.)

Мета: проаналізувати ефективність спілкування та самопрезентації.

Інструкція: озвучте спілкування людей, зображених на рис. 8.1 у таких жанрах: комедія, трагедія, героїчний епос, мелодрама, бойовик, фарс. Уявіть себе на місці одного з героїв та спробуйте справити позитивне враження на іншу людину.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: чи можна говорити, що люди сприймають події життя у контексті певного жанру? В якому жанрі вам найкраще вдалося озвучити сюжет? Які саме стратегії інграціяції ви задіяли, щоб справити враження?

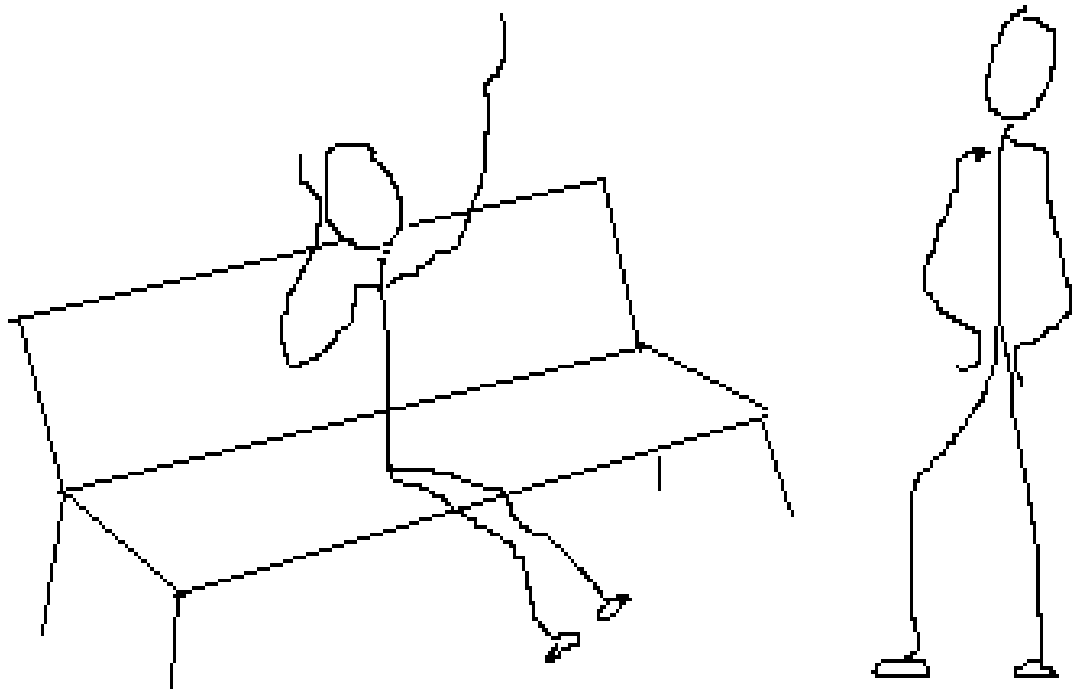


Рис. 8.1. “Ефективне спілкування”

Що саме ви вкладаєте у поняття “справити позитивне враження”? Наскільки ефективним, асертивним та толерантним ви оцінюєте ваше спілкування? Які особливості вашого стилю спілкування, на вашу думку, можуть перетворювати ситуацію взаємодії у конфліктну?

Методика “SWOT-аналіз” (за Дж. Коттер).

Мета: проаналізувати складові особистої конкурентоздатності.

Інструкція: проаналізуйте ваші особистісні особливості за критеріями SWOT.

S (strength) – сила; сильні сторони;

W (weakness) – слабкість; слабкі, невигащні сторони;

O (opportunities) – можливості; можливості усунення перешкод на шляху до мети та перетворення слабких сторін на сильні;

T (threats) – загрози; загрози з боку конкурентів досягненню цілі.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якими є саме ваші сильні сторони? За яких обставин сильні сторони можуть стати слабкими? Чи справді

слабкі сторони такими є, чи це стереотип? Якими є саме ваші слабкі сторони? За яких обставин ваші слабкі сторони можуть стати сильними? Як саме ви отримали інформацію щодо того, які ваші сторони є сильними або слабкими? Якими є ваші унікальні можливості? Кого або що ви оцінюєте як конкурента? Чи вважаєте ви конкурентом час?

Методика “Мої професійні прагнення” (за Ю. Тюшев, модифіковано нами)

Мета: проаналізувати цілі самопрезентації та сформувати уміння брендингу.

Інструкція: завершіть речення та із запропонованого переліку оберіть п’яти професійних прагнень, які є для вас головними. Далі проранжуйте їх за послідовністю досягнення. Із визначених прагнень оберіть одне, яке, на вашу думку, найточніше відображає вашу життєву філософію, та на його основі за головними вимірами Т. Геда сформулюйте свій бренд.

1. Успіх.
2. Професіоналізм.
3. Задоволення від роботи.
4. Незалежність (фінансова та психологічна).
5. Можливість продовжувати професійне навчання
6. Стабільність.
7. Добрі взаємини з колегами по роботі.
8. Кар’єра.
9. Хороший начальник.
10. Цікавий зміст роботи.
11. Повага інших.
12. Престижність професії.
13. Добрі умови для роботи.
14. Можливість самовдосконалення.
15. Безпека.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: для реалізації яких професійних прагнень вам потрібні уміння самомоніторингу та самопрезентації? В якому вимірі ваш бренд є найяскравішим?

Резюме до розділу

Спілкування – це вербальна або невербальна взаємодія людей з метою обміну інформацією та емоціями, а також мотивування одне одного до певних дій. Ефективність спілкування окреслюють різними критеріями, серед яких особливості особистості промовця, специфіка цілей, спосіб здійснення, умови проведення.

Метою імпрешн-менеджменту є уміння людини справляти на навколишніх доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.

Справити враження означає представити себе у найкращому світлі з метою досягти власної мети, якою найчастіше є прагнення людини до самоствердження завдяки прихильності з боку інших.

Самопрезентація – процес регулювання враження, яке вона справляє на інших з урахуванням соціальної ситуації та уявлень про себе. Стратегії інграціяції (впливу) – “самопрезентація”, “підсилення інших”, “подібність думок”, “визначення фаворитів”.

Механізмом самопрезентації є самомоніторинг – самоконтроль та гнучкість у поведінці, що забезпечують людині можливість відповідати або не відповідати очікуванням інших.

Асертивна поведінка – здатність людини впевнено і з гідністю відстоювати свої права та досягати власних цілей, не ганячи при цьому інших та не перешкоджаючи їм прагнути власних цілей.

Основні поняття

Асертивність

Бренд

Імпрешн-менеджмент

Самомоніторинг

Самопрезентація

Спілкування

Успіх

Харизма

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання.

1. Стратегії самоменеджменту визначили:
 - 1.1) Е. Джоунс і Р. Піттмен;
 - 1.2) Барбутто і Сколл;
 - 2.3) Бергер і Снайдер.
2. Переконання людиною інших у тому, що вона має позитивні якості, – це:
 - 2.1) самопрезентація;
 - 2.2) самомоніторинг;
 - 2.3) фасилітація.
3. Процес справляння враження на інших – це:
 - 3.1) інграціяція;
 - 3.2) фасилітація;
 - 3.3) імпресія.
4. Підкреслення згоди з думкою співрозмовника та спільності у цінностях – це:
 - 4.1) стратегія справляння враження;
 - 4.2) стратегія зацікавленості співрозмовником;
 - 4.3) умова самомоніторингу.

5. Прямолінійність, неуважність до соціальної інформації, принципівість – це характеристики людини:

- 5.1) з низьким рівнем само моніторингу;
- 5.2) дифузною само презентацією;
- 5.3) з середнім рівнем самоменеджменту.

6. Конструктивними тактиками самопрезентації, за С. Лі та Б. Куіглі, є:

- 6.1) бажання сподобатися, прохання;
- 6.2) виправдання, вибачення;
- 6.3) перебільшення своїх досягнень.

7. Неконструктивними тактиками самопрезентації, за С. Лі та Б. Куіглі, є:

- 7.1) залякування, негативна оцінка інших, перешкоджання самому собі;
- 7.2) виправдання із запереченням відповідальності;
- 7.3) перебільшення своїх досягнень.

8. Мотивування аудиторії міститься у такій частині доповіді:

- 8.1) привітання;
- 8.2) зміст виступу;
- 8.3) адміністративна частина.

9. Найбільше дратує аудиторію, коли доповідач:

- 9.1) Не має новизни у доповіді;
- 9.2) не викликає довіри;
- 9.3) погрожує.

10. Гнучкість, адаптивність, прагматичність, соціальна сміливість – це характеристики людини з високим рівнем:

- 10.1) саомоніторингу;
- 10.2) самоефективності;
- 10.3) самоорганізування.

Питання для самоперевірки

- 1. Які виокремлено види спілкування?
- 2. У чому полягають труднощі спілкування?

3. Що є метою імпрешн-менеджменту?
4. Які стратегії інграціяції виокремлюють Е. Джоунсом та Р. Піттменом?
5. У чому полягає суть самомоніторингу?
6. У чому полягає мета самопрезентування?
7. У чому полягають особливості асертивної поведінки?
8. Якими є характеристики людини-бренду?
9. У чому полягають особливості інформувального та переконувального виступу?
10. Якими є компоненти ефективного виступу перед аудиторією?

Проблемні питання для формування самостійності мислення.

1. Якими, на вашу думку, є критерії ефективного ділового спілкування?
2. Яка стратегія інграціяції є найдієвішою?
3. У чому полягають труднощі самопрезентації?
4. Якими є чинники рівня самомоніторингу людини?
5. Яке завдання імпрешн-менеджменту, на вашу думку, є найефективнішим?
6. До якої тактики самопрезентації потрібно вдаватися, щоб зробити кар'єру?
7. В яких ситуаціях не потрібно виявляти асертивність?
8. Якими є сильні і слабкі сторони людини-бренду?
9. Яка частина виступу, на вашу думку, визначає його успіх?
10. Якими є переваги інформаційного та переконувального виступу?

Теми рефератів

1. Тактики самопрезентації особистості.
2. Теорії самопрезентації.
3. Особливості асертивної та толерантної поведінки.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Поведінкові стратегії осіб з високим рівнем само моніторингу.
2. Стратегії розв'язання конфліктних ситуацій особами з різним рівнем асертивності.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ

Ситуаційне завдання 1.

Прочитайте текст та визначте, які стратегії інграціяції задіяно у промові Вінстона Черчилля.

“М’язи світу. Промова у Фултоні.

Я радий був сьогодні приїхати до вас до Вестмінстерського коледжу, вважаю для себе за велику честь отримати від вас вчений ступінь <...>. По суті, той Вестмінстер, який багато чому мене навчив, і коледж, в якому навчаєтеся ви – заклади дуже схожі або, у будь-якому випадку, достатньою мірою споріднені.

Вважаю також за велику честь – для приватної особи, напевно, небаченої – бути представленим академічній аудиторії самим президентом <...> країни. Незважаючи на свої багаточисленні та непрості обов’язки, яких президент не шукає, але яких і не уникає, він вирішив за можливе здолати більше, ніж тисяча миль, щоб вшанувати і звеличити своєю присутністю нашу сьогоднішню з вами зустріч, надавши мені тим самим можливість виступити із зверненням <...>. У своєму вступному слові містер президент висловив бажання, яке, я не сумніваюсь, збігається і з вашим, щоб я відчував себе вільним, чесно і відверто поділитися з вами своїми міркуваннями щодо стану світових справ у <...> наш час.

Я з готовністю скористаюсь наданою мені свободою і гадаю, що маю право на це, тим більше, що ті честолобні цілі, які я ставив перед собою у часи своєї юності, давно вже досягнуті мною, набагато перевершивши найсміливіші мої очікування.

Водночас, я хотів би підкреслити, що не виконую нічиєї офіційної місії і не маю жодного офіційного статусу, тому що говорю винятково від свого імені. У моїх словах не слід вбачати нічого, окрім того, що ви почуєте”.

Ситуаційне завдання 2.

Протягом 15 хв. підготуйте виступ на тему “Люди різні” та виступіть з ним перед групою. Проаналізуйте задіяну стратегію інграціяції, рівень самомоніторингу, тип поведінки самопрезентації, можливі помилки, які дратували аудиторію, структурованість виступу. Визначте, чи досягнута мета виступу, чи є виступ ефективним. Сформулюйте рекомендації щодо оптимізування підготовки виступу та його здійснення.

Ситуаційне завдання 3.

Протягом 15 хв підготуйте виступ на тему “Успіх” та виступіть з ним перед групою. Проаналізуйте задіяну стратегію інграціяції, рівень самомоніторингу, тип поведінки самопрезентації, можливі помилки, які дратували аудиторію, структурованість виступу. Визначте, чи досягнута мета виступу, чи є виступ ефективним. Сформулюйте рекомендації щодо оптимізування підготовки виступу та його здійснення.

Ситуаційне завдання 4.

Протягом 15 хв. підготуйте виступ на тему “Проблеми сучасної людини” та виступіть з ним перед групою. Проаналізуйте задіяну стратегію інграціяції, рівень самомоніторингу, тип поведінки самопрезентації, можливі помилки, які дратували аудиторію, структурованість виступу. Визначте, чи досягнута мета виступу, чи є виступ ефективним. Сформулюйте рекомендації щодо оптимізування підготовки виступу та його здійснення.

Завдання самоаналізу

1. Методика діагностики стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона

Інструкція: користуючись наведеною шкалою, визначте, якою мірою кожне прислів’я відображає ваші дії під час конфліктів: 5 – завжди, 4 – часто, 3 – інколи, 2 – дуже рідко, 1 – ніколи. Опрацюйте результати та визначте властиву вам стратегію розв’язання конфліктних ситуацій.

Проаналізуйте, в яких видах спілкування, та, в якому типі промови (інформувальному чи переконувальному) ви можете бути найефективніші.

1. Від суперечки легше утриматися, ніж потім спекатись її.
2. Якщо ви не можете примусити людину думати так, як ви робите, то примусьте її робити так, як ви думаєте.
3. Теплі слова розтоплюють холодні серця.
4. Послуга за послугу.
5. Давай приходить і подумаємо разом.
6. Під час суперечки заслуговує похвали той, хто першим замовкне.
7. Чия сила, того й правда.
8. Солодкі слова роблять рух уперед легким і приємним.
9. Краще синиця у жмені, аніж журавель у небі.
10. Істина є у знаннях.
11. Той, хто б'ється і залишає поле бою, доживає до нової битви.
12. Блискуче перемагає той, хто змушує своїх ворогів утікати врозтіч.
13. Убий ворога своєю надмірною добротою.
14. Чесний обмін думками не приведе до суперечки.
15. Ніхто не може претендувати на істину в останній інстанції, але кожен може зробити свій внесок у неї.
16. Тримайся подалі від тих, хто не згідний з тобою.
17. Тільки той, хто вірить у перемогу, перемагає на полі битви.
18. Добре слово мало коштує та дорого цінується.
19. Зуб за зуб – це чесна гра.
20. Тільки той, хто готовий відмовитися від власного права на істину в останній інстанції, збагатиться від істин, які знають інші.
21. Уникайте сварливих людей, вони зроблять ваше життя нещасним.
22. Людина, яка не тікає сама, змушує тікати інших.
23. М'які слова забезпечують гармонію.
24. Хочеш мати хорошого друга – зроби йому щось приємне.
25. Відкрито говори про свої конфлікти і йди їм назустріч – тільки це зумовить їх найкраще розв'язання.

26. Найкращий спосіб залагодження конфліктів – уникати їх зовсім.
27. Займаю тверду, рішучу позицію – не можу по-іншому.
28. Лагідність перемагає гнів.
29. Краще щось, аніж нічого, з того, чого бажаєш.
30. Щирість, чесність і довіра – гори звернуть.
31. Немає нічого важливішого, ніж те, за що тобі потрібно боротися.
32. У світі завжди були і будуть переможці і переможені.
33. Вони до тебе з каменем, а ти до них з прихильністю.
34. Якщо двоє йдуть на компроміс, то справедливе рішення гарантовано.
35. Правди можна домогтися воюючи та виборюючи її.

Опрацювання результатів: відповідно до ключа підрахувати суму балів у кожному стовпці та визначити домінуючу стратегію розв’язання конфліктних ситуацій.

Ключ

Втеча		Примус		Згладжування		Компроміс		Конфронтація	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
31		32		33		34		35	
Разом		Разом		Разом		Разом		Разом	

2. Опитувальник асертивності Є. Мерзлякової

Інструкція: дайте відповідь, на скільки ви згодні (“так”) або не згодні (“ні”) з такими твердженнями. Опрацюйте результати та визначте особливості готовності до асертивності та її рівень.

