

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології

Левчук Данііл Леонідович

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ Д. Л. Левчук

Науковий керівник Васильченко Ольга Миколаївна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	6
1.1 Поняття саморегуляції та дотична термінологія	6
1.2 Роль саморегуляції в успішності професійної діяльності менеджера	16
1.3 Висновки до розділу	20
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ.....	23
2.1. Організація емпіричного дослідження	23
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	30
Висновки до розділу 2	43
РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ	45
3.1. Особливості впливу саморегуляції на професійну діяльність менеджерів	45
3.2. Рекомендації менеджерам щодо підвищення ефективності саморегуляції у професійній діяльності.	49
Висновки до розділу 3	65
ВИСНОВКИ	68
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА.....	71
ДОДАТКИ.....	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. Важливим фактором якості функціонування організації є якість управлінської діяльності ланки менеджерів.

Якість та відповідність реаліям процесів саморегуляції емоційної сфери людини є надзвичайно важливим фактором стресозахисту та якості міжособистісної взаємодії менеджерів, що, у свою чергу, є формуючими факторами успішності їх професійної діяльності.

Особистість менеджера має винятково велике значення для управлінської діяльності, адже саме його індивідуально-психологічні властивості визначатимуть, як будуть вирішені ті задачі, що поставатимуть перед ним, чи виявить він себе відповідальним, ініціативним, самостійним працівником, чи зможе вийти із складних та незвичних ситуацій, чи всіх зусиль докладатиме для успіху, чи зуміє зацікавити та організувати інших для спільної роботи на благо загалу.

Серед цих якостей особливою важливою є здатність до саморегуляції – необхідної риси плідної діяльності менеджера, яка забезпечує гармонійність функціонування різних властивостей особистості. Тільки за умови ефективної організації менеджером власної поведінки та діяльності можна досягти значних результатів в управлінні виробництвом та іншими людьми.

Для осмислення окреслених питань велике значення мають наукові праці, у яких розкриті психологічні аспекти змісту управління (А.Л. Журавльов, Л.М. Карамушка, А. Файоль, М.Х. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Альберт та інші), місце та роль керівника в управлінському процесі (В.М. Шепель, В.І. Маслов, В.С. Пікельна, С.Г. Молл, В.П. Казмиренко, С.Г. Москвичов та інші), зміст методів та форм підготовки кадрів у різних соціальних сферах (В.А. Семиченко, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, І.В. Сингаївська, В.М. Шепель, В. Зігерт, Л. Ланг та ін.), сутність, види,

функції та етапи саморегуляції (О.О. Конопкін, К.О. Абульханова-Славська, М.Й. Боришевський, О.В. Винославська, Н. М. Пейсахов та інші).

У вітчизняній психології теоретичний та експериментальний аналіз саморегуляції передбачає вивчення цього явища на психофізіологічному, психічному та особистісному рівнях, але зазвичай більша увага приділяється першим двом, особистісний рівень досліджується недостатньо. Цій проблемі присвячена незначна кількість робіт, серед яких можна назвати праці К.О. Абульханової-Славської та М.Й. Боришевського. Тому вважаємо за необхідне звернутися до аналізу саме особистісної саморегуляції, а з огляду на наші наукові інтереси – до особистісної саморегуляції менеджерів.

Мета – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити процеси саморегуляції у професійній діяльності
2. Розкрити особливості саморегуляції менеджерів у рамках їх професійної діяльності
3. Емпірично дослідити особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів.
4. Розробити рекомендації для менеджерів, щодо поліпшення якості саморегуляції та підвищення ефективності управлінської діяльності у стресових професійних умовах.

Об'єкт дослідження – емоційна сфера дорослої людини.

Предмет дослідження – особливості саморегуляційних процесів менеджерів в рамках професійної діяльності.

Для виконання поставлених завдань були використані наступні методи:

– **теоретичні:** аналіз, синтез, систематизація, що дозволило узагальнити погляди вчених на проблему;

– **емпіричні:** «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації» Автори: Кеннет Томас, Ральф Кілманн (1974) Адаптація:

С. В. Кардашина, Н. В Шаньгіна (2016), Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Морасанова, Опитувальник стилів діяльності, LSQ Автори: П. Хоні, А. Мемфорд (1992) Адаптація: А. Д. Ішков, Н. Г. Милорадова (2004), анкета власної розробки.

Вибірка: 52 студента (30 чоловіків та 22 жінки) 4го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» університету імені Тараса Шевченка.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у розширенні уявлення про особливості саморегуляції емоційної сфери менеджерів з урахуванням професійної специфіки їх діяльності, з акцентом на особистий компонент.

Практичне значення дослідження – полягає у тому, результати роботи можуть бути використані у формуванні рекомендацій по збільшенню ефективності саморегуляцій менеджерів, що може потенційно вплинути на їх ефективність праці та життєстійкість.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (79 найменування) та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи 91 сторінка, основний обсяг 69 сторінок. Робота містить 8 рисунків, та 4 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Поняття саморегуляції та дотична термінологія

Історіографічна ремарка

При проведенні психологічних досліджень українською мовою важливо враховувати історичну та лінгвістичну перспективу, яка охоплює як дослідження радянських часів, так і дослідження, проведені в Російській Федерації. Ігнорування або виключення цих досліджень було б упущенням з потенційними наслідками для розвитку та прогресу української психологічної науки. Ось кілька аргументів на користь включення радянських і російських досліджень в українську психологічну науку:

Історична тяглість: Радянський Союз мав значний вплив на розвиток науки, в тому числі психології, на своїх територіях, до яких входила і Україна. Багато українських дослідників брали участь у психологічних дослідженнях, що проводилися за радянських часів, і зробили свій внесок у них. Нехтування цими дослідженнями не лише підриває внесок українських психологів, але й нехтує історичним контекстом, в якому розвивалася українська психологія. Також публікація наукових праць на Українській мові була сильно лімітована у певні часи або повністю заборонена у часи ССРСР. Через це дослідники українського походження, та загалом дослідники УРСР були вимушені публікуватися на російській мові.

Спільна культурна та мовна спадщина: Україна має значну культурну та мовну спадщину з Росією, що зумовлено історичними, соціальними та географічними факторами. Українська та російська мови мають переплетені історії, і багато українців є двомовними або володіють російською мовою на робочому рівні. Цей мовний зв'язок полегшує розуміння і використання досліджень, проведених російською мовою. Також, ми не дотримуємося думки, що російська мова є власністю російської федерації, таким чином хоча

й наразі є привалюючий фактор війни у контексті даного питання, це війна між людьми, політиками, країнами, арміями а не атрибутами усіх даних акторів, оскільки деякі з них, саме мова, не належать певній групі.

Доступ до знань і ресурсів: Обмеження українських психологічних досліджень виключно україномовними джерелами обмежить доступ до безлічі цінних досліджень, проведених в Російській Федерації. Це може призвести до скорочення бази знань, зменшення кількості дослідницьких колаборацій та обмеження можливостей для українських психологів взаємодіяти з міжнародною науковою спільнотою.

Науковий діалог та співпраця: Включення радянських та російських досліджень в українські психологічні дослідження заохочує науковий діалог та співпрацю. Це дозволяє українським психологам долучатися до ширшого кола ідей, методологій та перспектив. Включення різноманітних результатів досліджень може збагатити розуміння психологічних явищ і сприяти науковому прогресу. Наука це рушійна сила людства, і вона не повинна піддаватися нападкам через інші причини.

Порівняльний аналіз: Порівняльні дослідження, які передбачають вивчення подібностей і відмінностей між різними групами населення і культурними контекстами, можуть дати цінну інформацію про універсальність або культурну специфіку психологічних процесів. Вивчаючи радянські та російські дослідження поряд з українськими, психологи можуть проводити більш ґрунтовний порівняльний аналіз, що веде до глибшого розуміння психологічних явищ в українському контексті.

Хоча вкрай важливо розвивати та просувати україномовні психологічні дослідження, не менш важливо визнавати цінність досліджень, проведених іншими мовами, зокрема російською. Застосовуючи більш інклюзивний підхід, українські психологи можуть спиратися на існуючу базу знань, сприяти науковій співпраці та робити внесок у глобальний розвиток психологічної науки, зберігаючи при цьому свою культурну самобутність.

Кінець ремарки.

Саморегуляція охоплює різні аспекти життєдіяльності людини і вважається фундаментальною характеристикою її особистості. Вона відображає взаємозв'язки та взаємовпливи між різними утвореннями в структурі системи особистості, вказуючи напрямок їх розвитку. Здатність до саморегуляції має вирішальне значення для особистісного розвитку і слугує основним інструментом індивідуальної автономії та активності (К.О. Абульханова-Славська [1; 2], Б.Г.Ананьєв [3], М.Й. Боришевський [4], О.О.Конопкін [5], В.О.Якунін [6] та ін.). Зокрема, в контексті управлінської діяльності саморегуляція набуває особливого значення через багатовимірність, неалгоритмічність та відповідальний характер таких ролей, що вимагають прийняття рішень у невизначених ситуаціях.