Проаналізуйте труднощі у вашому спілкуванні, які знижують рівень асертивності. Визначте, яких принципів “Асертивного біля” вам необхідно дотримуватись.

1. Мене дратують помилки інших людей.
2. Я можу нагадати своєму другові про його борг мені.
3. Інколи я кажу неправду.
4. Я в стані сам про себе потурбуватися.
5. Мені траплялось їздити, не оплачуючи квитка.
6. Суперництво є краще за співпрацю.
7. Я можу замучити себе через дрібниці.
8. Я людина самотійна і досить рішуча.
9. Я люблю усіх, кого знаю.
10. Я вірю у себе і знаю, що мені вистачить сил здолати нагальні проблеми.
11. Людина має завжди бути насторожі своїх інтересів.
12. Я ніколи не сміюся над непристойними жартами.
13. Я поважаю авторитети та у захваті від них.
14. Я нікому не дозволяю маніпулювати собою або змушувати мене робити те, чого не хочу.
15. Я підтримую будь-яку добру справу.
16. Я ніколи не кажу неправди.
17. Я досить практична людина.
18. Мене пригнічує вже сама думка про можливий неуспіх.
19. Я згідний з висловом: “Сам собі не допоможеш – ніхто цього не зробить”.
20. Друзі мають значний вплив на мене.
21. Я завжди правий, навіть якщо моє оточення іншої думки.
22. Я згідний з тим, що важлива не перемога, а участь.
23. Перш ніж щось зробити, я добре думаю над тим, як це буде сприйнято іншими.
24. Я ніколи нікому не заздрю.

Опрацювання результатів: за кожну відповідь “так” присвоїти 1 бал, далі відповідно до ключа у кожному рядку підрахувати загальну суму балів. Визначити рівень асертивності можна так: додати суму балів за шкалами А та Б:

високий рівень асертивності – 12–16 балів,

середній рівень асертивності – 9–11 балів,

низький рівень асертивності – 0–8 балів.

Ключ

Шкала А	1, 6, 7, 11, 13, 18, 20, 23
Шкала Б	2, 4, 8, 10, 14, 17, 19, 22
Шкала В	3, 5, 9, 12, 15, 16, 21, 24

Інтерпретація

Кількість балів за шкалою А свідчить про ступінь довіри людини до себе та її готовність бути собою, а також характеризують готовність людини думати асертивно.

Кількість балів за шкалою Б інформують, наскільки активно людина обстоює свою життєву позицію, а також характеризує уміння людини діяти асертивно.

Кількість балів за шкалою В є показником реалістичності самооцінки власної асертивності людиною. За $V \leq 4$ бали – результати є недостатньо чіткі для інтерпретації.

3. Опитувальник самомоніторингу М. Снайдера

Інструкція: дайте відповідь, наскільки ви згодні (“так”) або не згодні (“ні”) з наступними твердженнями. Опрацюйте результати та за даними табл. 8.2 визначте рівень самомоніторингу.

Проаналізуйте, в якій структурній частині виступу ви можете бути найефективніші, а в якій – найменш зрозумілі. Відповідно визначте у плані підготовки до виступу, на що вам доцільно звернути більшу увагу.

1. Мені важко наслідувати поведінку інших людей.

2. У компаніях я не намагаюся зробити або сказати щось, що має сподобатися іншим.
3. Я можу захищати лише ті ідеї, у які вірю сам.
4. Я можу зімпровізувати промову навіть за такою темою, в якій зовсім не розбираюсь.
5. Я думаю, що маю здатність справляти враження на інших та розважати їх.
6. Швидше за все я міг би бути добрим актором.
7. У групі я рідко буваю в центрі уваги.
8. У різних ситуаціях та з різними людьми я поводжуся неоднаково.
9. Навряд чи я досягаю успіху тоді, коли намагаюся сподобатися іншим.
10. Я не завжди є такою людиною, якою здаюся іншим.
11. Я не змінюю своєї поведінки або думки для того, щоб сподобатись іншим.
12. Я міг би погодитися бути ведучим на вечірці.
13. Я ніколи не мав успіху в іграх, що потребують імпровізування.
14. Мені важко змінити свою поведінку для того, щоб підлаштуватися під певну людину.
15. У компанії я надаю іншим можливість розповідати анекдоти і жарти.
16. У компанії я відчуваю себе дещо скутим і не можу розкритися цілковито.
17. Я можу казати неправду, дивлячись людині в очі, якщо це необхідно для справи.
18. Я можу ввести в оману інших тим, що здаюся приязно до них налаштованим, тоді як насправді вони мені не симпатичні.

Опрацювання результатів

За кожну відповідність до ключа нарахувати 1 бал, далі обчислити суму балів та визначити рівень саомоніторингу.

Ключ

“так”	№№ тверджень 4, 5, 6, 8, 10, 12, 17, 18
“ні”	№№ тверджень 1, 2, 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16

Таблиця 8.2

Середні значення показників самомоніторингу (за В. Чикер, 2003)

Вибірка	Середнє значення
Жінки	9,5
Чоловіки	10,9
Студенти	10,4
Особи публічних професій	12,3

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. “Ми схожі” (за Г. Солдатова).

Інструкція: серед присутніх учасників групи знайдіть людину, з якою, на вашу думку, ви чимось схожі (зовнішньо або рисами характеру, звичками, уміннями тощо), скажіть про це вголос і передайте цій людині іграшку. І так далі.

Обговорення: якими рисами схожі всі учасники групи? Чи легко знайти у людині щось схоже з собою? Подібне чи відмінне легше знайти між нами та іншими? Позитивні чи негативні риси зауважили у людей, схожих на нас? Які бар’єри для цього потрібно подолати?

Вправа 2. “Герой мультфільму” (авт.).

Інструкція: з декількох персонажів мультфільмів, казок, літературних творів, кінофільмів оберіть двох. Одного, на якого ви вважаєте себе схожими у цей період життя, другого – на якого хотіли б бути схожими.

Обговорення: опишіть обраних вами персонажів та образ, який сформувався у їх поєднанні. Наскільки конфліктним є поєднання? Що необхідно відкоригувати у новому образі для його більшої реалістичності?

Вправа 3. “Речі, які колись були ...” (за Г. Солдатова, модифіковано нами).

Інструкція: оберіть для розповіді певну річ та складіть про неї розповідь так, ніби вона колись була людиною.

Обговорення: чи відчутним є сум, коли ми говоримо, що люди “перетворилися на речі”? Чи є у цього вислову переносне значення? Що означає “поводитися з людиною, як з річчю”? Яку поведінку людини можна уподібнити до “поведінки” речі? Якими є фактори, що сприяють здійсненню нами свідомого, відповідального вибору?

Вправа “Невідомі світи” (за Г. Солдатовою).

Інструкція: учасники поділяються на дві команди “інопланетян”. Кожна команда має придумати назву своєї планети та її мешканців, особливості життя та закони, принципи спілкування на планеті, що корисного мешканці планети роблять для космосу, якої шкоди завдають, що думають про мешканців іншої планети? Коли команди знайомляться та укладають спільну домовленість: якими будуть правила спілкування, в яких галузях можуть співпрацювати мешканці їхніх планет тощо?

Обговорення: як би звучали пункти вашого меморандуму “земною” мовою, у повсякденному житті? Чи звертають толерантні люди більше уваги на позитивні риси свої та інших людей?

Література до розділу

1. Дикинсон С. Презентация: Технология успеха. [пер. с англ.] – М. : ЗАО “Олимп” Бизнес, 2003.
2. Бурлакова И. Своя тема / И. Бурлакова. – Компаньон. – №7(575). – 15–21 февраля. – 2008. – С. 36 – 40.
3. Гриднева И. 4 правила общения без агрессии / Psychologies. – №39 (июнь). – 2009. – С. 64-70.
4. Накамото С. Гений общения. Как им стать? [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2010.

РОЗДІЛ 9

УМІННЯ САМОПРОЕКТУВАННЯ (РЕСУРС-МЕНЕДЖМЕНТ)

*Туга виникає від того, що ми не реалізуємо своїх можливостей;
докори сумління – від того, що ми їх не реалізували; тривога – від
того, що реалізувати їх не в стані. Запитується, що ж це тоді за
можливості?*

Сіріл Коннолі

9.1. Психологічні ресурси особистості

Психологічні ресурси – інтенційна характеристика ідентичності, що являє обою спрямованість особистості на самостворення та самовизначення.

У науковій літературі головними є такі напрями досліджень ресурсів особистості: особистісні, внутрішні, стресостійкості, психологічні, інформаційні.

Ресурси визначають, як зовнішні та внутрішні змінні, що сприяють психологічній стійкості у стресогенних ситуаціях. Такими змінними є емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні та поведінкові конструкти, які людина актуалізує для адаптації до складних життєвих ситуацій. У такому контексті ресурси є засобами для трансформування людиною своєї взаємодії зі стресогенною ситуацією. Ресурси змінюються під впливом стресу.

Те, що, за Е. Фромом, допомагає людині зберігати душевну рівновагу за складних життєвих обставин можна інтерпретувати як психологічні ресурси особистості, а саме:

- надія, як активне сподівання та готовність до зустрічі з новим;
- раціональна віра, як переконаність в наявності можливостей, у тім числі, можливостей долати складної ситуації;
- мужність, як здатність чинити опір спробам зовнішнього світу зруйнувати надію та віру.

У концепції “консервування” ресурсів (COR-теорія) С. Хобфолла особливу увагу акцентовано на двох принципах:

- люди прагнуть отримати, зберегти та використати свої психологічні ресурси якнайкраще;
- люди прагнуть інвестувати свої зусилля у накопичення власних ресурсів: захистити від втрачання, або відновити ресурси, а також набути нові ресурси для підвищення впевненості у майбутньому (екзистенційної надійності).

Втім, С. Хобфолл називає ресурсами те, що є цінним для людини та допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій. Він поділяє їх на зовнішні – соціальні та внутрішні – “душевні” (психологічні). Втрата зовнішніх та/або

внутрішніх ресурсів переживається як суб'єктивне неблагополуччя і стан психологічного стресу.

На думку Н. Водопьянкової та М. Штейн, ресурси потрібно розуміти як:

- важливі матеріальні засоби (матеріальний дохід, дім, транспорт, одяг) та нематеріальні конструкти (бажання, цілі, переконання);
- зовнішні (соціальна підтримка, сім'я, друзі, робота, соціальний статус) та внутрішні (самоповага, професійні уміння, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності) конструкти;
- стан душевного та фізичного благополуччя, вольові та емоційні характеристики, необхідні для додання наявних або можливих стресів життя.

Натомість І. Рибкін виокремив такі види *особистісних* ресурсів людини: 1) усвідомлення власної значущості; 2) поєднання у собі непокєднуваних талантів та здібностей з метою досягнення успіху; 3) виокремлення з минулого досвіду того, що є корисним для успіху; 4) аналіз своїх сильних та слабких сторін; 5) усвідомлення типових професійних помилок та їхнє використання у контексті відліку змін.

Дослідниця Н. Водопьянова зазначила, що на сьогодні найбільш вивченими особистісними ресурсами додання стресу є такі:

- активна мотивація додання, ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду та особистісного зростання;
- сила Я-концепції, самоповага, висока самооцінка, чуття самоцінності, самодостатність;
- оптимістична життєва позиція;
- позитивність, раціональність, аналітичність мислення;
- емоційно-вольові якості (уміння створювати собі настрій, самопослідовність);
- фізичні ресурси (стан здоров'я та ставлення до нього як до цінності).

Виокремлюють такі рівні *психологічних* ресурсів особистості: вищий та базовий. Вищий рівень характеризують самооцінка, самоактуалізація, ідентичність, життєвий сенс. Базовий рівень: емоційна врівноваженість,

упевненість та лідерство, автономність та інтернальність, відповідальність, цілеспрямованість та самовираження, адаптивність та психологічна гнучкість.

Основним напрямом, в якому було проведено значну частку досліджень ресурсів особистості, є вивчення стресостійкості людини.

Виокремлюють *внутрішні* і *зовнішні* ресурси особистості в контексті психологічної стійкості до стресів. Зокрема, внутрішні ресурси окреслюються як “погодженість ідеального та реального Я-образу, відповідність досягнень домаганням, відчуття сенсу життя, екстернальність, екстравертованість, веселість і добродушність, добре фізичне здоров’я і витривалість. Зовнішніми ресурсами є підтримка і допомога близьких, друзів, співробітників” (за Т. Партико).

До особистісних ресурсів стресостійкості зачисляють інтернальний локус-контроль, впевненість у собі, сильну Я-концепцію. На думку Л. Завалкевич, однією зі складових гнучкості поведінки людини є ресурсність – показник мотивації “можливостей”; “процес і результат, здатність повноцінно й ефективно застосовувати внутрішні резерви”. Дослідник сформулював принципи ресурсності: розкутість – ресурсна доступність; досвід – ресурсне накопичення; конгруентність, цілісність та гармонійність – ресурсна узгодженість.

Натомість Є. Старченкова до особистісних ресурсів долання синдрому професійного вигорання відносить такі особистісні риси, як соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнення. Поведінковими особливостями за вигорання є такі: асертивна поведінка та активні й просоціальні моделі поведінки (“сміливість у соціальних контактах”, “пошук соціальної підтримки та готовність її прийняти”). Водночас С. Каньятци та Л. Норріс емпірично довели, що соціальні ресурси людей зменшуються за впливу стресу.

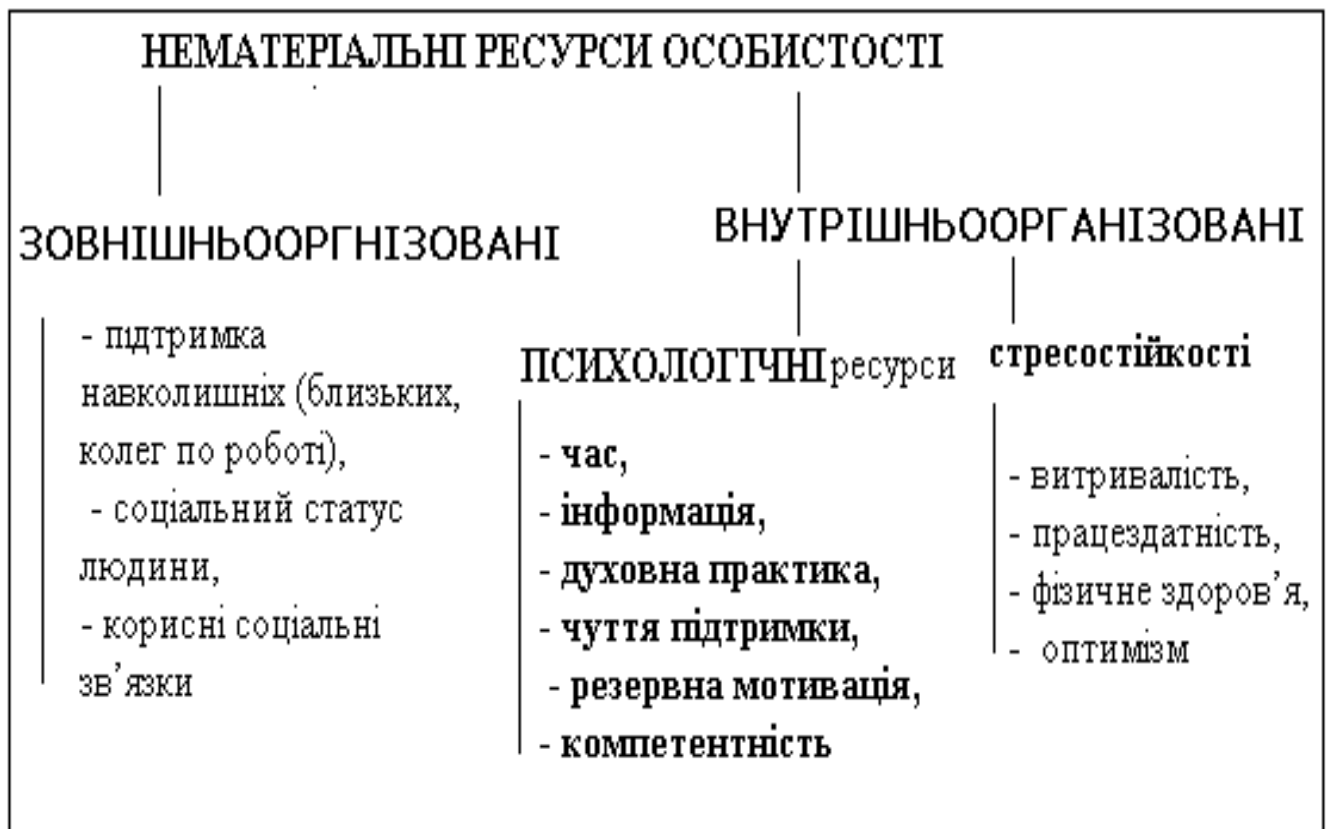
Ресурси стресостійкості особистості – це індивідуальні властивості та здібності, що зумовлюють психологічну стійкість у стресогенних ситуаціях. Рівень стресостійкості пов’язаний з умінням людини знаходити ресурси, що можуть допомогти у доланні стресових ситуацій. Г. Сельє виокремив два види *адаптаційних ресурсів* організму людини:

1) поверхнева адаптаційна енергія, що є легковідновлюваними ресурсами (наприклад, після відпочинку, сну); 2) глибинна адаптаційна енергія, що є мобілізацією гомеостатичних механізмів організму людини, тривала активація “глибинних ресурсів” призводить до виснаження організму.

Зокрема С. Хобфолл вважає, що психологічний стрес виникає за порушення балансу між втратою та набуттям *персональних ресурсів*. З’ясовано, що набуття ресурсів за своїм позитивним впливом не є тотожним до відсутності їхніх втрат.

Індикаторами наявності ресурсів можуть бути показники як зовнішньої успішності діяльності, так і настрій, задоволеність працею, якістю життя, оптимістичний настрій, позитивне ставлення до себе та свого оточення.

Схема 9.1 ілюструє авторську думку щодо рівня психологічних ресурсів у структурі нематеріальних ресурсів особистості.



* значна частина “зовнішніх” ресурсів є матеріальними: матеріальні блага

Схема 9.1. Психологічні ресурси у структурі нематеріальних ресурсів особистості

Проаналізований за даними літератури контекст ресурсів особистості дав змогу теоретично виокремити “психологічний ресурс” як вид “внутрішніх” нематеріальних ресурсів людини. Така етимологія обґрунтовує, що поняття “психологічний ресурс” потрібно формулювати саме в однині. Водночас, його багатофакторна компонентна структура зумовлює можливість формулювання цього поняття без смислових змін і у множині.

Нематеріальними психологічними ресурсами є тому, що вони не можуть бути втіленими у матеріальні явища, а “внутрішніми” тому, що їхнє формування та розвиток залежить, на нашу думку, від здатності особистості до вибору у прагненні сенсу.

На рис. 9.1 показано структуру психологічного ресурсу особистості. Характеристика складових психологічного ресурсу є такою. *Саморозвиток* ми визначили як прагнення людини сформувати у себе певні властивості, наявності яких, на її думку, вона зможе більш повно розкрити свій потенціал.

Особистісний потенціал – це неактуалізовані психологічні можливості людини, що за її самоактуалізування виявляються як зв'язок обов'язку, віри та сенсу. Реалізування цих можливостей зумовлює автентичність буття особистості. Психологічні можливості розкриваються у здатності людини мати або бути. Автентичність буття особи виявляється у її прагненні знайти свій творчий шлях до утвердження цінностей милосердя.

Гештальт-психологом К. Наранхо сформулював такі принципи, що навчають автентичному існуванню.

1. Живи зараз. Будь у теперішньому, а не у минулому чи майбутньому.
2. Живи тут. Май справу з тим, що є, а не з тим, чого немає.
3. Облиш фантазії. Реалістичним є досвід.
4. Припини непотрібні роздуми. Краще роби спроби і спостерігай.
5. Виявляй почуття замість того, щоб маніпулювати та виправдовуватися.
6. Приймай неприємності і біль так само, як і задоволення.
7. Орієнтуйся не на “мусиш”, сказане іншими людьми, а на своє “можу”.
8. Будь самим собою.
9. Бери повну відповідальність за свої вчинки, думки, почуття.



Рис. 9.1. Структура та компоненти психологічного ресурсу особистості

Характеристика складових особистісного потенціалу – обов’язку, віри та сенсу – є такою.

Обов’язок виявляється у ставленні зрілої особистості до минулого, оскільки обов’язком вважається продовження чи завершення раніше зроблених вчинків. Моральні обов’язки, взяті на себе, можуть утримати людину “на плаву” тоді, коли вона переживає кризу сенсу або віри.

Віру трактують як переконаність у власній правоті, нераціональне пізнання, надію і сподівання, як містки у майбутнє. Людина, яка переживає тиск обов’язку, який їй важко прийняти, або відсутність сенсу у своїх діях, звертається до віри, щоб ствердитись у дієвості свого життєвого шляху.

Сенс є моментом теперішнього в житті людини, адже цей час з’являється і відходить у минуле, у досвід. Головний сенс – сенс життя – через автобіографічну пам’ять об’єднує дискретний ряд особистісних смислів, що відображають цінності, переживання, індивідуальний досвід людини у значущі періоди життя. Такою є авторська точка зору на особистісний потенціал.

Потенціалом особистості також вважають творчі, комунікативні й адаптивні неактуалізовані можливості людини, їх конкретизують через *креативність, контактність й адаптивність*.

Креативність визначають як здатність втілювати власний погляд на життя в результатах діяльності. Креативність – творчі можливості, здібності людини, які виявляються у мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності, характеризують особистість в цілому та/або її окремі сторони, продукти діяльності в процесі їхнього створення. Виділяють такі критерії креативності, як ступінь деталізації відповіді, емоційна виразність, незвичність поглядів, розширення і вихід поза рамки очікуваного результату, почуття гумору, зіставлення несумісних елементів. Креативність виявляється у здатності людини реалізовувати власний потенціал, умінні донести до інших авторське бачення світу. Рішення креативної людини характеризуються як доцільні, оптимальні, оскільки вона діє відповідно до ситуації. Креативна людина здатна більше, ніж жити, вона створює життя: певні проекти, речі, ситуації, саму себе. Їй властиве

прагнення досягнути ідею та реалізувати її. У спілкуванні з іншими креативна людина спонтанна, розкута, щира, вміє бути цікавою.

Контактність – це здатність бути щирим у змістовному спілкуванні зі значущими людьми. Контактність можна описати як визнання людиною власної цінності і цінності іншого, довіру до себе, до людей, до світу; глибокі, диференційовані, міцні, усвідомлювані, позитивні, розвиваючі, продуктивні, спрямовані на людей стосунки, діалогічна особистісна спрямованість; емоційна стабільність і близькість, високий рівень розвитку здібностей до розуміння іншої людини, внутрішня мотивація підтримки цінності, усвідомлення унікальності іншого, психологічна проникливість, впевненість, сміливість, товариськість, відкритість, турботливість, терпимість, довірливість; уміння вибирати адекватну форму поведінки, дотримання соціальної і персональної дистанції, альтруїстична діалогова стратегія, дотримання моральних норм; згода і досягнення цілей та очікуваного результату обома сторонами комунікації. Контактна людина виявляє ненав'язливість і дипломатичність у взаємостосунках, вміє надати зворотний зв'язок, тобто вчасно повідомити власну думку щодо спільного питання. У спілкуванні прагне розвивати філософські, екзистенційні теми, схильна рефлексувати щодо своїх висловлених думок та думок співрозмовників, тому спілкування для них – це джерело самозміни, особистісної трансформації.

До *адаптивного потенціалу* зачисляють насамперед нервово-психічну стійкість особи, її комунікативні здібності та моральну нормативність (за А. Маклаковим), так і самоприйняття людини, прийняття нею інших, інтернальність та уникнення домінування (за К. Роджерсом та Р. Даймондом).

Компетентність – це здатність особистості успішно розв'язувати проблемні ситуації, що зумовлене її здібностями, інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з іншими.

Кожна зі складових психологічного ресурсу особистості – саморозвиток, компетентність та особистісний потенціал – характеризується певними компонентами (рис. 9.1).

Компонентами психологічного ресурсу є:

- впевненість у собі;

- доброта до людей;
- допомога іншим;
- успіх;
- любов;
- творчість;
- віра у добро;
- прагнення до мудрості;
- робота над собою;
- самореалізація у професії;
- відповідальність.

Розширена характеристика компонентів психологічного ресурсу є такою.

Впевненість у собі – самодостатність у прийнятті рішень. Уміння наполягати на своєму в робочих та життєвих ситуаціях. Адекватне сприймання причин неуспіхів та уміння корегувати власну поведінку. Здатність довіряти собі – своїй інтуїції, почуттям, життєвому досвіду – в ситуаціях вибору.

Доброта до людей – наявність у життєвій філософії концепції про те, що людина за своєю природою є доброю. Неконкурентне сприймання навколишніх, неконфліктні взаємини з ними. Поблажливе ставлення до інших.

Допомога іншим – активний, а не споглядальницький альтруїзм. Домінування цінностей співпраці й толерантності. Уміння підтримувати та надихати, надавати впевненості у собі.

Успіх – уміння відповідати об'єктивним критеріям високого професіоналізму та суб'єктивне чуття вдалої самореалізації. Здатність організовувати ситуації, що сприятимуть найбільш повному саморозкриттю.

Любов – уміння сприяти саморозвитку близької людини, підтримувати її у складних ситуаціях та співрадіти її успіхам. Відкритість до взаємин та життя. Відсутність заздрощів.

Творчість – уміння бути неординарним у професійних та життєвих ситуаціях. Здатність чинити по-своєму у нових ситуаціях, що потребують адаптації. Відмова від типових життєвих сценаріїв. Наявність власних критеріїв

оцінювання себе, інших, життєвих подій – з погляду власних інтересів та цінностей.

Віра у добро – переконаність у наявності справедливості та вміння бути милосердним, віра у Бога та вміння сподіватися. Відсутність відчаю та амбівалентності у сприйманні життя, себе та людей. Уміння співстраждати, розділяти та зменшувати горе близьких людей.

Прагнення до мудрості – вміння вчитися, в тім числі – у життя та в інших. Прагнення за допомогою знань побудувати свою картину світу та стати більш освіченим, зрозуміти сенс через прагнення до істини. Уміння передавати іншим свої знання.

Робота над собою – саморозуміння та самозміна на основі рефлексії та аналізу власних особистісних рис, поведінки, умінь, психологічна внутрішня робота над умінням любити та долаттям страху перед життям.

Самореалізація у професії – задоволення та успіх у самостійно обраній та цікавій роботі за покликанням, вміння скеровувати власні здібності та знання на користь суспільству.

Відповідальність – здатність прогнозувати наслідки власних дій та чинити згідно з власними переконаннями. Усвідомлення необхідності звітувати щодо зробленого.

Охарактеризовані складові утворюють психологічний ресурс особистості внаслідок їхньої *синергії*, що виявляється в універсалізмі людини. Останній є індивідуальною неповторністю результатів її роботи, своєрідність мислення та чуття гумору, вміння самостійно й оригінально розв'язувати проблемні ситуації.

У структурі особистості головні компоненти психологічного ресурсу особистості утворюють “Я-екзистенційне” – конструкт, що відображає уявлення людини про себе, як про людину, яка прагне сенсу та здатна саморозвиватися.

Головними компонентами психологічного ресурсу є такі: “впевненість у собі”, “добро”, “допомога іншим”, “успіх”, “любов”, “творчість”. На рис. 9.2 показано частку кожного з головних компонентів у структурі психологічного ресурсу особистості.



Рис 9.2. Головні компоненти психологічного ресурсу особистості

За результатами проведеного дослідження виявлено конструкти, через які люди віком 18–80 років усвідомлюють свої психологічні ресурси, а саме:

- “впевненість у собі” (відчувають, розуміють як впевненість, наполегливість, цілеспрямованість, самоефективність);
- “добродота” (добродота, розуміння інших, добрі й товариські взаємини, терпимість);
- “допомога іншим” (підтримка, вірність, натхнення, уміння розрадити);
- “успіх” (прагнення цілей, установка на ціль, перемога, досягнутий життєвий успіх);
- “любов” (любов до людей, любов та інтерес до життя);
- “творчість” (неординарність мислення, творчість мислення, творчі здібності, талант, творче розв’язання життєвих ситуацій).

Структура психологічного ресурсу є загальною для осіб 18–80 років, водночас, є вікові особливості домінування його компонент (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

Вікові аспекти головних компонентів психологічного ресурсу особистості

Компоненти психологічного ресурсу особистості				
Ранг	старшого юнацького віку (18–19 років)	віку ранньої дорослості (20–40 років)	віку середньої дорослості (41–60 років)	віку пізньої дорослості (61–80 років)
1	впевненість у собі	успіх	любов	любов
2	творчість	впевненість у собі	робота над собою	віра
3	самореалізування у професії	доброта	віра	доброта
4	доброта	любов	впевненість у собі	відповідальність
5	допомога іншим	допомога іншим	успіх	впевненість у собі
6	любов	творчість	допомога іншим	допомога іншим
7	успіх	доброта	творчість та доброта	успіх

Головними віковими особливостями структури психологічного ресурсу особистості є такі:

- 1) “впевненість у собі” – єдиний головний психологічний ресурс особистості протягом її життя (від 18 до 80 років);
- 2) особи старшого юнацького віку характеризуються таким особливим ресурсом, як “самореалізування у професії”, водночас ресурси “любов” та “успіх” у них ще не сформовані;

- 3) особи віку ранньої дорослості найбільш ресурсні завдяки “успіху”, водночас, вони досягають його не задіюючи “творчість”;
- 4) для людей, які пережили кризу середини життя, головним ресурсом стає “любов”, але вони не виокремлюють у своєму “Я-екзистенційне” таких ресурсів, як “допомога іншим”, “творчість” та “доброта”. Водночас в осіб віку середньої дорослості сформованість ресурсу “любви” пов’язаний із “роботою над собою”, а у осіб віку пізньої дорослості – із “вірою”. Особи віку пізньої дорослості є найбільш ресурсними, а їхнім особливим ресурсом є “відповідальність”.

Виявлено гендерні особливості психологічних ресурсів особистості.

Жінкам властиві такі психологічні ресурси, як впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, любов, віра у добро, робота над собою, самореалізація у професії, відповідальність (рис. 9.2).



Рис. 9.2. Структура психологічних ресурсів жінок

Водночас жінки можуть відчувати, що їм не вистачає сміливості бути творчими, їм складно почуватися успішними. Також перешкодою до формування їхньої ресурсності є нечітка життєва філософія. Підґрунтям для таких висновків є

низький рівень сформованості у жінок таких психологічних ресурсів, як творчість, успіх, прагнення до мудрості.

Чоловікам властиві такі психологічні ресурси – впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, любов, самореалізація у професії, відповідальність, творчість, успіх, прагнення до мудрості (рис. 9.3).



Рис. 9.3. Структура психологічних ресурсів чоловіків

Проте чоловіки характеризуються низьким рівнем сформованості таких психологічних ресурсів, як віра у добро та робота над собою.

Ймовірно, що чоловікам складніше приймати рішення у ситуаціях вибору між успіхом та справедливістю.

Для особистісно зрілих людей характерні такі види психологічних ресурсів: “добро”, “прагнення до мудрості (прагнення знань, здобуті уміння й знання, самоосвіта, життєва мудрість)”, “впевненість”, “любов”, “творчість”, “віра (у Бога, у себе, у добро)”, “талант (наявність та визнання у себе таланту)”, “відповідальність (відповідальність за себе)”, “самореалізація”, “робота”, “робота над собою (зосередженість на собі, внутрішня сила бути собою)”.

У характеристиці рівнів сформованості психологічного ресурсу можна виділити два головні критерії:

- особистісна ідентичність;
- “тип майбутнього” особистості.

Відповідність рівнів психологічного ресурсу особистості до рівня ідентичності та “типу майбутнього” представлена у табл. 9.2

Рівень сформованості ідентичності є визначальним для рівня ресурсності особи, оскільки саме міра розуміння людиною себе залежить, яким вона бачить своє майбутнє.

Таблиця 9.2

Теоретична відповідність рівнів психологічного ресурсу особистості до її рівня ідентичності та “типу майбутнього”

Особистісна ідентичність (за Марціа)	Тип майбутнього (за Редченко)			
	Невизначене	Діапазон	Альтернатива	Ясне
Досягнута				сенси
Передвизначеність			цінності	
Мораторій		цілі		
Дифузія	наслідування			

Психологічні ресурси особистості можуть бути сформовані на таких рівнях.

1. “Наслідування” – найнижчий рівень. На цьому рівні особа не вміє формулювати власні цілі, а також не здатна до самодетермінації – самостійно визначати пріоритети цінностей. Саму особу можна охарактеризувати як таку, що не вміє співпрацювати; інфантильна, а це, своєю чергою, пов’язано з низьким рівнем особистісної зрілості.