У психологічній літературі використовується кілька термінів для визначення проявів самоактивності, зокрема саморегуляція, самоуправління, самоорганізація, а останнім часом все частіше - самоменеджмент. Щоб зрозуміти використання цих термінів, необхідно розглянути поняття регуляції, управління та організації.

Регулювання передбачає приведення чогось у відповідність до встановлених норм і правил, порівняння наявних і бажаних значень та відповідне коригування об'єкта регулювання. Процес регулювання включає в себе об'єкт регулювання та систему регулювання, причому займенник "сама" вказує на самоспрямовані дії.

Управління, з іншого боку, зосереджується на сприятливому функціонуванню, взаємодії та розвитку явищ і процесів у межах заданих параметрів. Воно передбачає вплив на системи або окремі об'єкти для підтримки стабільності або досягнення конкретних цілей, при цьому займенник "сам" підкреслює напрямок впливу. Організація, за визначенням енциклопедичних джерел, відноситься до процесів або дій, які об'єднують і покращують взаємозв'язки між елементами, утворюючи стійку систему. На відміну від регулювання та управління, організація передбачає зміни, які відбуваються через зовнішній вплив на систему елементів, і хоча результати

можуть бути непередбачуваними, взаємодія між різними компонентами відіграє життєво важливу роль.

Таким чином, саморегуляція відіграє важливу роль в особистісному розвитку і є необхідною для успішної управлінської діяльності. Терміни "саморегуляція", "самоменеджмент" і "самоорганізація" використовуються як синоніми або взаємозамінні, але розуміння їхніх нюансів має вирішальне значення для розуміння їхнього конкретного значення в психологічній літературі [7].

Поняття саморегуляції та самоуправління часто розглядаються як тісно пов'язані між собою, як такі, що мають односпрямований вплив, спрямований на досягнення бажаного результату. Такі психологи, як К. Абульханова-Славська, Л. Божович, П. Гальперін, О. Конопкін, К. Платонов, В. Ядов та інші схильні використовувати ці терміни як взаємозамінні. Однак існують і відмінності у трактуванні цих понять, деякі вчені, зокрема Г. С. Нікіфоров, Л. Д. Столяренко, Н. М. Пейсахов, А. М. Волков, В. О. Якунін, розмежовують їх між собою. На думку Г. С. Нікіфорова, управління охоплює ширшу сферу, ніж регулювання, оскільки передбачає прийняття рішень і планування, тоді як саморегулювання спрямоване на реалізацію цих планів. Н. М. Пейсахов підкреслює, що самоуправління передбачає створення нових рішень і цілей, а саморегуляція - збереження і закріплення набутої поведінки і діяльності. Ці вчені розглядають самоуправління і саморегуляцію як два взаємопов'язані аспекти активності особистості, що представляють собою динамічну єдність між зміною і стабільністю в суб'єктивному світі людини .

Саморегуляція стосується доцільного функціонування живих систем різного рівня складності, а психічна саморегуляція - саме регуляції діяльності цих систем за допомогою психічних засобів відображення та моделювання дійсності. Вона охоплює енергетичний, динамічний та змістовно-смісловий аспекти [8]. Саморегуляція підтримує і мобілізує психічну активність, забезпечуючи суб'єктивні умови, необхідні для того, щоб людина могла займатися реальною діяльністю, в тому числі й управлінською. Вона також

впливає на включеність особистості в діяльність, ставлення до неї, забезпечує психологічну узгодженість. На значущість саморегуляції в цьому аспекті вказували такі вчені, як К. О. Абульханова-Славська, М. Й. Боришевський, О. О. Конопкін.

У контексті управлінської діяльності поняття самоменеджменту набуло широкого вжитку, при цьому різні автори надають йому різні тлумачення. Наприклад, Л. Зайверт [17] розглядає самоменеджмент як свідоме і послідовне використання встановлених методів роботи для оптимального розподілу часу в повсякденній практиці. Аналогічно, О. Винославська [18] описує самоменеджмент як індивідуальну технологію, що використовує перевірені методи для ефективної організації життя та роботи. В. Колпаков [19] визначає самоменеджмент як організацію власного життя, що охоплює доцільний розподіл життєвих сил і засобів для досягнення особистих цілей за допомогою прийомів, методів і технологій. М. Вудкок і Д. Френсіс [20] виділяють чотири елементи самоменеджменту: підтримка фізичного і психічного здоров'я, раціональний розподіл ресурсів, подолання перешкод і ефективне управління часом. А. Т. Хроленко [21] підкреслює, що самоменеджмент спрямований на підвищення ділової культури людини, охоплюючи такі аспекти, як гармонійні міжособистісні стосунки, проведення зустрічей, ефективна комунікація, організація особистого та професійного життя, дозвілля. В. І. Андрєєв [22] розглядає самоменеджмент як саморозвиток творчої особистості, підкреслюючи важливість постійного самовдосконалення та самореалізації у професійній і творчій діяльності. Б. Швальбе, Х. Швальбе, [23, 24] Н. П. Лукашевич визначають самоменеджмент як управління власною кар'єрою з використанням ефективних прийомів і методів самопізнання, самооцінки, самореалізації та саморозвитку для досягнення особистого успіху.

Таким чином, аналізуючи поняття самоменеджменту, ми дійшли висновку, що, по-перше, автори трактують його неоднозначно, що призводить до термінологічної некоректності, а, по-друге, використовуючи його стосовно управлінської діяльності, автори звужують його сутність порівняно з

саморегулюванням або самоуправлінням. У зв'язку з існуючою термінологічною невизначеністю поняття самоменеджменту, дуже важливо враховувати умовність назви та "відштовхуватися" від базового поняття. На нашу думку, таким базовим поняттям є саморегулювання. Термін "самоменеджмент" лише підкреслює, що цей процес пов'язаний з особистістю менеджера.

Проаналізуємо різні підходи до вивчення саморегуляції.

У вітчизняній психології саморегуляція найчастіше розглядається з позицій діяльнісного підходу, зокрема, вважається, що саме діяльність впливає на виникнення і розвиток певних новоутворень у структурі особистості, пов'язаних з особливостями саморегуляції (О. О. Конопкін, М. Й. Боришевський, Г. С. Пригін). Цей підхід дуже добре ілюструє функціональна структура процесу саморегуляції, розроблена О. О. Конопкіним [25]. Ця схема включає в себе такі компоненти: "обрана суб'єктом мета діяльності", "модель значущих умов діяльності", "програма виконавчих дій", "прийняті суб'єктом критерії успішності діяльності", "інформація про результати", "рішення про корекцію". Ця теорія свідомої саморегуляції підкреслює провідну роль зовнішніх факторів і операційних дій у процесі саморегуляції, залишаючи особистісні характеристики на другому плані. Однак твердження про те, що структура саморегуляції формується в діяльності, в якій вона проявляється, є недостатнім, оскільки не вказує на ті особливості суб'єкта діяльності, які є одними з основних джерел активності та її спрямованості (потреби, мотиви, емоції тощо).

Віддавали пріоритет активності, С. Л. Рубінштейн [26], М. Й. Боришевський [28], Г. С. Пригін [27], однак, вважається, що вивчення особливостей саморегуляції має ґрунтуватися на принципі єдності зовнішніх і внутрішніх умов. М. Й. Боришевський, підкреслюючи провідну роль активності в розвитку саморегуляції, зазначає, що не менш важливу роль у саморегуляції відіграють актуальні потреби, особистісно значущі цілі, життєві відносини (особистісний смисл, установки) тощо. Г. С. Пригін говорить про

неоднакове співвідношення зовнішніх і внутрішніх чинників у кожному конкретному випадку. Він вважає, що в одному випадку основні діючі сили знаходяться поза суб'єктом, а його внутрішні властивості є лише тими умовами, які опосередковують дію зовнішніх причин; в іншому, навпаки, вирішальну роль відіграють властивості особистості, а зовнішні причини є умовами діяльності.

Особистісний підхід до вивчення саморегуляції у вітчизняній науці започаткувала К.О. Абульханова-Славська [29; 30]. Вона вивчає цей процес з позиції активності особистості, коли людина є суб'єктом власної поведінки та діяльності, які стають для неї об'єктом управління, а особистість - суб'єктом процесу саморегуляції. Саморегуляція та особливості її організації відображають сутнісні тенденції активності особистості, специфіку її взаємозв'язків і взаємодії з навколишнім соціальним і предметним середовищем. В даному випадку ми будемо говорити про особистісну саморегуляцію.