2. “Цілі” – на цьому рівні сформованості психологічного ресурсу особа здатна до самостійної постановки цілей. Водночас, людині важко здійснювати прогнозувати власні дії, тому нерідко може конфліктувати з іншими. Саму особу можна охарактеризувати як таку, що не зорієнтована на майбутнє.

3. “Цінності” – рівень, на якому особа володіє своїм психологічним ресурсом, уміє самостійно визначати пріоритети. Водночас, людина підвладна сумнівам щодо перспективності власних зусиль. Її співпраця з іншими – вияв альтруїзму.

4. “Сенс” – найвищий рівень сформованості психологічних ресурсів особи. Людина має чуття власної місії, призначення, вміє пропонувати допомогу іншим.

Людину, яка усвідомлює та уміє використовувати й оновлювати свої психологічні ресурси, можна охарактеризувати як ресурсну. Отож, ресурсність – це здатність людини усвідомлювати, використовувати та оновлювати свої психологічні ресурси.

Поповнення психологічних ресурсів стає можливим за умови актуалізування інформаційно-інструментальних ресурсів людини.

Інформаційно-інструментальними ресурсами називають такі:

- здатність контролювати ситуацію (адекватна оцінка ступеня її впливу);
- уміння та інструментальні технології для досягнення бажаних цілей (майстерність, компетентність, технології засвоєння нових знань та навичок);
- готовність до самозміни (інтерактивні техніки зміни себе та стресогенної ситуації, активність з перетворення ситуації взаємодії “особистість–стрес-ситуація”);
- здатність до когнітивного структурування та осмислення ситуації.

Оновити свої психологічні ресурси особистість може у процесі саморозвитку. Наприклад, Ян Макдермот та Венді Яго сформулювали принципи поповнення психологічних ресурсів, які назвали самоінвестуванням.

Принципи психологічного самоінвестування є такими:

- 1) вільний час. Його необхідно виокремити у роботі та присвятити розмірковуванням, у тім числі філософствуванню та слуханню музики. Це

додасть натхнення, впевненості, спокою, а також створить можливість мріяти;

2) розслаблення. Не слід замінювати розслаблення допінгом. Відпочити необхідно до того, як зовсім втомились;

3) нові стимули. Постановка нових цілей створює перспективність. Новими стимулами можуть бути завдання з особистісного та професійного самовдосконалення;

4) подарунки, свята, розваги. Дають можливість вийти поза межі буденності та дають чуття радощів;

5) проведення часу з людьми, з якими нам добре. Це може бути спілкування з реальними людьми, а також через книжки та твори мистецтва;

6) хвалити себе. Необхідне для розуміння людиною своєї унікальності, прийняття нею себе, уважного ставлення до своїх потреб.

Джерела самоінвестування необхідно знати, щоб уміти збалансовувати свої внутрішні, психологічні ресурси, вважає В. Яго.

Оскільки психологічні ресурси частково можна сформувати, їх іноді називають особистісним капіталом. Знання способів формування психологічних ресурсів людини є важливим у консультативній роботі психолога, відборі кадрів, саморозвитку особистості.

9.2. Завдання та методики ресурс-менеджменту

Психологічні ресурси є важливими з погляду самоменеджменту, оскільки його головними функціями є управління людини власними ресурсами та її уміння максимально використовувати власні можливості.

Суть ресурс-менеджменту полягає в умінні людини здійснювати самопроектування, тобто самоорганізовувати стиль власного життя. Стилем життя називають особливий індивідуальний спосіб реалізування особистістю обраного нею життєвого шляху. За А. Адлером, стиль життя – це значення, якого людина надає світу і собі, її цінності, спрямованість, принципи, якими керується

зادля розв'язання життєвих проблем та для досягнення головних життєвих цілей – любові, дружби, професії.

Метою ресурс-менеджменту є вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку. Головними завданнями ресурс-менеджменту та методиками їхнього реалізування є такі: 1) визначення особливостей психологічних ресурсів особистості – методики “Межі толерантності” та “Дерево життя”; 2) здійснення самоінвестування – методика “Дерево успіху”; 3) виокремлення напрямів самопроектування – методика “Колесо життя”.

МЕТОДИКИ РЕСУРС-МЕНЕДЖМЕНТУ

Методика “Дерево успіху” (авт.).

Мета: визначити напрями і цілі самоінвестування.

Інструкція: намалюйте дерево та позначте його частини рисами та уміннями, які ви вважаєте своїми сильними яскравими сторонами, що приводять вас до успіху.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якщо здійснити проекцію таких частин дерева, як коріння, стовбур, крона, на відповідні сфери життєвих переконань, Я-образу, соціального-Я, то: які ваші риси успіху є для вас ресурсними? Які риси успіху ви ототожнюєте з власним Я? Які риси успіху ви вважаєте соціально необхідними? В які риси успіху ви вважаєте за необхідне здійснити самоінвестування?

Методика “Межі толерантності” (авт.).

Мета: визначити глибинні та поверхневі психологічні ресурси.

Інструкція: 1) складіть перелік своїх життєвих цінностей (не менше 10-ти позицій); 2) завершіть речення “терпіти не можу ...” (кількість варіантів необмежена); 3) проаналізуйте, чи є серед варіантів продовжень речення “терпіти не можу ..” такі, які за своїм змістом близькі до зазначених цінностей? Наприклад, серед життєвих цінностей може бути зазначено “чесність”, а один із варіантів – продовження речення “терпіти не можу, коли мені брешуть”.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якими є види діад “цінність–неприйняття”? Які цінності виявились особистими межами толерантності? Які цінності не увійшли до діад?

Методика “Колесо життя” (за М. Гладишевим)

Мета: визначити напрями самопроектування.

Інструкція: для кожної категорії визначте рівень її вияву у вашому житті: у центрі колеса – 0 балів, на межі колеса – 10 балів (рис. 9.5).

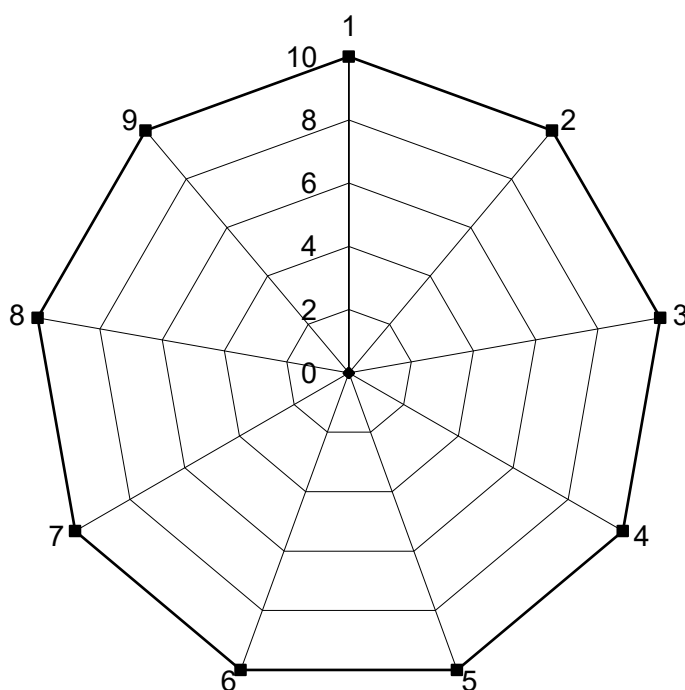


Рис. 9.5. “Колесо життя”

1 – кар’єра; 2 – фінанси; 3 – здоров’я; 4 – сім’я та друзі; 5 – любов; 6 – особистісний розвиток; 7 – розваги та відпочинок; 8 – фізичне довкілля

Напрями аналізу результатів виконання завдання: який сегмент ви хотіли б змінити? Скільки часу та що саме вам необхідно для цього? Яким є ваше уявлення про збалансованість цих сфер життя? Якими сферами вашого життя ви цілком задоволені? Якими є ваші досягнення у цих сферах?

Методика “Дерево життя” (авт.)

Мета: проаналізувати особливості психологічної ресурсності.

Інструкція: створіть генеалогічне дерево життя, використовуючи для цього такі поняття, як “щастя”, “мудрість”, “добро”, “зло”, “краса”, “істина”, “випадок”, “шлях”.

Напрями аналізу результатів виконання завдання: якщо спроектувати такі частини дерева, як коріння, стовбур, крона, на відповідні сфери життєвих переконань, Я-образу, соціального-Я, то: звідки бере початок щастя? Що породжує зло і добро? Де з’являється випадок? Що є причинами щастя, мудрості, зла? Що породжує випадок? Позитивною чи негативною є роль випадку в житті? Чи є істина духом життя, чи вона народжується іншими життєвими силами. Чи є шлях скінченим? Якщо так, що є виявом його завершеності?

Резюме до розділу

Психологічні ресурси: 1) інтенційна характеристика ідентичності, що забезпечує самопроектування особистості у майбутнє; 2) те, що є цінним для людини та допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій.

Види ресурсів особистості: внутрішні, особистісні, стресостійкості, психологічні, інформаційні.

У концепції “консервування” ресурсів С. Хобфолла, особливу увагу звернуто на два принципи: 1) люди прагнуть отримати, зберегти та використати свої психологічні ресурси якнайкраще; 2) люди намагаються інвестувати свої зусилля у накопичення власних ресурсів: прагнуть захистити від втручання або відновити ресурси, а також набути нових ресурсів для підвищення впевненості у майбутньому (екзистенційної надійності).

Ресурсність – здатність людини усвідомлювати, використовувати та оновлювати власні психологічні ресурси.

Компонентами психологічного ресурсу є впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, успіх, любов, творчість, віра у добро, прагнення до мудрості, робота над собою, самореалізація у професії, відповідальність.

Основні поняття

Відповідальність

Особистісний потенціал

Психологічні ресурси

Ресурси стресостійкості

Ресурс-менеджмент

Ресурсність

Самоінвестування

Самопроектування

ЗАВДАННЯ ДО РОЗДІЛУ

Тестові завдання для самоперевірки

1. Психологічні ресурси є характеристикою:
 - 1.1) ідентичності особистості;
 - 1.2) особистісної зрілості;
 - 1.3) ресурсності особистості.
2. За Е. Фроммом, людині допомагають зберігати душевну рівновагу за складних життєвих обставин:
 - 2.1) віра, надія, любов;
 - 2.2) надія, раціональна віра, мужність;
 - 2.3) віра, сенс, обов'язок.
3. Автором концепції “консервування” ресурсів є:
 - 3.1) С. Хобфолл;
 - 3.2) І. Рибкін;
 - 3.3) Я. Макдермот.
4. До внутрішньоорганізованих ресурсів не належать:
 - 4.1) особистісні;

- 4.2) психологічні;
 - 4.3) нематеріальні.
5. Складовими психологічного ресурсу є такі:
- 5.1) саморозвиток, компетентність, особистісний потенціал;
 - 5.2) обов'язок, віра, сенс;
 - 5.3) любов, успіх, творчість.
6. Серед зазначених, компонентами психологічного ресурсу не є:
- 6.1) віра у добро;
 - 6.2) самоінвестування;
 - 6.3) самореалізація у професії.
7. Чи тотожними є поняття “сформованості психологічного ресурсу” та “ресурсності”:
- 7.1) ні;
 - 7.2) так;
 - 7.3) так, якщо йдеться про зрілу особистість.
8. Правильною є така послідовність рівнів сформованості психологічного ресурсу:
- 8.1) “наслідування”, “цілі”, “цінності”, “сенс”;
 - 8.2) “цінності”, “сенс”, “цілі”, наслідування”;
 - 8.3) “цілі”, наслідування”, “цінності”, “сенс”.
9. Головною характеристикою самопроектування особистості є її здатність до:
- 9.1) самоорганізування стилю власного життя;
 - 9.2) саморозвитку;
 - 9.3) ресурсності.
10. Серед визначених Я. Макдермотом та В. Яго принципами самоінвестування не є:
- 10.1) створення ситуації успіху;
 - 10.2) похвали самому собі;
 - 10.3) подарунки і свята.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає суть концепції “консервування” ресурсів С. Хобфолла?
2. У чому полягають відмінності особистісних і психологічних ресурсів особистості?
3. Що є виявом психологічної ресурсності особистості?
4. Якими є види інформаційних ресурсів?
5. Якими є складові психологічного ресурсу особистості?
6. Якими є компоненти психологічного ресурсу особистості?
7. У чому полягають гендерні особливості психологічних ресурсів особистості?
8. Якими є особливості психологічних ресурсів особистісно зрілих людей?
9. Які виокремлено рівні сформованості психологічного ресурсу особистості?
10. Які виокремлено принципи самоінвестування?

Проблемні запитання для формування самостійності мислення

1. Які психологічні ресурси, на вашу думку, найважливішими для саморозвитку особистості?
2. Чим відрізняються психологічні та особистісні ресурси?
3. У чому полягають відмінності між внутрішніми та психологічними ресурсами?
4. Що спільного між психологічними ресурсами та ресурсами стресостійкості?
5. Який вид самоінвестування є найдієвішим?
6. Результати якого виду самоінвестування є найтривалішими?
7. Які принципи ресурс-менеджменту не представлено у концепції “консервування” ресурсів С. Хобфолла?
8. Чи можна вважати, що жінки є більш ресурсними, ніж чоловіки?
9. Чи є професійні критерії ресурсності людини?
10. Яке завдання ресурс-менеджменту, на вашу думку, є найефективнішим?

Теми рефератів

1. “Зовнішні” та “внутрішні” ресурси особистості.
2. Теорії ресурсності особистості.
3. Вікові особливості психологічних ресурсів особистості.

Теми індивідуально-дослідних завдань

1. Особливості зв'язку ресурсності та особистісної зрілості особистості.
2. Гендерні особливості ресурсності особистості.

ПРАКТИКУМ ДО РОЗДІЛУ*Завдання 1.*

За допомогою методики “Межі толерантності” визначте ваші ресурси у ситуації публічного виступу.

Завдання 2.

Прочитайте принципи автентичного існування особистості, які сформулював К. Наранхо, та проаналізуйте відповідність до них компонентів психологічного ресурсу та рис особистісної зрілості.

Завдання 3.

Складіть перелік ефективних самоінвестицій та зазначте очікуваний результат кожної з них.

Завдання самоаналізу

1. *Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа*

Інструкція: на кожне твердження дайте відповідь “так” або “ні”.
Опрацюйте результати та визначте рівень психологічної ресурсності і її складових.

Проаналізуйте, в яких сферах життя, зазначених у завданні “Колесо життя”, ви можете бути найефективнішими та найуспішнішими.