Активність проявляється в ініціативному, самостійному, перетворювальному ставленні суб'єкта до дійсності, до інших людей і до самого себе. Активність визначається як спосіб взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем, що виражає його прагнення до ефективного освоєння середовища.

Активність - це комплексна міра взаємодії людини з навколишнім середовищем, що охоплює як якісний, так і кількісний аспекти. Якісний аспект активності відображається в системі потреб, мотивів, цілей і установок, які спонукають до конкретних дій. З іншого боку, кількісний аспект активності стосується способів, у яких активність проявляється. Ці принципи, розроблені К.О. Абульхановою-Славською, підкреслюють важливість експериментальних досліджень внутрішніх джерел активності особистості, таких як потреби, мотиви, цілі, спрямованість.

Вивчення саморегуляції в психології досліджує внутрішні детермінанти активності особистості, зокрема потреби, мотиви, відповідальність,

самооцінку тощо. Видатні дослідники, такі як К. Роджерс, Дж. Роттер, А. Маслоу та інші, традиційно розглядали ці аспекти з точки зору внутрішніх чинників. На рівень активності індивіда впливають особисті прагнення, сильна мотивація, цілеспрямований підхід до діяльності, адаптивність та ефективне використання психологічних ресурсів.

Коли йдеться про задоволення потреб, мотивів і бажань, люди демонструють проактивну поведінку та активно беруть участь в управлінні своїм життям. Ця залученість знаходить своє відображення в потребово-мотиваційній сфері особистості, яка є основою для постановки життєвих і професійних цілей. Процес особистісної саморегуляції передбачає свідому організацію індивідом свого життя, керуючись власними потребами, мотивами та цілями. Образ майбутнього відіграє значну роль у цьому процесі саморегуляції, оскільки впливає на вибір моделей поведінки, які забезпечують готовність діяти адекватно в передбачуваних обставинах. Поняття "життєва перспектива особистості" охоплює різні способи опори на майбутні події та їх оцінки, що відображають часовий зв'язок особистості.

Майбутня цільова перспектива охоплює різні параметри, включаючи реалістичність, тривалість, диференційованість, оптимістичність і послідовність. Реалістичність означає здатність розрізняти реальність і фантазію при уяві майбутнього. Тривалість характеризує часовий проміжок, який охоплює перспектива, тоді як диференціація стосується поділу майбутнього на коротко-, середньо- та довгострокові етапи. Неузгодженість часової перспективи виникає тоді, коли людині бракує усвідомлення зв'язку між майбутніми подіями та минулим або теперішнім. Дослідники, такі як Л.В. Сохань, підкреслюють зв'язок між цими параметрами та індивідуальними характеристиками, такими як самооцінка, мотивація досягнення, тривожність та локус контролю.

Якщо змістовна сторона особистісної саморегуляції включає в себе систему наявних потреб, мотивів, установок і цілей, то реалізація активності передбачає також процесуально-інструментальний компонент.

В.І. Моросанова з колегами вводять стильовий підхід до вивчення саморегуляції, розглядаючи стильові особливості як значущі організаційно-управлінські аспекти зовнішньої і внутрішньої активності. Ці особливості охоплюють основні компоненти саморегуляції, такі як планування, моделювання, програмування та оцінка результатів, а також інструментальні властивості, такі як самостійність, надійність, гнучкість та ініціативність.

Різні дослідники, зокрема Г.В. Куценко, підкреслюють зв'язок когнітивного стилю з індивідуальним стилем діяльності, причому когнітивний стиль виступає як фундамент поведінкових актів. Однак такий підхід може залишати поза увагою роль емоційного та мотиваційного компонентів в організації життєдіяльності та прийнятті певного стилю. Комплексне розуміння процесуальної структури поведінкового самоменеджменту висвітлює спектр функцій, задіяних у цьому процесі. Ці функції, вивчені різними дослідниками, охоплюють цілепокладання, моделювання, планування, прийняття рішень, контроль, корекцію тощо [31].

Для спрощення розуміння функцій саморегуляції В.І. Моросанова [32] пропонує чотири основні функції: планування, моделювання, програмування та оцінка результатів. Ці функції збігаються з цілепокладанням, оцінкою якості, аналізом протиріч або орієнтацією в ситуації та функціями самоконтролю/корекції, виділеними іншими дослідниками. Важливо зазначити, що прийняття рішень слід розглядати як окрему функцію в процесі саморегуляції.

Отже, самоменеджмент включає в себе низку принципів і практик, які дають людям можливість контролювати своє життя і приймати обґрунтовані рішення. Вони передбачає постановку цілей, планування та організацію завдань, моніторинг прогресу та внесення коректив у разі потреби. Самоменеджмент також вимагає самосвідомості та саморегуляції, що дозволяє людям розуміти свої сильні та слабкі сторони, керувати своїми емоціями та адаптуватися до мінливих обставин.

Ефективний самоменеджмент передбачає розвиток різних навичок, таких як управління часом, визначення пріоритетів, вирішення проблем і прийняття рішень. Він також вимагає виховання стійкості, наполегливості та мислення, спрямованого на розвиток, щоб долати перешкоди та невдачі. Практикуючи самоменеджмент, люди можуть підвищити свою продуктивність, досягти особистих і професійних цілей, а також відчути більшу автономію і благополуччя.

Важливо зазначити, що самоменеджмент не є самодостатнім форматом активності. Хоча люди несуть повну відповідальність за управління власним життям, вони можуть звернутися за підтримкою до інших, зокрема до наставників, коучів та інших джерел підтримки. Співпраця та комунікація відіграють важливу роль у самоменеджменті, оскільки люди можуть вчитися в інших, бачити інші перспективи та отримувати цінний зворотній зв'язок.

Крім того, технологічний прогрес надав нові інструменти та ресурси для полегшення самоменеджменту. Мобільні додатки, програмне забезпечення для підвищення продуктивності та онлайн-платформи пропонують такі функції, як відстеження цілей, формування звичок, управління завданнями та візуалізація прогресу. Ці інструменти можуть допомогти людям організувати своє життя, залишатися вмотивованими та вимірювати свій прогрес.

Таким чином, самоменеджмент - це важливий набір навичок, який дає людині можливість взяти на себе відповідальність за своє життя, приймати ефективні рішення і досягати поставлених цілей. Практикуючи самосвідомість, саморегуляцію та різні техніки управління, люди можуть покращити своє особисте та професійне життя, що призведе до більшого відчуття самореалізації та успіху.

Ми вважаємо, що дослідження проблеми особистісної саморегуляції повинно охоплювати як процесуальний аспект, що відповідає на запитання “Як?” чи “Яким способом?”, так і аспект змісту, з питанням “Чому?” Отже, мова йде про взаємодію змістового і процесуального аспектів особистісної саморегуляції.

Також, ми підтримуємо думку багатьох авторів [33; 34; 35; 36; 38; 37] стосовно того, що особливості особистісної саморегуляції тісно пов'язані з самооцінкою (яка є центральним компонентом «Я-концепції») особистості, її впевненістю у собі.

1.2 Роль саморегуляції в підвищенні ефективності професійної діяльності менеджера

Здатність держави, державних і приватних організацій вирішувати економічні проблеми сучасності тісно пов'язана з ефективністю їхніх управлінських практик і здатністю вирішувати управлінські завдання. Для забезпечення ефективного управління на певну категорію осіб, відому як менеджери, повинні бути покладені управлінські обов'язки, оскільки успіх управління в кінцевому підсумку залежить від рівня їхньої кваліфікації.

У західній психології менеджер розглядається як суб'єкт управління в межах установи, професійний керівник, який усвідомлює свою роль як представник окремої професії, а не просто інженер чи економіст, який займається управлінням [39, с.5-17]. Між тим, у контексті вітчизняної управлінської теорії та практики поняття "менеджер" все ще перебуває в процесі становлення, а шлях до осмислення його смислової значущості є тривалим і складним. Л.М. Карамушка особливо підкреслює значення професійної підготовки менеджерів як передумови реформування суспільства та інтеграції на міжнародну арену [40].

Менеджера можна визначити як індивіда, що займається управлінською діяльністю в умовах ринкової системи. Як активний суб'єкт, менеджер діє в межах об'єкта управління, який охоплює різні фактори. Виокремлення основних вимірів роботи менеджера в управлінській діяльності є важливим для того, щоб підкреслити її складність, багатофункціональність, багатовимірність та наявність численних чинників впливу. Ці аспекти суттєво впливають на вимоги, що висувуються до осіб, які виконують управлінські функції, включаючи їхні навички, здібності та якості. На нашу думку, серед

цих якостей першочергове значення має здатність менеджера організувати та впорядковувати власну діяльність, чому сприяють нюанси **саморегуляції**.