№	Твердження	Відповідь
1	Життєві успіхи надихають мене на досягнення нових цілей	
2	Наполегливість – це мій шлях до успіху	
3	Загалом я впевнена у собі людина	
4	Для мене важливо мати добрі взаємини з близькими та колегами по роботі	
5	Для мене важливо бути зрозумілим для інших	
6	Я допомагаю, не чекаючи, доки мене про це попросять	
7	Люди за своєю природою швидше злі, ніж добрі	
8	Мені не подобається нести відповідальність за інших	
9	Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу правильний варіант	
10	Людина, якій допомагають, ніколи нічому сама не навчиться	
11	Я довіряю собі у розв’язанні особистих та професійних питань	
12	Навіть коли виконую важливе завдання, я часто відволікаюся	
13	Я волію тримати при собі свої думки та переживання	
14	Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними	
15	Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити	
16	Добро – це філософська категорія, що мало сумісна з реальним життям	
17	Бути добрим – означає виховувати і інших несамотійність	
18	Люди є невдячними, тому не слід поспішати їм допомагати	
19	Вважаю, що інші не мають ображатись, якщо я не виконав обіцяне	

20	Якщо я не можу виконати прохання або доручення, я попереджаю, щоб на мене не розраховували	
21	Не вважаю себе цілеспрямованою людиною	
22	Якщо завдання відповідальне, намагаюся його уникнути	
23	Якщо завдання потрібно виконати творчо, отже я маю зробити те, чого ніхто не зможе оцінити	
24	Мені складно придумати щось нове у взаєминах або професійних питаннях	
25	Не можу сказати, що маю хороше чуття гумору	
26	Нікому не слід довіряти	
27	Доброта – це прихований егоїзм	
28	Навіть у поганій людині є щось хороше	
29	Для мене важливо, щоб близькі та колеги по роботі визнавали мої досягнення	
30	Мені є кого любити	
31	Мені цікаві люди, які мислять неординарно	
32	У своїх намірах я рахуюся з бажаннями близької людини	
33	У житті немає нічого цікавого, лише розчарування	
34	Кожній людині необхідно дати у житті шанс	
35	Головними принципами людських взаємин мають бути співпереживання і милосердя	
36	До мене нерідко звертаються за порадою і допомогою	
37	Я вмію надихати інших на творчі рішення чи добрі вчинки	
38	Я вмію пропонувати свою допомогу, не принижуючи людину	
39	Мені подобається філософствувати	
40	Я відчуваю життя більш повно, коли прагну мети	
41	Вважаю, що милосердя є вищим за справедливість	
42	Головним показником професіоналізму людини є успіх	
43	Я не займаюся саморозвитком	
44	Професія не є сферою моєї самореалізації	

45	Я цілком задоволений рівнем своїх професійних знань	
46	Чим більше знаєш, тим більш примарною стає істина	
47	Для професійного зростання потрібна не самоосвіта, а чіткі цілі	
48	Бути собою – це залишатись таким, яким ти є	
49	Природа людини завжди візьме гору над вихованням	
50	Я не потребую самоаналізу	
51	З двох завдань я, у першу чергу, виконую те, що пов’язне з проханням іншої людини, а потім – те, що необхідне мені	
52	Складові любові – це турбота, відповідальність і терпіння	
53	У моєму житті є хтось, або щось, чому я себе присвятив	
54	Мені цікаво вчитися – з книжок, у людей, у життя	
55	Успіх – це досягнення правильно сформульованої цілі, а не сприятливий збіг обставин	
56	Я умію створити собі добрий настрій	
57	Я не знаю, якими є мої переваги	
58	Я відчуваю життя більш повно, коли здатний любити	
59	Я не здатний надихати та заспокоювати інших	
60	Час від часу мені необхідно побути наодинці, щоб поміркувати над життям	
61	Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети	
62	Я не можу чітко відповісти на питання “Якою людиною я є?”	
63	Я не вмію створювати довірливі взаємини	
64	Я не знаю меж своїх творчих та професійних можливостей	
65	Близьким та колегам по роботі важлива моя моральна підтримка	
66	Я не здатний зробити щось, щоб почуватись у безпеці	
67	Я знаю, що мої професійні успіхи є наслідком мого саморозвитку	

Опрацювання результатів

За кожен відповідність відповіді до ключа нараховується 1 бал. Далі визначте загальну суму балів.

Ключ

№Шкали	№№ тверджень та відповідь ключа								Σ
1. Впевненість у собі	2+	3+	9-	11+	12-	21-	22-	55+	
2. Доброта до людей	4+	5+	15-	16-	17-	26-	27-	28+	
3. Допомога іншим	4+	6+	10-	17-	18-	36+	37+	38+	
4. Успіх	1+	12-	14+	29+	34+	40+	42-	55+	
5. Любов	7-	8-	11+	30+	33-	51+	52+	53+	
6. Творчість	23-	24-	25-	31+	37+	40+	53+	54+	
7. Віра у добро	6+	7-	16-	13-	28+	34+	35+	1+	
8. Прагнення до мудрості	33-	36+	39+	45-	46-	47-	54+	55+	
9. Робота над собою	11+	41+	43-	48-	49-	50-	52+	54+	
10. Самореалізація у професії	11+	23-	24-	40+	42-	44-	47-	53+	
11. Відповідальність	8-	10-	19-	20+	22-	32+	51+	52+	
12.Знання своїх психологічних ресурсів	57-	59-	60+	61+	62-	63-	66-	67+	
13.Вміння оновлювати свої психологічні ресурси	56+	58+	60+	61+	62-	63-	64-	66-	
14.Вміння використовувати свої психологічні ресурси	58+	59-	61+	63-	64-	65+	66-	67+	
15.Загальний рівень психологічної ресурсності особистості	Усього								

Рівень за шкалою

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Бали	-	1	2	3	4	5	-	6	7	8

Визначити рівень психологічної ресурсності:

- високий рівень психологічної ресурсності – 99-112 балів,
- середній рівень психологічної ресурсності – 71-98 балів,
- низький рівень психологічної ресурсності – 0-70 балів.

Знання своїх психологічних ресурсів – реалістичне оцінювання своїх психологічних можливостей та їхніх меж, а також своїх індивідуальних особливостей. Знання про напрями саморозвитку та уміння його здійснювати.

Уміння оновлювати свої психологічні ресурси – знання способів зменшення та позбавлення напруги та уміння їх задіювати з метою заспокоїтись та відчувати внутрішню рівновагу. Уміння поповнювати свої психологічні ресурси шляхом творчості, успіху, любові.

Уміння використовувати свої психологічні ресурси – здатність самотійно долати складні життєві ситуації, а також допомагати у цьому іншим. Здатність створювати – професійні та творчі ідеї, гармонію у взаєминах. Уміння реалізовувати власні життєві, творчі та професійні плани покладаючись на себе, тобто за рахунок власного людського капіталу.

Загальний рівень психологічної ресурсності особистості – здійснення саморозвитку, уміння бути компетентним у життєвих та професійних питаннях, прагнення аналізу особистісного потенціалу. Автономність у прийнятті рішень. Самодостатність у доланні складних життєвих ситуацій. Уміння підтримувати та надихати інших. Прагнення та уміння любити, бути творчим та досягати успіху.

2. Опитувальник особистісної зрілості О. Штепа

Інструкція: Вам буде запропоновано опитувальник, запитання якого стосуються деяких рис Вашої особистості, здібностей, ставлення до різних життєвих ситуацій. На кожне з наступних тверджень дайте відповідь “так”, якщо Ви з ним згодні, і “ні”, якщо не згодні”. Опрацюйте результати та визначте рівень особистісної зрілості.

Проаналізуйте, які риси особистісної зрілості можуть бути найнеобхіднішими для самопроекування особистості.

1. Коли мені сумно, я намагаюся влаштувати щось веселе.
2. Бути успішним для мене важливіше, ніж вміти любити.
3. Я вважаю споглядання краси природи важливою естетичною цінністю.
4. Я не готовий чітко сформулювати, що саме я хочу отримати від життя.
5. Мені часто кажуть, що я надто терпимий до інших.
6. Я відчуваю докори сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.
7. Двоє людей найкраще порозуміються між собою, якщо кожен з них приховає власні почуття і намагатиметься догодити іншому.
8. Вважаю, що людина має приборкувати власні бажання.
9. У складних ситуаціях необхідно шукати принципово нові рішення.
10. Мені легко відрізнити справжнє кохання від легкого захоплення.
11. Зазвичай, я обдумую наслідки власних намірів.
12. Найбільше мені подобається, коли інші цінують мене.
13. Я розумію тих, хто здатний захоплюватися красою творів людського розуму.
14. Я схильний завантажувати себе такою кількістю справ і брати на себе стільки обов'язків, що на себе самого мені вже не вистачає часу.
15. Мене не дратує, якщо співрозмовник виявляє переконаність у думках та цінностях, що відрізняються від моїх.
16. Для мене важливо, щоб інші обов'язково поділяли мої погляди.
17. Я постійно відчуваюся зобов'язаним робити усе від мене залежне, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.
18. Найчастіше власні плани і вчинки видаються мені правильними.
19. Не думаю, що найціннішим для людини є улюблена робота.
20. Більшість справ та обов'язків, покладених на мене, я виконую вміло і з задоволенням.
21. Коли проблема має багато варіантів рішень, мені важко зупинитися на одному з них.
22. Втрата друзів – ніщо, порівняно з приниженням власної гідності.
23. Можу сказати, що саме почуття любові змінило моє ставлення до життя.
24. Моя самоповага дуже страждає, коли мені доводиться спонукати інших

- робити те, що мені самому видається не дуже важливим.
25. Вияв прихильності до інших є ознакою слабкості людини.
 26. Я відчуваю себе зобов'язаним чинити так, як очікує від мене оточення.
 27. Мені більше подобається робити подарунки, ніж отримувати їх.
 28. Я відчуваю дискомфорт, коли поводжуся у товаристві так, як мені насправді не властиво.
 29. Я не схильний приймати рішення спонтанно.
 30. Я не бачу тісного зв'язку між своїм теперішнім і майбутнім.
 31. Я спокійно реагую, якщо щось зроблено не зовсім так, як я вважав за потрібне.
 32. Задля особистого успіху я пожертвую хорошими взаєминами з колегами.
 33. У мене в житті не було причин пишатись результатами власної творчої праці.
 34. Те, що я роблю, і те, що відбувається у моєму житті, не видається мені достатньо значущим.
 35. Самовладання залишає мене у складних ситуаціях.
 36. Коли виникають труднощі, я передусім намагаюся чітко сформулювати власний погляд.
 37. Мене не дуже приваблює робота, що потребує широкого кола спілкування.
 38. Моє ставлення до себе можна назвати дружнім.
 39. За необхідності людина може досить легко позбавитися своїх небажаних звичок.
 40. Буває, що мені подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.
 41. Часом я впевнений у власній нікчемності.
 42. Зазвичай я з першої зустрічі вгадую "рідну душу" у новому знайомому.
 43. Нерідко бувають моменти, коли мене сповнюють глибокі релігійні почуття.
 44. Розпочинаючи нову справу, я передусім думаю про те, яку величезну роботу доведеться зробити.
 45. Не впевнений, що мої знайомі відгукнуться про мене саме як про доброзичливу людину.

46. Мені не подобається, що інші сприймають як належне мою турботу про них, і не завжди її відповідно оцінюють.
47. Обов'язки організатора я виконую вміло і з задоволенням.
48. У мене не може бути якихось негативних якостей.
49. Навіть якщо книжка сподобалась, я не буду перечитувати її ще раз.
50. Людині дуже важко подолати внутрішню суперечку емоцій і розуму.
51. Я сприймаю життєві події не гостріше, ніж інші люди.
52. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчувати її характер і звички.
53. Думаю що для людини нереально відчувати свою гармонію зі світом.
54. У мене є відчуття, що я зможу подолати усі труднощі на шляху до своєї мети.
55. Мені властиво поспіхом засуджувати або захищати інших людей.
56. Навіть коли я подобаюся сам собі, я розумію, що є люди, яким я можу бути неприємний.
57. Люди мають стримуватися у своїх поривах ніжності.
58. Загалом, мене влаштовує те, яким я є.
59. Я досить легко можу зважитися на ризиковане рішення.
60. Я поділяю думку, що для людини власні інтереси є завжди важливішими за інтереси інших.
61. Навіть серед людей я більшу частину часу почуваю себе самотньо.
62. Мені легко вдається копіювати міміку і жести людей.
63. У моєму житті були моменти, коли я ясно розумів, як багато я ще можу зробити.
64. Я готовий взятися за втілення нової ідеї лише тому, що мені цікаво, що з цього вийде.
65. Характеризуючи себе, я з повним правом можу сказати, що я – гуманіст.
66. Мене люблять тому, що я сам здатний любити.
67. Іноді я не проти, щоб мною керували.
68. Якби моє друге Я існувало, то для мене це був би найнудніший співрозмовник.
69. У вирішенні особистих проблем, я значною мірою керуюся власним

баченням і лише згодом – загальноприйнятими уявленнями.

70. Мені не подобаються фільми, в яких не зрозуміло, хороша чи погана людина головний герой.
71. Я байдужий до того, чи спостерігає хтось за тим, як я працюю.
72. У мене творча натура – поетична, художня, артистична.
73. Часом я змушений бути різким з людьми, які мене дратують.
74. Динамічність та різнобарвність – це ознаки не мого життя.
75. Я усвідомлюю, що є певні межі моїх можливостей.
76. Мої друзі цінують у мені здатність до співпереживання.
77. Навіть заради того, щоб здійснити щось, за що люди були б мені вдячні, я не хотів би поступатися власними принципами.
78. Мене приваблює участь у палкій суперечці.
79. Недоліків у мене більше, ніж чеснот.
80. Мені рідко траплялися люди, яких я розумів би без зайвих слів.
81. Важко досягти успіху в житті, дотримуючись моральних принципів.
82. Я намагаюся запам'ятовувати цікаві історії, щоб потім розповісти їх іншим.
83. Мені важко зрозуміти, чому якісь дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.
84. Мені не властиво переживати через втрату взаєморозуміння з іншими.
85. *Завдання:* уявіть, що усе ваше життя зображено у книзі. Напишіть коротку анотацію до цієї книги /Анотація – короткий виклад змісту книги, статті, часто з її критичною оцінкою/.

Опрацювання результатів

За кожен збіг відповіді з ключем начислити 1 бал, далі бали сумувати окремо за кожним фактором. Сирі бали перевести у стени.

Ключ

Відповідальність	1+	11+	21+	31-	41+	51-	61+	71-	79-	82+
Децентрація	2-	12-	22-	32-	42+	52+	62+	72+	80+	83-

Глибинність переживань	3+	13+	23+	33-	43+	53-	63+	73-	81-	84-
Життєва філософія	4-	14-	24+	34-	44-	54+	64+	74-	85*	
Толерантність	5+	15+	25-	35-	45-	55-	65+	75+		
Автономність	6-	16-	26-	36+	46-	56+	66+	76+		
Контактність	7-	17-	27+	37-	47+	57-	67+	77+		
Самоприйняття	8-	18+	28-	38+	48-	58+	68-	78+		
Креативність	9+	19-	29-	39+	49-	59+	69+			
Синергічність	10+	20+	30+	40+	50-	60-	70-			

- у 85-му питанні максимальна кількість балів – 6, мінімальна – 0; отримана сума балів за цим питанням додається до суми балів, підрахованої за ключем для фактора “життєва філософія”; у наративі за допомогою контент-аналізу виділяють такі показники: участь оповідача у зображуваних подіях – 1 бал, динамічність подій – 1 бал, оцінка себе у ситуації – 1 бал, оцінка самої ситуації – 1 бал, висновок – 2 бали.

Таблиця 9.2

Таблиця переведення сирих балів у стени

Риси	Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Відповідальність		0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Децентрація		0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Глибинність переживань		0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Життєва філософія		0	1-3	4	5	6-7	8	9	10-11	12	13-14
Толерантність		0	—	1	2-3	4	5	—	6	7	8
Автономність		—	0	1-2	3	4-5	—	6	—	7	8
Контактність		—	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Самоприйняття		—	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Креативність		—	—	0	1-2	3	4	—	5	6	7
Синергічність		—	—	0-1	2	3	4	—	5	6	7

Визначити рівень особистісної зрілості:

- високий рівень – яскравість вияву рис “автономність”, “життєва філософія”, “відповідальність”, “креативність” 8–10 стенів;
- необхідний рівень – загальний профіль особистісної зрілості є в межах 4–7 стенів, в тому числі і риси “автономність”, “життєва філософія”;
- критичний рівень – загальний профіль особистісної зрілості є в межах 4–7 стенів, є риси на рівні 1–3 стенів.

ВПРАВИ ТРЕНІНГУ УМІНЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вправа 1. “Візитівка чарівника” (авт.).

Інструкція: опишіть, яким би ви стали, якби ваша професія була чарівник?

Обговорення: Яким би було коло ваших посадових обов’язків? Що було б написано на вашій візитівці? Які вимоги до відповідності професії? Якими ресурсами ви б володіли?

Вправа 2. “Задача” (авт.).

Інструкція: розв’яжіть та проінтерпретуйте свій варіант розв’язку такої задачі: “Знайти Х, якщо: “сєнс” так відноситься до “життя”, як “Х” до “Я”. Не заглиблюйтесь у математичні нюанси, а спробуйте прийняти правила гри розуму.

Обговорення: учасники представляють та інтерпретують власні розв’язки. Далі можлива “перевірка”: чим є сєнс, життя, Я, керуючись знайденим Х? За якого Х життя сприймається більш спокійним, цікавим, продуктивним?

Література до розділу

1. Бендас Т. В. Гендерная психология / Тетяна Бендас. – СПб. : Питер, 2005.

2. Гнатенко П. Н. Идентичность: философский и психологический анализ / П. Н. Гнатенко, В. Н. Павленко. – К., 1999. – 466 с.
3. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг / О. Штепа // Монографія. – Львів : Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.
4. Штепа О. С. Психологічний ресурс особистості у концепції самоменеджменту // О Штепа / Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Серія “Соціологія. Психологія. Педагогіка”. – Додаток 4, том III (15). – 2009 р. – Тематичний випуск №3. “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. – С. 751-758.
5. Штепа О. С. Емпіричне вивчення психологічних ресурсів особистості / О. Штепа // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 4. – Ч.2. – С. 335-361.

КОМПЛЕКСНІ СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

3 КУРСУ “САМОМЕНЕДЖМЕНТ”

Інструкція: прочитайте ситуацію та виконайте завдання до неї.

Ситуаційне завдання 1.

З метою структурування власної кар'єри молодий спеціаліст вирішив застосувати такі методики самоменеджменту, як “Планування життя за М. Шлепецьким” та “Три лідери”, і дійшов висновку щодо необхідності виявляти особистісні риси, що зумовлюють швидкість кар'єрного зростання, але не відповідають його особистим цінностям.

Завдання:

1. Чи пов'язана конфліктність висновку, зробленого молодим спеціалістом, з цільовою неадекватністю обраних ним методик самоменеджменту?
2. Які методики самоменеджменту ви запропонували б йому задіяти з метою усунення конфліктності, що виникла?
3. Якими ви прогнозуєте результати застосування молодим спеціалістом методики “Герой”?
4. Пріоритетність яких саме цілей ви запропонували б визначити молодому спеціалістові?

Ситуаційне завдання 2.

Молодий спеціаліст вирішив визначити власні життєві пріоритети та підвищити рівень своєї відповідальності.

Завдання:

1. Який з головних напрямів самоменеджменту дає змогу найефективніше розв'язувати означені проблеми?

2. Які методики самоменеджменту ви рекомендуватимете молодому спеціалістові для визначення життєвих пріоритетів?
3. Які методики самоменеджменту ви рекомендуватимете молодому спеціалістові з метою підвищення рівня відповідальності, якщо відомо, що йому властива мотивація уникання неспіху?
4. Вкажіть показники досягнення молодим спеціалістом поставлених цілей.

Ситуаційне завдання 3.

З метою прийняття рішення щодо напрямів особистісного саморозвитку застосуйте методики “SWOT-аналіз” та “Значущість/ терміновість”.

Завдання:

1. Порівняйте ефективність застосованих методик щодо зазваної ситуації. Вкажіть критерії порівняння.
2. Як зазначені методики можуть доповнювати одна одну?
3. Яку іншу ефективну методику самоменеджменту ви можете запропонувати у зазначеній ситуації?
4. Опишіть за критерієм “думки–дії–почуття” показники конструктивності саморозвитку як результату самоменеджменту за допомогою зазначених методик.

Ситуаційне завдання 4.

За перспективного аналізу уроку вчитель вирішив за доцільне застосувати такі методики самоменеджменту, як “Сузір’я емоцій” та “Три стільця Діснея”, і дійшов висновку, що потребує знань щодо інноваційних методів навчання.

Завдання:

1. Якого з головних напрямів самоменеджменту стосується проблема означеної ситуації?
2. У чому, імовірно, вчитель бачить проблему – у постановці цілей, доборі ефективних засобів їхнього досягнення чи в реалістичному оцінюванні результату?

3. Чи запропонували б ви цьому коучу для визначення рівня саморозуміння методику “Оракул”?
4. Інформація якого розділу з методики “Планування життя за М. Шлепецьким” вам потрібна для прийняття рішення щодо рекомендацій для коуча?

Ситуаційне завдання 5.

З метою визначення доцільного типу самомотивування до підготовки презентації застосуйте методику “Стратегії коучингу (співвідношення професіоналізму та мотивованості)”.

Завдання:

1. Яку додаткову інформацію ви отримаєте для прийняття рішення щодо самомотивування, якщо застосуєте методику “Три лідери”?
2. В якому випадку ви вважатимете за необхідне додатково застосувати методику “ПАНКС”?
3. Якими головними категоріями самоменеджменту ви оперуватимете, характеризуючи тип самомотивування?
4. Чи є ефективним у цій ситуації орієнтуватися на дійсне співвідношення професіоналізму та мотивованості?

Ситуаційне завдання 6.

Застосуйте дві – три методики для визначення власних переваг за ситуації співбесіди у разі прийому на роботу за фахом.

Завдання:

1. Якими є критерії доцільності обраних вами методик?
2. Які з цих методик можна зачислити до стратегічного, а які – до тактичного самоменеджменту?
3. Які з цих методик є директивними?
4. Якими є висновки за результатами застосованих методик згідно з методикою “Герой”.

Ситуаційне завдання 7.

Працівник є в стані резигнації.

Завдання:

1. Які методики самоменеджменту доцільно задіяти у роботі з ним, щоб з'ясувати причини демотивованості працівника?
2. Чи доцільно застосовувати методику “Три лідери”?
3. Які види самоінвестування потрібно задіяти?
4. Які коучингові стратегії будете застосовувати?

Ситуаційне завдання 8.

Ви працюєте коучем з групою найбільш творчих працівників Україно-турецької фармакологічної компанії з метою навчити їх прийомам тайм-менеджменту.

Завдання:

1. Які особливості сприймання часу східних і західних колег доцільно врахувати для розробки програми навчання?
2. Якими є спільні мотиваційні характеристики ввіреної вам групи працівників?
3. Які складові внутрішньоорганізованої мотивації потрібно актуалізувати у творчих працівників, щоб навчання тайм-менеджменту було ефективнішим?
4. Які завдання ви дасте групі, щоб перетворити її на команду?

Ситуаційне завдання 9.

Ви – новий працівник у відділі з набору персоналу фірми “N”. Застосуйте дві методики самоорганізування у команді.

Завдання:

1. Які напрями роботи у команді були надані рефлексії?
2. Якою методикою доцільно визначити відповідність ваших цінностей та цінностей організації?
3. Які властивості як члена команди вам потрібно розвинути?

4. В яких ситуаціях ви зможете бути лідером?

Ситуаційне завдання 10.

З метою оптимізації власної професійної діяльності проаналізуйте себе за методикою “SWOT-аналіз” з урахуванням вашого типу спрямованості особистості.

Завдання:

1. Які методики самоменеджменту доцільно застосувати задля того, щоб навчитися яскравіше виявляти сильні сторони вашої особистості?
2. Чи є вашою сильною стороною самомоніторинг?
3. Які напрями самоінвестувань вам потрібно задіяти?
4. Яких рис ідеального члена команди ви можете набути внаслідок самоаналізу?

Завдання 11.

Застосуйте методики “ПАНКС” та “Сузір’я емоцій” з метою вироблення у себе конструктивного реагування на критику. Проаналізуйте та обґрунтуйте, яка з цих методик є ефективнішою для досягнення поставленої мети. Проаналізуйте критику за характеристиками стресових життєвих ситуацій.

Завдання 12

Обґрунтуйте, якими складовими загальної компетентності та її видами характеризується людина-бренд. Відповідно, який напрям самоменеджменту вона застосовує найчастіше?

Завдання 13.

Складіть план власного особистісного саморозвитку на найближчі сім років за допомогою “GROW-аналізу” та інших методик самоменеджменту, що, на вашу думку, необхідні для розв’язання цього питання. Зазначте мету застосованих методик.

Завдання 14.

Прокоментуйте з погляду самоменеджменту зміст таких афоризмів: 1) “Керувати собою все одно, що віддавати накази повітряному змію” (N*), 2) “Навіть поводячись спонтанно ти розумієш це, отже, свідомий цього, а отже скеровуєш себе” (N**).

Завдання 15.

З метою визначення доцільного типу самомотивування до написання реферативної роботи застосуйте методику “Стратегії коучингу (співвідношення професіоналізму та мотивованості)”.

Завдання:

1. Яку додаткову інформацію ви отримаєте для прийняття рішення щодо самомотивування, якщо застосуєте методику “Три лідери”?
2. В якому випадку ви вважатимете за необхідне додатково застосувати методику “ПАНКС”?
3. Якими головними категоріями самоменеджменту ви будете оперувати, характеризуючи тип самомотивування?
4. Чи є ефективним у цій ситуації орієнтуватися на реальне співвідношення професіоналізму та мотивованості?

ВІДПОВІДІ НА ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 1.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.2	2.	2.1
3.	3.1	4.	4.1
5.	5.2	6.	6.1
7.	7.3	8.	8.2
9.	9.1	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 2.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.1
3.	3.1	4.	4.1
5.	5.2	6.	6.3
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.3	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 3.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.1
3.	3.2	4.	4.3
5.	5.2	6.	6.1
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.2	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 4.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.2
3.	3.3	4.	4.1
5.	5.2	6.	6.1
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.3	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 5.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.3	2.	2.2
3.	3.1	4.	4.1
5.	5.3	6.	6.2
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.2	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 6.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.1
3.	3.1	4.	4.3
5.	5.2	6.	6.3
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.1	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 7.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.1
3.	3.1	4.	4.1
5.	5.1	6.	6.2
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.3	10.	10.2

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 8.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.1
3.	3.1	4.	4.1
5.	5.1	6.	6.1
7.	7.1	8.	8.3
9.	9.1	10.	10.1

Правильні відповіді на тестові завдання розділу 9.

№№ тестового завдання	Правильна відповідь	№№ тестового завдання	Правильна відповідь
1.	1.1	2.	2.2
3.	3.1	4.	4.3
5.	5.1	6.	6.2
7.	7.1	8.	8.1
9.	9.2	10.	10.1

ГЛОСАРІЙ

А

Автентичність особистості – унікальність, неповторність людини, що зумовлює її самодостатність, та виявляється у прагненні до свободи.

Активация – сукупність факторів, що зумовлюють тонус нервової системи, а також рівень мобілізування адаптивних та мотиваційних властивостей особистості.

Активність – одна з основних характеристик особистості, що полягає у здатності людини бути спонукачем змін у взаємодії з навколишнім світом.

Амбівалентність – неконструктивний вияв дуальності людської сутності, що спричинює внутрішні конфлікти.

Асертивність – характеристика людини, яка визнає та поважає себе, не надто прагне відповідати очікуванням інших, водночас, сприймає їх толерантно. Такий життєвий принцип виявляється у діях людини, її поведінці.

Афективність негативна – схильність людини навіть за наявності об'єктивно сприятливих обставин частіше фокусування на власних недоліках та неуспіхах.

Б

Бренд – впізнаваний унікальний стиль людини (або продукту), що є запатентованим та приносить його власнику дохід.

Брендинг – формування та використання унікального образу та умінь людини з метою більш ефективного досягнення успіху. Полягає в умінні людини повідомити іншим про свою невидуману, істинну сутність.

В

Відповідальність – здатність прогнозувати наслідки власних дій та чинити згідно з власними переконаннями. Усвідомлення необхідності звітувати щодо зробленого.

Впевненість у собі (як психологічний ресурс особистості) – самодостатність у прийнятті рішень. Уміння наполягати на своєму в робочих та життєвих ситуаціях. Адекватне сприймання причин неуспіхів та уміння корегувати власну поведінку. Здатність довіряти собі – своїй інтуїції, почуттям, життєвому досвіду – у ситуаціях вибору.

Вплив нормативний – процес розвитку групи, що супроводжується активізуванням членів групи, які становлять у ній меншість. Наслідком є зміна мети групи та/або способів її досягнення.

Вчинок – одиниця поведінки, що означає здатність особистості до морального самовизначення.

Вчинок добра – готовність людини до альтруїзму.

Вчинок екзистенції – готовність людини здійснити вибір.

Вчинок істини – готовність людини до небайдужого пізнання дійсності.

Вчинок краси – готовність людини до пошуку гармонії у взаєминах з іншими.

Вчинок самовизначення – готовність людини до самопроектування.

Вчинок самоствердження – готовність людини до самотрансценденції – виходу поза межі стереотипів самосприйняття.

Г

Готовність психологічна – сукупність особистісних, моральних та професійних властивостей людини, що є передумовою для її продуктивної діяльності та успішного досягнення цілі.

Група навчальна – студенти, які об'єднані метою навчання.

Група соціальна – відносно стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин та залучених до типових форм діяльності.

Групові конфлікти – суперечності, що спричиняють зіткнення поглядів. Наслідком є або загострення непорозумінь, або зняття напруження у групі та гуртування однопумців.

Д

Доброта до людей (як психологічний ресурс особистості) – наявність у життєвій філософії концепції про те, що людина за своєю природою є доброю. Неконкурентне сприймання інших, неконфліктні взаємини з ними. Поблажливе ставлення до інших.

Допомога іншим (як психологічний ресурс особистості) – активний, а не споглядальницький альтруїзм. Домінування цінностей співпраці та толерантності. Уміння підтримувати та надихати, надавати впевненості у собі.

Е

Екзистенційні дихотомії (термін Е. Фромма) – особливості вибору людиною між безпекою і свободою, що виявляється у головних протилежностях: 1) життя і смерть; 2) прагнення до самореалізації і неможливість повної самореалізації; 3) самотність і єдність з іншими.

З

Згуртованість – процес розвитку групи, що супроводжується формуванням особливого типу зв'язків, що підвищує рівень прихильності членів групи одне до даного. Наслідком є спільність цінностей, цілей, ефективність діяльності групи.

Зрілість особистісна – здатність особистості самостійно долати життєві кризи.

І

Імідж – сукупність певних якостей, що асоціюються з певною соціальною роллю.

Імпрешн-менеджмент – уміння справляти необхідне враження, найчастіше сприятливе.

Інграція стратегії – “самопрезентування”, “підсилення інших”, “подібність думок”, “визначення фаворитів”.

Інграція – соціальний вплив з метою досягнення цілі успіху.

Індивідуальність – унікальна самобутня особистість, яка реалізує себе у життєтворчості.

К

Команда – автономна, самокерована група професіоналів, що здатна оперативно, ефективно та якісно розв’язувати поставлені перед нею завдання.

Компетентність – це інтегральна якість особистості; здатність особистості успішно розв’язувати проблемні ситуації, що виявляється як смисловий зв’язок знань та цінностей людини; зумовлена здібностями людини, її інтересом до діяльності та вмінням ефективно взаємодіяти з іншими.

Компетентність емоційна – високий рівень емоційної обізнаності та емпатії, уміння керувати своїми емоціями, здійснювати самомотивування та розпізнавати емоції інших людей.

Компетентність життєва – життєвий успіх, самореалізація, цінність та реалістичність порад, уміння розв’язувати проблеми, уміння задіювати свій життєвий досвід, мудрість.

Компетентність інтелектуальна – володіння різноманітними знаннями (багато різних знань про різне), гнучкість знань (зв’язки між окремими елементами знання можуть швидко змінюватися під впливом об’єктивних факторів), швидкість артикуляції знань (оперативність та швидкий доступ до знання), володіння не лише декларованим знанням (знанням про те, “що”), але й процедурним знанням (про те, “як”), а також знанням про власне знання.

Компетентність комунікативна – високий рівень здатності до аналізу соціальних ситуацій, уміння правильно визначати особистісні особливості та емоційні стани навколишніх, уміння обирати та реалізовувати ефективні способи взаємодії з іншими, володіння соціальною інтуїцією та рефлексією.

Компетентність психологічна – здатність адекватно оцінювати власні здібності, можливості та рівень домагань; уміння обирати найефективніший

спосіб поведінки у певній ситуації; уміння емоційної саморегуляції, здатність самотійно долати критичні життєві ситуації.

Компетентність рефлексивна – розуміння психологічних детермінант активності інших, артикульованість знань щодо власного образу-Я, здатність інтроспективно відстежувати процес своєї інтелектуальної діяльності.

Компетентність у часі – здатність адекватно сприймати та оцінювати час, готовність прогнозувати часові перспективи, знання стратегій планування та організування часу.

Компетенція – особливості здібностей, мотивації та особистісних властивостей людини, що є необхідними для її продуктивної навчальної та професійної діяльності. Вимоги до вияву компетенції окреслюються колом питань обізнаності та відповідальності людини.

Контактність – здатність бути щирим у змістовному спілкуванні зі значущими людьми.

Конформізм – явне або приховане рішення членів групи вважати думку більшості більш правильною, ніж їхня особиста. Наслідком є зменшення рівня психологічної сумісності членів групи та труднощі прийняття рішень у групі.

Креативність – здатність втілювати власний погляд на життя в результатах діяльності; творчі можливості, здібності людини, які виявляються у мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності.

Л

Лідер – член групи, наділений найбільшим ціннісним потенціалом, що забезпечує йому провідний вплив у групі; особа, яка уміє мотивувати та організовувати інших для досягнення спільної мети.

Лідер глобальний – особа, яка характеризується високим рівнем інтелектуальної та організаційної віддачі у перспективі та умінням координувати роботу декількох команд.

Лідерство – процес організування та управління членами групи, що супроводжується активізуванням членів групи на основі їхньої психологічної сумісності. Наслідком є досягнення групових цілей в оптимальні терміни.

Людський капітал – накопичені знання, уміння, майстерність, якими володіє людина, які вона здобула завдяки загальній та спеціальній освіті і професійному досвіду.

М

Макіавеллізм – феномен, що характеризує особливості досягнення людиною цілі, а саме: досягнення цілі будь-якими, у тім числі неморальними засобами.

Місія – цільова перспектива, що відображає основні принципи та цінності розвитку команди чи організації. Місія команди – загальна ціль та смисл її існування.