Дослідження управлінської діяльності посідає чільне місце в галузі психології управління, про що свідчать праці Р. Блейка, Д. Мутона [42], У. Бреддіка [43], Ф. Генова [44], В. Зазикіна, А. Чернишова [45], В. Казьмирєнка [46], В. Касьянова [47], В. Казмирєнко [48], Л.М. Карамушка [49], А.В. Карпов [50], Н.Л. Коломінський [51], Р.Л. Кричевський [52], І.Д. Ладанов [53], В. Маслов, В. Шакурова [54], М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [55], Е.Г. Моль [56], В.І. Шуванов [57] та інші. Численні дослідження присвячені опису різних аспектів управлінської діяльності, зокрема формулюванню інституційних цілей, створенню організаційних структур, мотивації індивідів до виконання покладених на них ролей та обов'язків, точному визначенню цілей, які мають бути досягнуті у визначені терміни, моніторингу фактичного прогресу та порівнянню його з очікуваними результатами, а також виправленню виявлених відхилень та ін.

Ми вважаємо, що керівник відіграє ключову роль в організації, оскільки власники або вище керівництво установи наділяє його конкретними завданнями, повноваженнями, правами та обов'язками в управлінні організацією або підрозділом. Це проявляється у трьох сферах: встановлення цілей, організаційний розвиток та створення системи контролю [41, с.95].

Залежно від рівня управлінської ієрархії (вищий, середній чи нижчий), будь-яка з цих сфер може бути в центрі уваги або, навпаки, бути повністю відсутньою.

Перша сфера пов'язана з формулюванням цілей установи та підрозділу, що становить концептуальний рівень управлінської діяльності. Його основний зміст полягає в аналізі зовнішнього середовища та потенціалу організації, основним результатом якого є розробка корпоративної політики, короткострокових і довгострокових цілей та організаційних планів - процес, відомий як стратегічний менеджмент.

Стратегічне управління належить до компетенції менеджерів вищого рівня, але менеджери нижчого рівня також залучені до аналітичної роботи.

Друга сфера стосується організації: щоб досягти поставлених цілей, необхідно методично розподілити роботу між працівниками та підрозділами, що вимагає здатності ретельно вивчати внутрішнє середовище організації з точки зору її цілей.

Організаційна робота керівника полягає у структуруванні та координації внутрішнього середовища установи для виконання організаційних завдань. Отже, ініціювання організаційної роботи, яка забезпечує виконання завдань, одночасно є основним результатом концептуальної роботи - постановки завдань.

Менеджер бере участь у розробці структури трудового процесу, розмежовує або санкціонує функціональні обов'язки працівників, встановлює нормативні рамки трудового процесу, визначає послідовність і методику дій тощо.

Третій напрям управлінської роботи стосується створення ефективної системи контролю. При цьому розрізняють контроль, орієнтований на результат, і контроль, орієнтований на дію: на рівні організації контроль, орієнтований на результат, охоплює фінансовий і маркетинговий контроль, а контроль, орієнтований на дію, - виробничий контроль і контроль якості. На рівні підрозділу керівник вибудовує систему контролю в суворій відповідності до організаційної та процедурної структури, делегуючи завдання та відповідальність, одночасно встановлюючи необхідні стандарти роботи для співробітників та прогнозуючи результати. Дотримання цих стандартів становить суть контролю. Вибір показників, що контролюються, та частоти контролю має на меті мінімізувати час, що витрачається на контроль, та кількість інструментів, що використовуються, при збереженні заздалегідь визначеного рівня ефективності. Контроль повинен здійснюватися за мінімально можливою кількістю індикаторів і з максимально можливими інтервалами.

Таким чином, з'ясування вищезгаданих сфер управлінської роботи дозволяє нам визначити ключові психологічні характеристики управлінської діяльності. Це різноманітність завдань на різних рівнях управлінської ієрархії, неалгоритмічність і творчий характер роботи, дефіцит інформації, мінливість умов, яскраво виражені прогностичні елементи, притаманні вирішенню управлінських проблем, значна залежність від комунікації, підвищене розумове напруження, значна відповідальність за прийняття рішень, ненормований робочий день, постійний тиск з боку керівництва або підлеглих. Таким чином, управлінська діяльність являє собою особливий вид трудової діяльності, що полягає у виконанні управлінських функцій у межах конкретної установи.

Розглядаючи особливості управлінської діяльності, ми бачимо, що її складність, багатовимірність, багатофакторність, напруженість, різноманітність, полідетермінованість, а також наявність численних різноспрямованих управлінських функцій і специфічних ситуацій висувають підвищені вимоги до особистості керівника. Це зумовлює необхідність володіння широким спектром навичок, якостей, здібностей, створення ефективної організаційної структури власної діяльності, чому сприяє саморегуляція. По суті, самоменеджмент виступає фундаментальним і об'єднуючим принципом, що лежить в основі управлінської діяльності або менеджменту в цілому [58, с. 49-54].

Обґрунтовуючи значення саморегуляції в управлінській діяльності, не можна обійти увагою підходи до вивчення якостей, здібностей і властивостей особистості, які сприяють успіху в професійній діяльності.

Як бачимо, здатність до саморегуляції є конче необхідним і важливим чинником ефективної професійної діяльності менеджера, а також вона є тим психічним явищем, яке об'єднує та інтегрує названі вище властивості особистості. Адже окремі якості самі по собі не можуть забезпечити високу успішність управлінської діяльності. Значних результатів можна досягти лише за умови ефективної саморегуляції, тому дуже важливе значення в

зумовленості успішності управління має організація менеджером своєї власної діяльності.

1.3 Висновки до розділу

Аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з питань особистісного та професійного розвитку свідчить про те, що багато вчених підкреслюють значення особистості як основного чинника, що впливає на професійне зростання. Саме особистість людини, що охоплює її характеристики, притаманну їй поведінку та якісні зміни в процесі розвитку, здійснює вплив на професійне просування.

У науковій психології для характеристики самоактивності особистості використовуються різні поняття, такі як саморегуляція, самоменеджмент, самоорганізація та самоконтроль. Ми порівняли ці поняття, у результаті, можна вказати на взаємозамінність термінів "саморегуляція" та "самоменеджмент", а також ілюструвати підпорядкованість поняття "самоменеджмент" поняттю "саморегуляція". Особистісна саморегуляція передбачає переважно свідоме і цілеспрямоване планування, конструювання і перетворення власних дій і поведінки відповідно до актуальних потреб, мотивів, особистісно значущих цілей і спрямованості.

Аналіз наукової літератури з питань саморегуляції дозволяє виділити три рівні аналізу: психофізіологічний, психічний та особистісний. Якщо психофізіологічний та психічний рівні аналізу є достатньо дослідженими, то особистісний рівень залишається недостатньо представленим. Отже, існує необхідність подальшого вивчення особистісної саморегуляції. Крім того, попередні дослідження були зосереджені переважно на створенні теоретико-методологічних засад та з'ясуванні сутності саморегуляції особистості. Водночас бракує конкретних експериментальних досліджень особистісної саморегуляції стосовно конкретних професій. Отже, існує нагальна потреба у проведенні цілеспрямованих експериментальних досліджень, присвячених вивченню процесу особистісної саморегуляції.

Особистісна саморегуляція є складним системним явищем, що охоплює два аспекти: змістовий і процесуальний. У науковій психології досліджуються обидва аспекти, проте ці дослідження часто проводяться незалежно один від одного, причому у вітчизняній психології більший акцент робиться на процесуальному аспекті. Отже, необхідне більш комплексне та детальне дослідження як змістового, так і процесуального компонентів особистісної саморегуляції. Крім того, численні дослідження демонструють регуляторну роль самооцінки в житті людини. Самооцінка впливає на здатність людини справлятися з конкретними ситуаціями, на зусилля, необхідні для подолання перешкод і невдач, а також на наполегливість, яку вона проявляє при вирішенні різних життєвих або професійних завдань. Отже, вкрай важливо дослідити характер взаємозв'язку між самооцінкою та змістовними і процесуальними компонентами управлінської саморегуляції.

Аналіз управлінської діяльності дозволяє виявити її характерні особливості, серед яких складність, багатофункціональність, багатовимірність, багатofакторність, напруженість, різноманітність, полідетермінованість та інші. Ці особливості суттєво впливають на вимоги, що висуваються до осіб, які виконують управлінські ролі, охоплюючи їхні навички, здібності, якості, здатність брати на себе відповідальність та утримувати свою посаду. Особистість менеджера відіграє ключову роль в успіху управлінської діяльності, оскільки його індивідуальні психологічні особливості, мотиви, установки та позиції впливають на його бажання та здатність виходити за межі обставин, здійснювати зміни та відстоювати свою позицію в них. Кожній людині притаманний свій, комфортний для неї підхід до здійснення діяльності, який формує її індивідуальний стиль і стратегію поведінки.

На нашу думку, серед цих якостей вирішальну роль відіграє здатність менеджера до організації та впорядкування власної діяльності, якій сприяють **особливості саморегуляції**. Лише володіння окремими якостями не може гарантувати значного успіху в управлінській діяльності, лише завдяки

ефективній Сосаморегуляції можна досягти суттєвих результатів. Отже, регуляція менеджером власної діяльності виступає на перший план серед факторів, що визначають успішність управлінської діяльності. Тому необхідним є як обґрунтування поняття особистісної саморегуляції, так і аналіз її складових та їх взаємозв'язку з особливостями самооцінки.

Різноманітні дослідження надали переконливі докази значного впливу регуляторних рис особистості на професійну успішність. Ці риси охоплюють аспекти "Я-концепції" та "Я-образу", центральними компонентами яких є самооцінка, особиста відповідальність, характеристики потребово-мотиваційної сфери (зокрема, ієрархія потреб, орієнтація на досягнення, орієнтація на успіх, тенденція до актуалізації та цінності). Крім того, важливими для успішного професійного розвитку та підвищення рівня розвитку функцій і характеристик саморегуляції вважаються цілепокладання, цілеспрямованість, прогнозування, прийняття рішень, відповідальність (регуляція поведінки на основі передбачення наслідків), самостійність і самоконтроль. Однак точна роль цього складного набору регуляторних властивостей в ефективному здійсненні управлінської діяльності залишається невизначеною.

Спираючись на результати теоретичного аналізу, можна постулювати, що розвиток регуляторних компонентів в особистості, які дозволяють їй впливати на власне професійне зростання й слугують важливим інструментом успішної професійної реалізації.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Дослідження було проведено на 4 етапи.

На першому етапі було обрано вибірку.

На другому етапі ми підбирали методики для нашого дослідження.

На третьому етапі здійснювалося дослідження за вище вказаними методиками та анкетною, виконувалось через опитування в онлайн формі.

Четвертий етап полягав у здійсненні аналізу отриманих результатів та інтерпретації даних.

В проведенні експерименту брали участь 52 студента (30 чоловіків 58% та 22 жінок 42%) 4го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» університету імені Тараса Шевченка.

Їх було поділено на дві групи, за фактором наявності поточного працевлаштування. Данна інформація була отримана в рамках проходження авторської анкети, а саме її демографічного блоку (Додаток Г). У рамках проведення дослідження та аналізу його результатів метою є порівняти специфіку саморегуляції працюючих за фахом студентів, та тих, хто ще не працюють, але навчаються за відповідною до специфіки теми спеціальності. Таким чином, можливо бути встановити специфіку саморегуляції менеджерів у професійній діяльності у рамках порівняння з групою яка ще не була залучена до професійної діяльності за фахом.

Аргументація вибору методик:

У дослідженні на тему "Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів" включення конкретних методик і досліджень може дати цінний інсайт для розуміння саморегуляції в управлінських ролях. Нижче наведено обґрунтування використання вказаних вище методик:

"Дослідження особливостей реакції в конфліктній ситуації" Кеннета Томаса і Ральфа Кілманна (1974) (Додаток Б):

Конфліктні ситуації є поширеним явищем у професійному середовищі, і менеджери часто стикаються з ними у своїй роботі. Використовуючи дослідження Томаса і Кілманна, ми можемо дослідити, як проявляються здібності менеджерів до саморегуляції в конфліктних ситуаціях. Ця методика може допомогти нам зрозуміти психологічні аспекти саморегуляції в управлінні конфліктами та надати уявлення про те, як менеджери регулюють свої емоції, поведінку та процеси прийняття рішень у таких складних сценаріях.

"Стиль саморегуляції поведінки" В.І. Морасанова (Додаток А):

Розуміння різних стилів саморегуляції поведінки має вирішальне значення для розуміння психологічних особливостей саморегуляції в управлінській діяльності. Використовуючи дослідження Морасанова, ми можемо розглянути різні стилі саморегуляції, які використовують менеджери, і те, як ці стилі впливають на їхню професійну поведінку. Ця методика дозволяє заглибитися в індивідуальні відмінності в стилях саморегуляції та дослідити їх вплив на ефективність та результативність управлінської діяльності.

"Опитувальник стилів діяльності (LSQ)" П. Хані та А. Мамфорда (1992) (Додаток В):

Менеджери беруть участь у широкому спектрі видів діяльності та завдань, і розуміння того, яким стилям діяльності вони віддають перевагу, це може пролити світло на їхні стратегії саморегуляції. Опитувальник стилів діяльності (LSQ), розроблений Хані та Мамфордом, забезпечує основу для оцінки стилів діяльності, яким віддають перевагу люди. Використовуючи LSQ у нашому дослідженні, ми можемо дослідити, як стилі діяльності менеджерів пов'язані з їхніми практиками саморегуляції. Це дозволяє нам дослідити, як менеджери планують, організовують і регулюють свою робочу діяльність.

Розуміння цих зв'язків може дати уявлення про те, як оптимізувати саморегуляцію в управлінських ролях.

Інтегруючи ці методики та дослідження, вивчення психологічних особливостей саморегуляції у професійній діяльності менеджерів дозволяє отримати комплексне розуміння того, як менеджери справляються з конфліктами, регулюють свою поведінку та адаптують стилі діяльності. Ці знання сприяють глибшому розумінню психологічних чинників, що впливають на саморегуляцію в управлінських ролях, і мають практичне значення для навчання, розвитку та організаційної ефективності менеджерів.

Тепер можна більш детально розглянути які релевантні можливості надає кожна з методик у контексті розкриття теми роботи та, також теоретичні засади зазначених вище методик.

"Дослідження особливостей реакції в конфліктній ситуації" Кеннета Томаса і Ральфа Кілманна (1974):

У своєму підході до вивчення конфліктних явищ К. Томас робив акцент на зміні традиційного ставлення до конфліктів. Томас робив акцент на зміні традиційного ставлення до конфліктів. Вказуючи, що на ранніх етапах їхнього вивчення широко використовували термін "розв'язання конфліктів", він підкреслював, що цей термін передбачає, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Метою розв'язання конфліктів, таким чином, був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють у повній гармонії. Однак останнім часом відбулася суттєва зміна у ставленні фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів. Вона була викликана, на думку К. Томаса, щонайменше двома обставинами: усвідомленням марності зусиль щодо повної елімінації конфліктів, збільшенням кількості досліджень, що вказують на позитивні функції конфліктів. Звідси, на думку автора, наголос має бути перенесено з елімінування конфліктів на управління ними.

Відповідно до цього К. Томас вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах вивчення конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях є характерними для людей, які з них є продуктивнішими чи

деструктивнішими; яким чином можливо стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас вважає доцільною двовимірну модель регулювання конфліктів, засадничими вимірами в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів. Відповідно до цих двох основних вимірів К. Томас виокремлює такі способи регулювання конфліктів:

змагання (конкуренція) як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому;

пристосування, що означає на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;

компроміс

унікнення, для якого характерна як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей;

співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

Відповідно до вищезазначеного, застосування даної методики є доцільним оскільки у рамках управлінської діяльності конфлікти неминучі, і важливе не тільки їх подолання а й ефективність праці, кооперації, подальшої управлінської діяльності за результатами конфліктів. Зазначена ефективність буде результатом відповідної стратегії регулювання конфліктів у кореляції з стратегією управлінської діяльності до якої схиляться менеджер (або у відповідності до стратегії встановленою організацією як провідну).