Мобінг (груповий тиск) – процес розвитку групи, що супроводжується агресивним впливом більшості групи на меншість, дискримінуванням окремих членів групи за відмову визнати цінності більшості своїми. Наслідком є зниження працездатності членів групи та її розшарування на угруповання.

Мотивація – 1) напруження що виникає внаслідок незадоволеної потреби, та є способом досягнення цілі; 2) сенс, якого людина надає своїм діям.

Мислення саногенне – спосіб мислення, що характеризується домінуванням оптимістичних умовисновків.

Н

Напруга – 1) нервово-психічна, як стан перевтоми організму, що спричинений його надмірним стимулюванням; 2) психологічна, як стан хвилювання та тривоги людини щодо перспективності та чіткості формулювання мети її вчинків.

П

Позиціювання – 1) координати існування [на ринку] серед інших суб'єктів; 2) певний погляд на особисту місію та цінності.

Поляризації ефект – стан групи у процесі прийняття рішення, за якого обмін думками членів групи набуває альтернативності. Наслідками можуть бути як ризик занепаду групи, так і згуртованість групи.

Потенціал особистісний – неактуалізовані психологічні можливості людини, що за її самоактуалізування виявляються як зв'язок обов'язку, віри та сенсу. Реалізування цих можливостей зумовлює автентичність буття особистості.

Прагнення до мудрості (як психологічний ресурс особистості) – уміння вчитися, в тім числі – у життя та у оточення. Намагання за допомогою знань побудувати свою картину світу та стати освіченішим, зрозуміти сенс через прагнення до істини. Уміння передавати іншим знання, що стало своїм.

Прагнення базове – психодинамічний вияв життєво важливої особистісно-екзистенційної мотивації.

Прийняття групових рішень – процес обговорення членами групи її мети, завдань та цінностей. Найефективнішим вважають метод “мозковий штурм”.

Процеси групові – почерговість зміни стадій функціонування групи залежно від психологічних властивостей членів групи та мети. Груповими процесами є такі: нормативний вплив, феномен групового тиску, групова згуртованість, лідерство, конформізм, прийняття групових рішень.

Р

Ресурс-менеджмент – напрям самоменеджменту, що полягає у навчінні людини здійснювати самопроектування, тобто самоорганізовувати стиль власного життя.

Ресурси особистісні (стресостійкості) – інтернальний локус-контроль, впевненість у собі, сильна Я-концепція; соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнення.

Ресурси психологічні – 1) інтенційна характеристика ідентичності, що забезпечує самопроектування особистості у майбутнє; 2) те, що є цінним для людини та допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій. Види ресурсів особистості: внутрішні, особистісні, стресостійкості, психологічні, інформаційні.

Компоненти: – впевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, успіх, любов, творчість, віра у добро, прагнення до мудрості, робота над собою, самореалізація у професії, відповідальність.

Роль соціальна – уміння людини адекватно і відповідально виконувати певні обов’язки та реалізовувати права у соціальній групі.

С

Самоактуалізування (термін Карла Роджерса) – прагнення людини найбільш повно розкрити та актуалізувати свій особистісний потенціал: зрозуміти, якими здібностями, особистісними рисами вона характеризується, а також, наскільки її уміння можна реалізувати у суспільстві, наскільки вони є затребуваними.

Самовдосконалення – прагнення людини перевершити свій попередній результат: результативніше спілкуватися, менше відволікатися, уміти швидше розв’язувати завдання.

Самодетермінація (термін Д. Леонтьєва) – здатність особистості до самостійного визначення своїх ціннісних та цільових пріоритетів.

Самоефективність (термін Альберта Бандури – представника соціально-когнітивного напрямку вивчення особистості) – чуття людини, що вона звичайно успішно виконає доручене їй завдання.

Самозміна – прийняте людиною рішення відносно критеріїв подальшої самооцінки на основі рефлексії та самоаналізу та реалізоване у дії.

Самоінвестування психологічне – способи та засоби поповнення й оновлення психологічних ресурсів особистості.

Самоінтерес – це компонента самоставлення, яка характеризує здатність людини сприймати себе неупереджено та нестереотипно. Зазвичай самоінтерес є незапланованим – людина просто уловлює, якими є її психологічні особливості за певних обставин. Якщо самоінтерес був спланованим – це процес самоспостереження, один з методів самопізнання.

Самоменеджмент – технологія оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей.

Самомоніторинг – самоконтроль та гнучкість у поведінці, що забезпечують людині можливість відповідати або не відповідати очікуванням інших; відбувається безпосередньо під час справляння враження, “тут і зараз”.

Самотивування – мотиваційна характеристика уміння людини самостійно формулювати ціль та визначати засоби її досягнення.

Самоповага – компонента самоствалення, що характеризує рівень морально-етичної самооцінки людини.

Самопрезентування – 1) стратегія інтраціяції; 2) процес регулювання враження, яке вона справляє на інших з урахуванням соціальної ситуації та уявлень про себе.

Самоприйняття – компонента самоствалення, що характеризує здатність людини визнавати співмірність власних сильних і слабких сторін та дозволяти собі бути щасливою безумовно.

Самопроектування – здатність особистості до самоорганізування власного стилю життя.

Самореалізація у професії (як психологічний ресурс)– задоволення та успіх у самостійно обраній та цікавій роботі за покликанням. Уміння скеровувати власні здібності та знання на користь суспільству.

Саморегуляція – процес здійснення людиною психологічного самовпливу з метою управління своїми психічними станами відповідно до вимог ситуації та цілевідповідності.

Саморегуляція психічна – система психічного самовпливу з метою управління особистістю своїми психічними станами відповідно до цілей та вимог ситуації.

Саморозвитку концепції – 1) крос-культурна концепція цінностей саморозвитку у культурах Заходу і Сходу; 2) концепція індивідуальних цілей саморозвитку людини Альфріда Ленгле; 3) концепція типових цілей саморозвитку, яку можна представити інтерпретацією теорій особистості Д. Левінсона та А. Адлера.

Саморозвиток – прагнення людини сформувати у себе певні психологічні якості й уміння, за наявності яких, на її думку, вона зможе реалізувати свій особистісний потенціал більш повно.

Саморозуміння – компонента самоствердження, яка характеризує здатність людини пояснити собі причини власних вчинків, мету прийняття рішень, способу досягнення цілі, обґрунтувати для себе свою готовність до певних дій на основі знання своїх психологічних властивостей.

Самоствердження – прагнення людини до самостійних дій, результат яких оцінюють у критеріях самостійності, відповідальності, творчості.

Система цілей – впорядкована сукупність характеристик конкретних цілей.

Ситуація стресогенна – ситуація, яка є потенційно стресовою; чи стане вона стресовою, залежить від її суб'єктивного сприймання.

Ситуація стресова – це вид неординарної соціально-психологічної ситуації, втім числі професійної ситуації, яка висуває об'єктивні підвищені вимоги до адаптаційних можливостей людини та зумовлює зміни у її психічному стані.

Спілкування – вербальна або невербальна взаємодія людей з метою обміну інформацією та емоціями, а також мотивування одне одного до певних дій. Спілкування є однією з базових потреб людини.

Стиль життя – особливий індивідуальний спосіб реалізування особистістю обраного нею життєвого шляху.

Стрес – 1) особливий психічний стан людини, яка адаптується до нових умов існування, спричинений психофізіологічною мобілізацією організму; 2) стан, за якого особистість опиняється в умовах, що перешкоджають її самоактуалізуванню.

Стрес професійний – психічне напруження, що виникає у відповідь на труднощі та спеціальні вимоги з боку професій.

Стрес-менеджмент – напрям самоменеджменту, що полягає у навчінні особистості попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності.

Стресор (стресовий вплив) – явище або складна ситуація визначеної тривалості.

Стресостійкість – системна динамічна характеристика, що визначає здатність людини протистояти стресовому впливу або долати стресові ситуації, шляхом активного їхнього перетворення чи адаптації до них без шкоди для власного здоров'я та якості виконуваних завдань.

Т

Тайм-менеджмент – напрям самоменеджменту, що полягає у навчінні людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи.

Творчість – вміння бути неординарним у професійних та життєвих ситуаціях, наявність власних критеріїв оцінювання себе, інших, життєвих подій.

Тіім-менеджмент – напрям самоменеджменту, що полягає у навчінні людини самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати.

У

Успіх – досягнення, яке визнається суб'єктивно та/або об'єктивно значущим. Супроводжується переживанням піднесеного настрою, впливає на підвищення самооцінки та зумовлює пролонгованість мотивації досягнення.

Успіх – вміння відповідати об'єктивним критеріям високого професіоналізму та суб'єктивне чуття вдалої самореалізації.

Х

Харизма – властивість особистості, що дає людині змогу впливати на оточення так, що вони з приємністю прагнуть визнати її цілі як свої.

Ц

Цілепокладання – формулювання перспективної цілі та визначення засобів її досягнення через постановку конкретних цілей.

Цілеспрямованість – здатність людини вольовим зусиллям актуалізувати свої ресурси для досягнення цілі.

Ціль – аксіологічно важливий для людини об'єкт, прагнення до якого має сенсоутворювальний характер.

Ціль інструментальна – конкретна ціль, яка є засобом досягнення цілі загальної, може бути замінена результатом дії.

Ціль термінальна – загальна ціль, яка має аксіологічне значення для людини, підпорядковує собі конкретні цілі, не підлягає заміні результатом дії.

Цінність – об'єкт потреб, який має високий рівень значущості для людини та опосередкований культурою еталон належного.

Ч

Час – нескінченне середовище, в якому відбувається зміна подій.

Час особистісно-психологічний – відображає зв'язок об'єктивного часу та його суб'єктивного поділу на життєві віхи.

Час психофізичний – відображає зв'язок об'єктивного часу (засобом виміру якого є годинник) та суб'єктивного сприймання людиною його наповненості та сконцентрованості.

Час психофізіологічний – відображає зв'язок об'єктивного часу та його суб'єктивного сприймання людиною, яке зумовлене особливостями її нервової системи та протіканням психічних процесів.

Час соціально-психологічний – відображає зв'язок об'єктивного часу та суб'єктивного сприймання людиною його дискретності на культурні епохи.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

А

Автономність

Активність

Амбівалентність

Асертивність

Афективність негативна

Б

Бренд

В

Відповідальність

Вчинок

Г

Група

З

Згуртованість

Здібності

Зрілість особистісна

І

Імідж

Імпрешн-менеджмент

Інграціяція

Індивідуальність

К

Капітал людський

Команда

Компетентність

Компетенція

Л

Лідер

М

Мислення саногенне

Мобінг

Мотивація

П

Позиціювання

Потенціал особистісний

Прагнення базове

Процеси групові

Р

Ресурс-менеджмент

Ресурси особистісні (стресостійкості)

Ресурси психологічні

Роль соціальна

С

Самоінвестування психологічне

Самоменеджмент

Самомоніторинг

Самоповага

Самопрезентування
Самопроектування
Самореалізація у професії
Саморегуляція
Саморозвиток
Ситуція стресова
Спілкування
Стрес
Стрес-менеджмент
Стресостійкість

Т

Тайм-менеджмент
Тіім-менеджмент
Творчість

У

Успіх

Х

Харизма

Ц

Ціль
Цілеспрямованість
Цінність

Ч

Час
Часу аспекти
Часу резервування

ЛІТЕРАТУРА

1. *Абабков В. А.* Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004.
2. *Адаир Д.* Искусство управлять людьми и самим собой / Д. Адаир; [пер. с англ.]. – М. : Эксмо, 2006.
3. *Адлер А.* Наука жить / А. Адлер; [пер. с англ.]. – К. : Port-Royal, 1997.
4. *Алиева Н.* Тренинг развития жизненных целей / Н. Алиева, Т. Гришанович, Л. Лобанова, Н. Травникова, Е. Трошихина. – СПб. : Питер, 2003.
5. *Аронсон Э.* Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт [пер. с англ.]. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004.
6. *Архипова И.* Бренд по имени “Я” / И. Архипова. – СПб. : Питер, 2005.
7. *Бадалова М. В.* Тренинг интеллектуальных навыков консультирования / М. Бадалова // Практична психологія та соціальна робота. – №5. – 2004. – С. 43-60.
8. *Бендас Т. В.* Гендерная психология / Т. Бендас. – СПб. : Питер, 2005.
9. *Берри Дж.* Кросс-культурная психология / Дж. Берри; [пер. с англ.]. – Х. : Издательство Гуманитарный центр, 2007.
10. *Бишоф А.* Самоменеджмент / А. Бишоф, К. Бишоф; [пер. с англ.]. – М. : ОМЕГА-М, 2006.
11. *Бочелюк В. Й.* Педагогічна психологія / В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька; [навч. посібн.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006.
12. *Брайт Д.* Стресс. Теории, исследования, мифы / Д. Брайт, Ф. Джонс. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.
13. *Бурлакова И.* Своя тема / И. Бурлакова. – Компаньон. – №7(575). – 15-21 февраля. – 2008. – С. 36-40.
14. *Бэррон Р.* Социальная психология группы: процессы, решения, действия / Р. Бэррон, Н. Керр, Н. Миллер; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2003.

15. *Васильева М.* Бренд: сила личности / М. Васильева, А. Надеин. – СПб. : Питер, 2003.
16. *Вердербер Р.* Психология общения. Полный курс / Р. Вердербер; [пер. с англ.]. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2006.
17. *Водопьянова Н. Е.* Психодиагностика стресса / Н. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009.
18. *Воляннюк Н.* Феноменологія суб'єктної активності / Н. Воляннюк // Соціальна психологія. – №3. – 2004. – С.97-109.
19. *Герасина С. В.* Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді / С. Герасина // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – Вип.10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С.139-149.
20. *Гнатенко П. Н.* Идентичность: философский и психологический анализ / П. Гнатенко, В. Павленко. – К.: Лібра, 1999.
21. *Грединарова Е. М.* Психологические средства формирования творческого мышления / Е. Грединарова // Практична психологія та соціальна робота. – №11. – 2006. – С. 35-41.
22. *Гриднева И.* 44 правила общения без агрессии / И. Гриднева // Psychologies. – №39 (июнь). – 2009. – С. 64-70.
23. *Грищук О. П.* Оптимізація самоствавлення особистості в умовах учбової діяльності / О. Грищук // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 8. – С.19-25.
24. *Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі / О. Данчева, Ю. Швалб. – К. : Лібра, 1999.
25. *Дефо Д.* Робінзон Крузо: роман / Д. Дефо; [пер. с англ.]. – М. : АСТ: ЛЮКС, 2005.

26. *Джонсон Девід В.* Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Девід В. Джонсон; [пер. с англ.]. – К. : Вид. Дім “КМ Академія”, 2003.
27. *Дикинсон С.* Презентація: Технологія успіха / С. Дикинсон; [пер. с англ.]. – М. : ЗАО “Олимп” Бизнес, 2003.
28. *Дьяков С. И.* Факторы субъектности в стрессоустойчивости будущего специалиста / С. Дьяков // Практична психологія та соціальна робота. – №4. – 2011. – С. 19-23.
29. *Жюлиа Д.* Философский словарь / Дидье Жюлиа; [пер. с франц.]. – М. : Междунар. отношения, 2000.
30. *Завалкевич Л. Е.* Развитие психологической гибкости как фактор ефективності менеджерской деятельности / Л. Завалкевич // Практична психологія та соціальна робота. – №1. – 2004. – С. 15-29.
31. *Занюк С. С.* Психологія мотивації / С. Занюк [навч. посіб.]. – К Либідь, 2002.
32. *Зелінська Т. М.* Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція / Т. Зелінська; [навч. посіб.]. – К. : Каравела, 2010.
33. *Зимбардо Ф.* Застенчивость (что это такое и как с ней справляться) / Ф. Зимбардо; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 1995.
34. *Зинкевич-Евстигнеева Т. Д.* Теория и практика командообразования. Современные технологии создания команд / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. – СПб. :Речь, 2004.
35. *Калошин В. Ф.* Емоційний інтелект – головний показник ефективності використання людських ресурсів / В. Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – №4. – 2008. – С. 54-63.
36. *Каппони В.* Как делать все по-своему или ассертивность в жизнь! / В. Каппони, Т. Новак [пер. с чешск.]. – Питер, Санкт-Петербург, 1995
37. *Капустюк О. М.* Досвід дослідження змістово-процесуальних характеристик самопрезентації особистості в психологічній літературі / О. Капустюк // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка

- АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – К.: ДП “Інформаційно-аналітичне агенство”, 2007. – Вип. 35. – С.106-115.
38. *Кинан К.* Самоменеджмент / К. Кинан [пер. с англ.]. – М.: Эксмо, 2006.
 39. *Кирилюк Л.* Активное обучение: инструментарий и методы / Л. Кирилюк, В. Величко, Д. Карпиевич, Е. Карпиевич // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2006. – С. 31-36.
 40. *Киричук В.* Психолого-педагогічні передумови управління свободоцентричною виховною системою / В. Киричук // Практична психологія та соціальна робота. – №11. – 2008. – С. 1-7.
 41. *Ковалев В.* Семинар-тренинг “Стресс-менеджмент” – эффективная антистрессовая программа для всех: валеологический практикум / В. Ковалев // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2005. – С. 28-41.
 42. *Колпаков В. М.* Самоменеджмент / В. Колпаков; [навч. посіб.]. – К. : ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008.
 43. *Корицкий А. В.* Истоки и основные положения теории человеческого капитала / А. В. Корицкий // Креативная экономика. – №5. – 2007. – С.3-10.
 44. *Кривцова С. В.* Жизненные навыки / С. Кривцова // Практична психологія та соціальна робота. – №4. – 2010. – С. 16-28.
 45. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник / [голова ред. кол. Н. Софій.]. – К. : Контекст, 2000.
 46. *Кузікова С. Б.* Професійна успішність в контексті особистісного саморозвитку / С. Кузікова // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Кам’янець-Подільського університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т.ХІІ, Ч.3. – К., 2010. – С.254-262.
 47. *Лабунская В. А.* Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция / В. А. Лабунская, Ю. А. Менджерицкая, Е. Д. Бреус. – М. : Издательский центр Академия, 2001.

48. *Лактионова Г.* Лидер будущего: новое видение стратегии и практика / Г. Лактионова, И. Зверева, Л. Старикова // Практична психологія та соціальна робота. – №3. – 2002. – С. 35-55.
49. *Ландсберг М.* Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете / М. Ландсберг [пер. с англ.]. – М.: Изд-во Эксмо, 2004.
50. *Лепкина И.* Проблема “чистой” воды (предложение не вступать в конкуренцию) / И. Лепкина // Компаньон. – №30 – 31, 27 июля – 9 августа. – 2007. – С. 30-31.
51. *Лепіхова Л.* Соціалізація та соціально-психологічна компетентність як рівні особистісної зрілості / Л. Лепіхова // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: [наук.-метод. зб. за ред. Н Софій]. – К. : Контекст, 2000.
52. *Лукашевич Н. П.* Теория и практика самменеджмента / Н. Лукашевич [учеб. пособ.]. – К. : МАУП, 1999.
53. *Лущи́кова Д. В.* Цінність саморозвитку особистості в інформаційному суспільстві / Д. Лущи́кова // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип.10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С.418-427.
54. *Макиавелли Н.* Государь. Рассуждения о первй декаде Тита Ливия / Никколо Макиавелли; [пер. с ит.]. – СПб. : Азбука, 2002.
55. *Максимов В. Е.* Коучинг от А до Я. Возможно все / В. Максимов. – СПб.: Речь, 2004.
56. *Малыш В. Е.* Стратегии преодоления у лиц с разным уровнем персональных ресурсов стрессоустойчивости / В. Малыш // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості [за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі]. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 4. – Ч.2. – С. 17-23.

57. *Мар'яненко Л. В.* Особистісна самодетермінація як чинник розвитку педагогічного потенціалу вчителя / Л. Мар'яненко // Практична психологія та соціальна робота. – №4. – 2011. – С. 23-28.
58. *Маурик Джон ван.* Эффективный стратег / Джон ван Маурик [пер. с англ.]. – М. : Инфра-М, 2002.
59. *Менджеріцкая Ю. А.* Особенности эмпатии субъектов затрудненного и незатрудненного общения / Ю. Менджеріцкая // Практична психологія та соціальна робота. – №11. – 2010. – С. 4-19.
60. *Менегетти А.* Мудрец и искусство жизни /А. Менегетти; [пер. с итал.]. – М. : ННБФ “Онтопсихология”, 2002.
61. *Мерзлякова Е.* Социально-психологическая коррекционно-развивающая программа: профилактика психологической манипуляции и контроля сознания / Е. Мерзлякова, В. Петухов // Практична психологія та соціальна робота. – №5. – 2008. – С. 66-70.
62. *Моргенстерн Дж.* Технологии эффективной работы. 9 ключевых навыков / Дж. Моргенстерн; [пер. с англ.]. – М. : Изд-во “Добрая книга”, 2006.
63. *Морозов Д.* Стресостійкість мйбутнього фахівця / Д. Морозов // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2011. – С. 26-30.
64. *Москалец В. П.* Релігійна віра як антисуїцидальний чинник / В. Москалец, А. Олійник // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2009. – С. 71-80.
65. *Накамото С.* Гений общения. Как им стать? / С. Накамото; [пер. с англ.]. – СПб. Питер, 2010.
66. *Нельке М.* Техники креативности / М. Нельке [пер. с нем.]. – М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006.
67. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Соціальна психологія: У 2 кн. Кн. 2. Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія / Л. Орбан-Лембрик [підручн.]. – К. : Либідь, 2006.

68. Основатели эффективных компаний. Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей / [под ред. М. Фрезе]. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2006.
69. Основи психології / [за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця] [підручн.]. – К. : Либідь, 1999.
70. *Пезешкиан Н.* Психотерпия повседневной жизни: тренинг разрешения конфликтов / Н. Пезешкиан. – СПб. : Питер, 2001.
71. *Перция В.* Дифференциация – это глубже / В. Перция // *Компáньон*. – №43, 30 октября. – 2009. – С. 24-26.
72. Практикум із психології: [навч. метод. посіб.] / О. В. Волошок, М. Б. Кліманська, О. С. Штепа. – Львів : Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010.
73. *Пряникова Ю.* Йонас Віддерстрале: Основатель теории бизнеса в стиле фанк / Ю. Пряникова // *Компáньон*. – №48, 30 ноября. – 2007. – С. 32-36.
74. Психологія особистості: Словник-довідник / [за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко]. – К. : Рута, 2001.
75. *Пятакова А. С.* Детермінанти формування стратегії професійного самрозвитку в організаційному середовищі / А. Пятакова // *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / [за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – Вип.10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С.646-656.
76. *Редченко К. І.* Стратегічний аналіз у бізнесі [навч. посіб.] / К. Редченко. – Львів : “Новий світ”, 2000; “Альтаір”, 2002.
77. *Рєпнова Т.* Тренінг емоційної зрілості / Т. Рєпнова // *Практична психологія та соціальна робота*. – №3. – 2006. – С. 19-31.
78. *Розов В.* Методики оцінки та самооцінки адаптивних індивідуально-психологічних властивостей особистості / В. Розов // *Практична психологія та соціальна робота*. – №6. – 2007. – С. 30-48.

79. Руденко С. В. Социальный интеллект как фактор успешной педагогической деятельности / С. Руденко // Практична психологія та соціальна робота. – №12. – 2007. – С. 7-12.
80. Рыбкин И. В. Коучинг Социального Успеха / И. Рыбкин. – М. : Изд-во “Институт общегуманитарных исследований”, 2005.
81. Рязанцева Е. Ю. Вера как экзистенциальный ресурс личности в преодолении кризиса / Е. Рязанцева // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / [за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі]. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 4. – Ч.2. – С. 218 -225.
82. Савчин М. В. Духовні кризи: їх причини та деякі шляхи подолання / М. Савчин // Спадкоємність та інновації в українській психологічній науці: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Ч.1) – Київ – Хмельницький – Кам’янець-Подільський, 2002. – С.24-28.
83. Святобатько Л. М. Аналіз самодетермінації життєвого шляху особистості (свідомий та несвідомий аспекти) / Л. Святобатько // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – К., 2003. – Т.5. – Ч.5. – С.281-284.
84. Семенов И. Формирование интеллектуально-рефлексивной конкурентоспособности одаренных учащихся как компонента их человеческого капитала / И. Семенов // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2010. – С. 1-11.
85. Сенека Луцилий Анней. Филсофские трактаты / Луциллий Сенека [пер. с лат.]. – СПб. : Алтейя, 2004.
86. Сергиенко Е. А. Эмоциональный интеллект: модель, структура теста / Е. Сергиенко, И. Ветрова // Практична психологія та соціальна робота. – №11. – 2010. – С. 19-29.
87. Солдатова Г. У. Жить в мире с собой и другими: Тренинг толерантности для подростков / Г. Солдатова, Л. Шайгерова, О. Шарова. – М. : Генезис, 2000.

88. *Стивенс Дж.* Приручи своих драконов (Как превратить свои недостатки в достоинства) / Дж. Стивенс; [пер. с англ.]. – СПб.: Питер Пресс, 1995.
89. *Татенко В. О.* До проблеми автентичності людського буття: вчинкові парадигми / В. Татенко // Доступно з <<http://politicon.iatp.org.ua>>
90. *Титаренко Т. М.* Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. Титаренко. – К. : Либідь, 2003.
91. *Тіунова О. В.* Соціально-психологічний тренінг як засіб формування навичок асертивної поведінки у старшокласників / О. Тіунова // Практична психологія та соціальна робота. – №1. – 2007. – С. 39-51.
92. *Томашек Н.* Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании / Н. Томашек; [пер. с нем.]. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2008.
93. Тренінги спілкування / [упоряд. Т. Гончаренко]. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2004.
94. *Трофімов Ю.* Психологічні особливості системи ціннісних орієнтацій незалежних/полонезалежних особистостей / Ю. Трофімов, О. Напрасна // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2007. – С. 3-8.
95. *Ульяніч І. В.* Рефлексивна компетентність у педагогічній діяльності / І. Ульяніч // Практична психологія та соціальна робота. – №2. – 2009. – С. 49-51.
96. *Ульяніч І. В.* Розвиток рефлексивної компетентності вчителів-початківців / І. Ульяніч // Практична психологія та соціальна робота. – №10. – 2010. – С. 11-19.
97. *Фопель К.* Команда. Консультирование и тренинг организаций / К. Фопель; [пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2005.
98. *Хайкин В. Л.* Активность (характеристики и развитие) / В. Хайкин. – М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : Изд-во НПО "МОДЭК", 2000.

99. *Хамітов Н.* Історія філософії: Проблема людини та її меж / Н. Хамітов, Л. Гармаш, С. Крилова – К. : Наукова думка, 2000.
100. *Хинш Р.* Соціальна компетенція / Р. Хинш, С.; [пер. с нем.]. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2005.
101. *Черчилль У.* Мировой кризис. Автобиография. Речи / У. Черчилль [пер. с англ.]. – М. : Изд-во Эксмо, 2004.
102. *Швалб Ю.* Психологічні критерії визначення стилю життя / Ю. Швалб // Соціальна психологія. – №2. – 2003. – С.14-20.
103. *Шевченко Е.* 5 источников внутреннего света / Е. Шевченко // Psychologies. – №50 (июнь). – 2010. – С. 114-119.
104. *Шевченко Н.* Практикум з розвитку професійної кар'єри майбутнього фахівця / Н. Шевченко, М. Сурякова // Практична психологія та соціальна робота. – №6. – 2010. – С. 49-62.
105. *Штепа О. С.* Дискримінантний аналіз компетентності у психологічному контексті / О. С. Штепа // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. Український науковий журнал. Університет “Україна”. – №3. – 2011. – С.108-111.
106. *Штепа О. С.* Емпіричне вивчення психологічних ресурсів особистості / О. Штепа // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / [за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі]. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 4. – Ч.2. – С. 335-361.
107. *Штепа О. С.* Мотиваційні детермінанти рівня самоменеджменту у макіавеллістів / О. Штепа // Проблеми психологічної адаптації особистості в різних видах життєдіяльності: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих науковців. – 13 квітня 2009 року. – Одеса: СМІЛ, 2009. – С. 151-154.
108. *Штепа О. С.* Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг / О. Штепа // [моногр.]. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.
109. *Штепа О. С.* Особливості загальної компетентності та її діагностика / О. С. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – №10. – 2011. – С.39-49.

110. *Штепа О. С.* Психологічний ресурс особистості у концепції самоменеджменту // О Штепа / Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Серія “Соціологія. Психологія. Педагогіка”. – Додаток 4, том III (15). – 2009 р. – Тематичний випуск №3. “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. – С. 751-758.
111. *Штепа О. С.* Самоменеджмент як механізм самоорганізування психологічного здоров’я / О. Штепа // Психологічні перспективи. Науковий часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки. Вип. 14. – Луцьк 2009. – С. 430-436.
112. *Штепа О. С.* Сенсожиттєві цінності осіб з високим рівнем самоменеджменту / О. Штепа // Актуальні проблеми практичної психології. Зб. наук. праць. Частина II. – Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2009. – С. 682-687.
113. *Штепа О. С.* Складові процесу самоменеджменту та діагностика його рівня / О. Штепа // Актуальні проблеми практичної психології: Зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. конф. “Актуальні проблеми практичної психології” (Херсон, 17 – 18 квіт. 2008р.). Частина I. – Херсон, ПП Вишемирський В. С.: 2008. – С. 449-451.
114. *Штепа О. С.* Структура та формування функції самоменеджменту// Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, В. Д. Потапової]. – Т. 15. Част. 2. – К., 2008. – С. 430-436.
115. *Штепа О. С.* Теорія самоменеджменту / О. Штепа // Соціальна психологія. – №3 (41) травень, 2010. – С.111-124.
116. *Штепа О. С.* Формування умінь самоменеджменту методом соціально-психологічного тренінгу у гуманістичній парадигмі / О. Штепа // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, Л. А.

- Онуфрієвої]. – Вип. 10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 883-892.
117. Штепа О. С. Дефініція внутрішньоорганізованої мотивації / О. Штепа // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 5. – Ч.2. – С. 595-602.
 118. *Щербатюк Б. А.* Методика дослідження особливостей самовизначення особистості / Б. Щербатюк // Практична психологія та соціальна робота. – №1. – 2007. – С. 18 -21.
 119. *Яновська О. Є.* Ділове спілкування як передумова результативності діяльності трудового колективу / О. Яновська // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – К. : ДП “Інформаційно-аналітичне агенство”, 2007. – Вип. 35. – С.222-232.
 120. Avinash K. Dixit, Barry J. Naletuff. Thinking Strategically. The competitive adge in business, politics and everyday life. – WW. Norton&Company. – New York, 1991.
 121. Bishof A., Bishof K. Selfmanagement. – Rudolf HaybeVerlag, Federal Republic of Germany, Freibrg, 2003.
 122. Halan Y. C. Managing TIME, New dawn press, Inc., UK-USA-India. – Sterling Publishers Pvl. Ltd., 2005.
 123. Kinan K. Selfmanagement (Management on the palm). – Oval Prodjekt, 1998.
 124. Morgenstern J. Maling Work. The 9 Essential Skillstor Taking Controllate offise, Published fo Simon&Schuster. – New York-London-Toronto, 2004.
 125. Morgenstern J. Organizing From The Inside out. The foolorof system for organizing your home, your offise, and your life, Henry Holt and company. – New York, 1998.
 126. Niermeyer R., Seyffert M. Motivation. – Rudolf HaybeVerlag, Federal Republic of Germany, Freibrg, 2002.

Самоменеджмент є технологією оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей, сприяє розв'язанню проблем самовдосконалення особистості, зокрема – формує уміння самоконтролю та управління життєвими ситуаціями, а також необхідний для гармонізування таких сфер життя людини, як здоров'я, кар'єра та взаємини.

У посібнику обґрунтовано теоретичні аспекти авторської концепції самоменеджменту, а саме: проаналізовано функцію самоменеджменту у процесі перетворення особистісної активності у надситуативну; здійснено позиціонування самоменеджменту як конкурентної переваги сучасної ділової людини; доведено визначення самоменеджменту як технології досягнення людиною значущих для неї цілей.

Навчальний посібник слугує для оптимізування вивчення курсу “Самоменеджмент” студентами вищих навчальних закладів, а також може бути цікавий та корисний аспірантам і викладачам, усім, хто хоче навчитися самоорганізуванню, щоб бути більш успішними.

Розділ 1. Теоретичні аспекти самоменеджменту

Розділ 2. Самоорганізування як рівень саморозвитку

Розділ 3. Самоменеджмент у структурі людського капіталу

Розділ 4. Цілепокладання

Розділ 5. Самоорганізування часу (тайм-менеджмент)

Розділ 6. Самоорганізування у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент)

Розділ 7. Уміння працювати у команді (тіім-менеджмент)

Розділ 8. Уміння справляти враження (імпрешн-менеджмент)

Розділ 9. Уміння здійснювати самопроектування (ресурс-менеджмент)