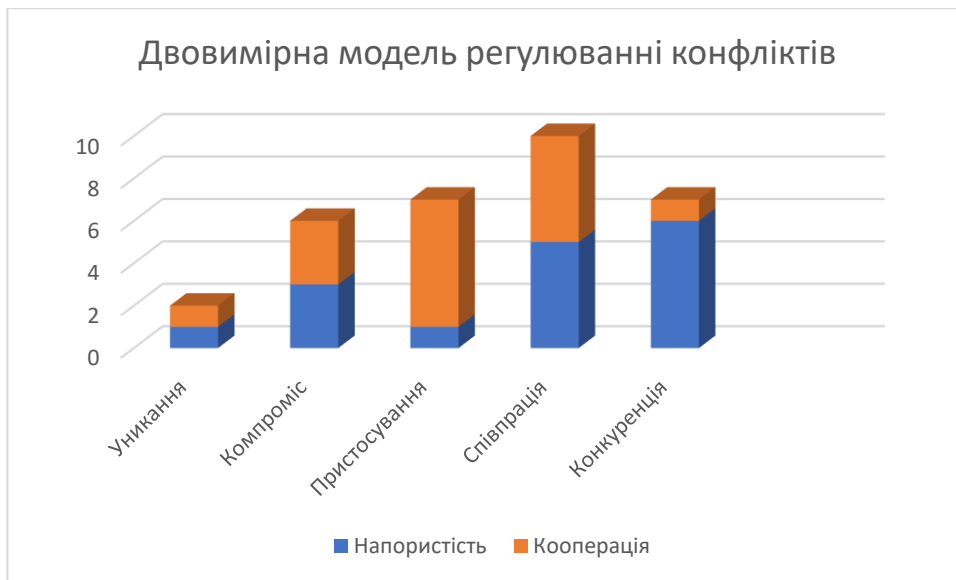


Рис 2.1. двовимірна модель регулюванні конфліктів по шкалам напористості та кооперації.

Опитувальник "Стиль саморегуляції поведінки" (ССПМ) було створено 1988 року в Психологічному інституті РАО в лабораторії психології саморегуляції (завідувачка - В.І. Моросанова), і він придатний як для наукових досліджень, так і як інструмент практичної діагностики різних аспектів індивідуальної саморегуляції. Твердження опитувальника побудовані на типових життєвих ситуаціях і не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою будь-якої професійної або навчальної діяльності. Мета методики - це діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції та її індивідуального профілю, що містить показники планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей - гнучкості та самостійності.

Опитувальник ССПМ складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала "Загальний рівень саморегуляції" (ЗУ), яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Твердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень у кожній), виокремлених відповідно до основних регуляторних процесів планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінювання результатів (ОР), а також регуляторно-особистісними властивостями:

гнучкості (Г) і самостійності (С). Структура опитувальника така, що низка тверджень входять до складу відразу двох шкал. Це стосується тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість [9, 10, 11].

Доцільність використання даного опитувальника полягає в необхідності виділити характерний для менеджерів профіль саморегуляції, за для того щоб проаналізувати його у контексті сприяння управлінській діяльності та самоменеджменту. Це допоможе розробити рекомендації інформативного характеру та збільшити обізнаність майбутніх менеджерів та людей які вже працюють як такі щодо специфіки їх саморегуляції яка зумовлена їх професійною деформацією, також, це допоможе сформувати систему знань яка пов'язує поняття регуляція конфліктів, саморегуляція, успішність управлінської діяльності.

Опитувальник стилів діяльності (LSQ)" П. Хані та А. Мамфорда:

Методика призначена для отримання реалістичної картини індивідуальних схильностей людини [12].

Опитувальник англійських психологів П. Хоней та А. Мамфорда (P. Honey & A.Mumford) базується на моделі навчання Девіда Колба.

опитувальник "Learning Styles Questionnaire" (LSQ), що дає змогу визначити, який етап (стиль) за моделлю навчання Д. Колба (Модель буде зазначено у третьому розділі).

переважає в діяльності людини. Відповідно до переважаючого етапу пом, автори дають такі назви цим типам людей:

1. Діячі - етап конкретної пошукової діяльності. Цей тип відповідає Аккомодаторам у відповіді Аккомодаторам у моделі стилів навчання Д. Колба.

2. Рефлексуючі - етап критичної рефлексії (аналізу). Цей тип відповідає Дивергаторам у моделі стилів навчання Д. Колба.

3. Теоретики - етап створення абстрактних концепцій, теорій і моделей. Цей тип відповідає Асиміляторам у моделі стилів навчання Д. Колба.

4. Прагматики - етап активного впровадження та використання створених теорій. Цей тип відповідає Конвергаторам у моделі стилів навчання Д. Колба.

Опитувальник LSQ простий у проведенні та обробці, легко інтерпретується.

Класифікація стилів навчання, запропонована П. Хоні та А. Мемфордом, є однією з найзручніших і найпоширеніших, а самі стилі (типи) автори та їхні численні послідовники (Honey P., Mumford A., 1985 та ін.) характеризують таким чином.

Російський переклад опитувальника LSQ є в навчальних матеріалах Міжнародного Інституту Менеджменту ЛИНК (Вербицький А.А. рідного Інституту Менеджменту ЛИНК (Вербицький А.А. і Чернявська А.Г., 2000). Крім того, опубліковано і скорочену російськомовну версію опитувальника LSQ, що містить 48 запитань. Однак усі перелічені варіанти опитувальника П. Хоні й А. Мемфорда не відповідають вимогам, що пред'являються до вимогам, що висуваються до опитувальних методик у разі їх використання як психометричного інструменту мовою іншої країни, у нових соціокультурних умовах. Тому опитувальник LSQ був підданий А.Д. Ішковим і Н.Г. Мілорадової низці адаптаційних процедур на вітчизняній вибірці, серед яких можна виокремити такі основні блоки:

1. Змістовно-інформативний аналіз тверджень опитувальника.
2. Перевірка репрезентативності тестових норм.
3. Перевірка надійності опитувальника.
4. Перевірка валідності опитувальника.

Пройшовши всі необхідні психометричні процедури, адаптований опитувальник Стилів Діяльності "СД" став більш компактним він містить лише 40 тверджень.

Даний опитувальник надасть можливість виявити стилі діяльності (навчання), серед яких (буде вказано в третьому розділі) є ті які в більшій мірі сприяють ефективній управлінській діяльності і саморегуляцій, й такі які

протидіють цьому. Визначення провідного стилю діяльності (навчання) може покращити розуміння специфіки самоменеджменту у професійній діяльності менеджера, оскільки певні стилі синергують с управлінською діяльністю у значній мірі.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Склад груп:

За рахунок застосування авторської анкети, було виявлено 24 працюючих студента, та 28 не працюючих.



Рис 2.2. Склад груп, ділення за фактором працевлаштування

Перша група, працюючі, складалась з 24 особи (група А).

Друга, не працюючі - 28 осіб (Група Б).

Першою була застосована методика Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Морасанова, за для визначення провідного профілю саморегуляції у групах.

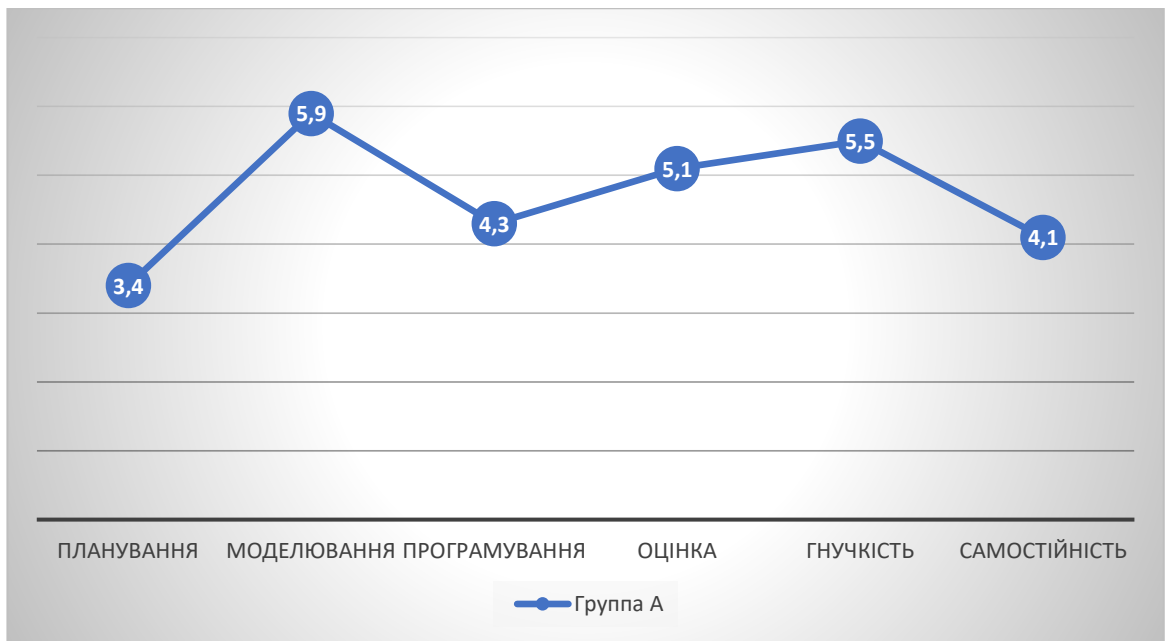


Рис. 2.3 Результати за методикою ССПМ: Група А (n=24)

Середній результат за загальним рівнем саморегуляції групи А – 25 (середній показник, на межі з низьким (23), відповідно до градації Морасанової)

Наявні данні найбільш відповідні середнім показникам типового профілю групи А №5 за класифікацією Морасанової

Характеристика профілю: Типовий профіль № 5 характеризується високим рівнем розвитку за шкалою моделювання, а розвиток решти ланок перебуває на середньому рівні. Загальний рівень саморегуляції залежить від конкретних показників цих шкал. Високий, середній і низький загальний рівень формується в 15,5%, 69,6% і 14,9% випадків, відповідно. Для цього профілю характерні високі значення за регуляторно-особистісними якостями - за самостійністю та гнучкістю.

Високий і середній рівень саморегуляції. Людей із даним профілем саморегуляції вирізняє чіткість постановки цілей діяльності, ретельне планування, призначення конкретних термінів її виконання і, як наслідок, організованість процесу навчання. Їм властива енергійність, швидке перемикавання з одного виду діяльності на інший. Високий ступінь розвитку такої регуляторно-особистісної властивості, як гнучкість, дає їм змогу бути

сприйнятливими до всього нового, сприяє швидкому й оперативному орієнтуванню в навколишньому середовищі, хорошій пристосованості та соціальній адаптивності. Досить високий рівень розвитку моделювання дає змогу правильно оцінити навчальну ситуацію, оперативно підібрати шляхи та способи досягнення мети. Люди зі зданим профілем адекватно й об'єктивно оцінюють свої можливості. Для них властива енергійність, швидке і своєчасне перемикавання з одного виду діяльності на інший. Сфера інтересів різноманітна. Їх більше цікавлять конкретні завдання. У спілкуванні присутнє прагнення до незалежності. Легко сходяться з людьми, доброзичливі та довірливі, прагнуть до лідерства. Їхні життєві перспективи різноманітні й стосуються всіх сфер: особистих, професійних, матеріальних.

Компенсаторні можливості. Здатність до моделювання дає змогу компенсувати недостатній розвиток планування і програмування. Для розвитку загального рівня саморегуляції необхідно розвивати ланки планування і програмування. Типовий профіль № 5 добре виділяється в групах із високим і середнім загальним рівнем саморегуляції. Однак, за низького загального рівня саморегуляції, відмінності між цими профілями виражені не так явно. У підгрупі з високим рівнем саморегуляції ймовірність формування профілю № 4 вища, а профіль № 5 трапляється значно рідше і має вищі значення за показником планування.

Данні результати, загалом, відповідають очікуванням дослідників, які базувались на наданій у першому розділі характеристиці управлінської діяльності. Даний тип діяльності є провідним у діяльності менеджера, тому, очікувано було, що дану спеціальність оберуть люди для яких є характерним більш-менше ефективний, у цьому контексті набір особливостей саморегуляційних особливостей складаючих вказаний профіль .

Отримані результати будуть необхідними за для подальшого порівняння.

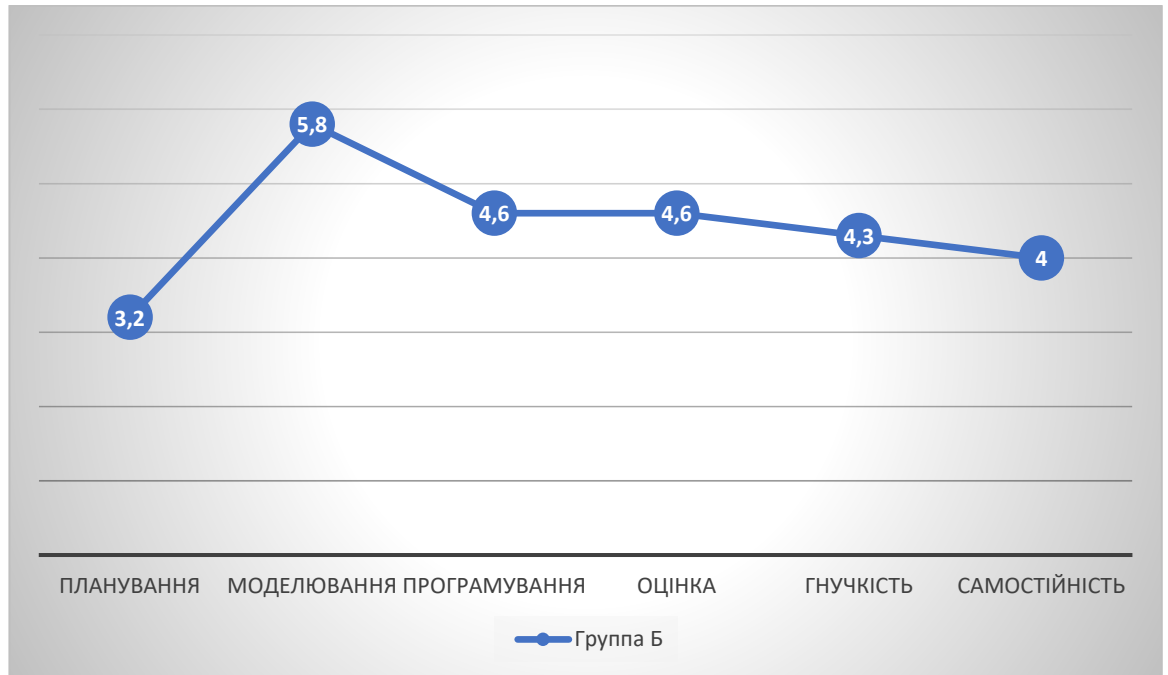


Рис. 2.4 Результати за методикою ССПМ: Група Б (n=28)

Отримані данні групи Б (непрацюючих) дещо відрізняються від групи А, загальний рівень саморегуляції на рівні 24 балів, це середній рівень.

Середній профіль групи досить повно співпадає з профілем №4 за класифікацією Морасанової.

Характеристика профілю №4:

Типовий профіль № 4 характеризується сформованістю моделювання, програмування та оцінювання результатів, низькою розвиненістю ланки планування. Високий загальний рівень саморегуляції формується за високих значень за шкалами моделювання, програмування та оцінювання результатів. Середній рівень - якщо за цими шкалами спостерігаються середні показники. Низький загальний рівень саморегуляції формується, коли частина цих показників має низькі значення. Високий, середній і низький загальний рівень формується в 15,5%%, 69,6% і 14,9% випадків, відповідно. Для типового профілю № 4 характерні середні значення для регуляторно-особистісної властивості самостійність і високі значення - для гнучкості. Високий загальний рівень саморегуляції. Такі люди не вважають за необхідне

заздалегідь планувати свою навчальну діяльність. Їх відрізняє недостатня усвідомленість навчальних цілей, фрагментарність і нестійкість планів. Проте розвиненість регуляторної гнучкості дає їм змогу бути сприйнятливими до всього нового, дає добру пристосованість і соціальну адаптивність. Високий рівень розвитку моделювання допомагає швидко оцінювати ситуацію, правильно визначати мету діяльності в даних умовах, оперативно будувати адекватну ситуації програму дій. Високий рівень розвитку за шкалою оцінювання результатів допомагає зіставляти й оцінювати проміжні та кінцеві результати, точно визначати ступінь неузгодженості з метою діяльності, виявляти причини й оперативно перебудовувати програми дій, вчасно вносячи необхідні корективи. Люди з даним профілем саморегуляції реально оцінюють свої можливості та прогнозують результати; так, наприклад, в учнів очікувана оцінка за контрольну або іспит зазвичай збігається з тією, яку ставить їм учитель. Ці люди добре передбачають дії та вчинки інших людей, вміють розподілити обов'язки під час спільної роботи.

Висока пластичність процесів саморегуляції проявляється в легкості перемикання з одного виду діяльності на інший, у переході від одних дій до інших. Розвиненість такої регуляторно-особистісної властивості, як самостійність, свідчить про можливість автономно організувати роботи з досягнення мети, контролю перебігу її виконання та одержуваних результатів. Сфера інтересів у людей з даним типом саморегуляції широка й різноманітна. Вони люблять змагальність, прагнуть до підвищення свого соціального статусу. Вони не можуть довго залишатися без діла навіть у сприятливій для відпочинку обстановці. Схильні відстоювати свої права, часом із надмірною наполегливістю.

Підлітки з цим профілем прагнуть до спілкування з однолітками. Їм подобаються колективні заходи. Вони спрямовані головним чином на себе, тому суворо дотримуються своїх інтересів у стосунках з іншими людьми. Для них типова прямолінійність, балакучість, схильність до поверхневої товариськості і, при цьому, позитивне ставлення до майбутнього. У

перспективі вони очікують успіхів і матеріального благополуччя. Висувають велику кількість найрізноманітніших життєвих цілей, продумують шляхи їх досягнення.

Середній рівень саморегуляції. Такі підлітки та молоді люди живуть сьогоднішнім днем і не замислюються про своє майбутнє. Низька організованість у навчальній діяльності проявляється в тому, що такі учні займаються нерегулярно, час від часу, за потребою, а глибина вивчення навчального матеріалу і ступінь підготовки завдання залежить від ставлення до них педагога. Дії та вчинки визначаються вимогами ситуації, що проявляється в недостатній послідовності та навіть імпульсивності поведінки.

Вони жадають змін і противляться одноманітності, тому схильні урізноманітнювати діяльність і прагнуть виконувати її новими способами. Їх більше цікавлять конкретні завдання. Вони недбалі, порушують домовленості та терміни виконання зобов'язань. Не вміють організувати свій час і роботу, нерідко не доводять до кінця розпочату справу. Легко обіцяють, але часто не виконують обіцяного. Дивляться на життя легко, рухливі, непосидючі. Легко загоряються спільними захопленнями. Майбутнє таких підлітків мало турбує, вони живуть сьогоднішнім днем, керуючись почуттями. Ставлення до майбутнього позитивне. Життєве планування поверхнєве і мало реалістичне; як правило, це близькі або розпливчасті цілі.

Загалом, за думкою дослідників, даний профіль є характерним для студентів останнього курсу, які вже пройшли довгих шлях до становлення менеджерами, таким чином, з високою вірогідністю мають відповідні характеристики розвинутими. Що до порівняння результатів групи Б та А, можна зазначити, що непрацюючі студенти характеризуються меншим рівнем гнучкості та самостійності, що повністю корелює з загальними уявленнями про працюючу та непрацюючу людину. Також група А, має більші показники за параметрами планування на 0.2, моделювання на 0.1, оцінка на 0.5, та вищий показник програмування на 0.3. Саме ці відмінності можна

віднести (у рамках припущення) до ключових аспектів саморегуляції які розвиваються під час професійної діяльності менеджера.

Оскільки ми визначили провідний стиль саморегуляції, потрібно також визначити провідний стиль мислення, функціонування, навчання, за для цього було використано опитувальник стилів діяльності, LSQ.

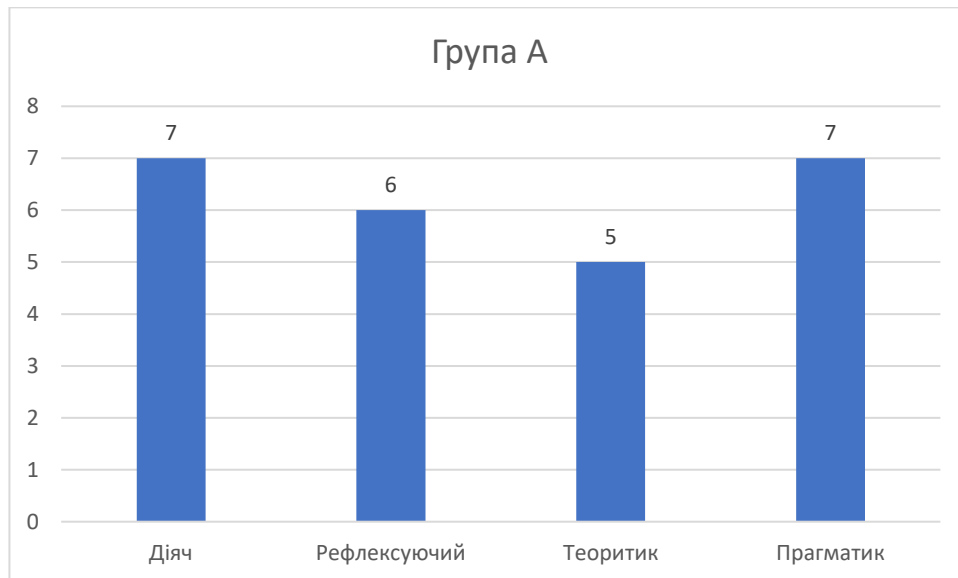


Рис. 2.5. Результати за методикою LSQ: Група А (n=24)

За для якості інтерпретації надається характеристика типів діяльності.

1. Діячі швидко і повністю включаються в будь-яку діяльність. Вони відкриті, доброзичливі та сповнені ентузіазму. Люблять пробувати вати все "тут і зараз" своїми руками й охоче беруть участь в експериментах. Часто їм простіше що-небудь зробити, ніж прораховувати наслідки. Їхні дні заповнені діями, і, освоївши що-небудь, вони відразу ж переходять до наступного. наступного, оскільки все вже випробуване їм швидко набридає. Вміють спілкуватися легко взаємодіють з іншими людьми. Діячі навчаються через конкретну діяльність методом проб і помилок конкретну діяльність методом проб і помилок.

2. Рефлексивний тип зазвичай прагне триматися осторонь від активності щоб мати можливість ретельно обміркувати ситуацію і розглянути її з різних точок зору. Для своїх роздумів вони використовують вони використовують дані, які збирають самостійно та отримують від інших людей. Скрупульозний

підбір та аналіз отриманих даних має для них основне значення, тому вони часто відкладають прийняття остаточного рішення до останнього моменту. Перш ніж почати діяти, вони воліють розглянути всі нюанси й підтексти.

3. Теоретики на основі спостережень і рефлексії (аналізу) досвіду формують (синтезують) деколи вельми складні, але коректні, з точки зору логіки, теорії. Вони намагаються всі розрізнені факти і спостереження класифікувати і вписати в раціональну схему. Сильні в галузі побудови фундаментальних припущень, теорій моделей і системного мислення. Теоретики навчаються через абстрактну концептуалізацію, вони намагаються сформулювати всеохопну логічну систему. У розв'язанні проблем вони просуваються крок за кроком, висуваючи припущення і створюючи правила з окремих випадків. Конкретні приклади вони сприймають як занадто обмежені для розуміння цілого. Їхні зусилля спрямовані на отримання цілісної картини явища та ситуації. При цьому вони намагаються відокремити почуття й особисті думки, часто недбало ставлячись до почуттів інших людей.

4. Прагматики шукають можливості практичного застосування ідей, теорій і методів. Швидко і впевнено працюють над ідеями, які їх привабили. Їм подобається, коли їм показують як щось потрібно робити, і вони одразу намагаються використовувати нові знання на практиці. Не терплять довгих роздумів і нескінченних дискусій, проявляють себе як практичні люди, які люблять приймати конкретні рішення. Важливим для них є пошук найбільш ефективного шляху здійснення того, що вони дізналися. Прагматики енергійні, нетерплячі й обирають найкоротші шляхи розв'язання проблем. Нові проблеми вони розглядають як нові можливості для руху вперед.

Що до саме результатів експериментальної вибірки на рисунку 2.3 можна побачити загально високий рівень по усім типам діяльності за виключення середніх значень у теоретику, з акцентами, діячі та прагматику. Загалом, це відповідає загальному уявленню про менеджерську діяльність.

Також, у відповідності до зазначеної у першому розділі характеристики управлінської діяльності, бажаний профіль типів діяльності має значні

відмінності у відповідності до бажаної ланки у управлінській ієрархії. Чим нижче посада тим більше очікується завдань які потрібно вирішувати за незначний час та при відсутності повної інформації, і навпаки, чим вище, тим ближче персону наближається до аналітичної та планувальної роботи. Саме такий варіант інтерпретації може пояснити загалом середньо-високі результати по трьох шкалах та значення відповідних шкал.



Рис. 2.6. Результати за методикою LSQ: Група Б (n=28)

Відповідно до результатів групи Б, можна зазначити різницю у порівнянні з групою А. Група непрацюючих студентів виражає характерні у порівнянні до групи А значення, а саме, менший рівень активності, більший рівень рефлексування, оскільки вони ще не знаходяться у швидкоплинному робочому середовищі, та загалом мають більше вільного часу. Також наявний баланс між характеристиками Теоритик та Прагматик, у порівнянні з перевагуванням прагматику у випадку з групою А, це пояснюється більшою практичною спрямованістю робочих задач на протипагу теорії у рамках занять у ВНЗ, також теоретична направленість навчання компенсується розумінням студентів значення практичного та прагматичного аспектів роботи менеджера, що на нашу думку і надало рівний результат цих двох показників.

У контексті саморегуляції менеджерів у професійній діяльності є можливість зазначити, що за даними цього та попереднього опитувальника,

майбутні та поточні менеджери люди дієві, що характеризується високим ризиком виникнення конфліктних ситуацій, і за для більш повного розуміння картини функціонування менеджера у рамках управлінської діяльності потрібно розглянути також і стратегії врегулювання конфліктів.

Було проведено опитування за методикою Томаса «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», результати наступні:

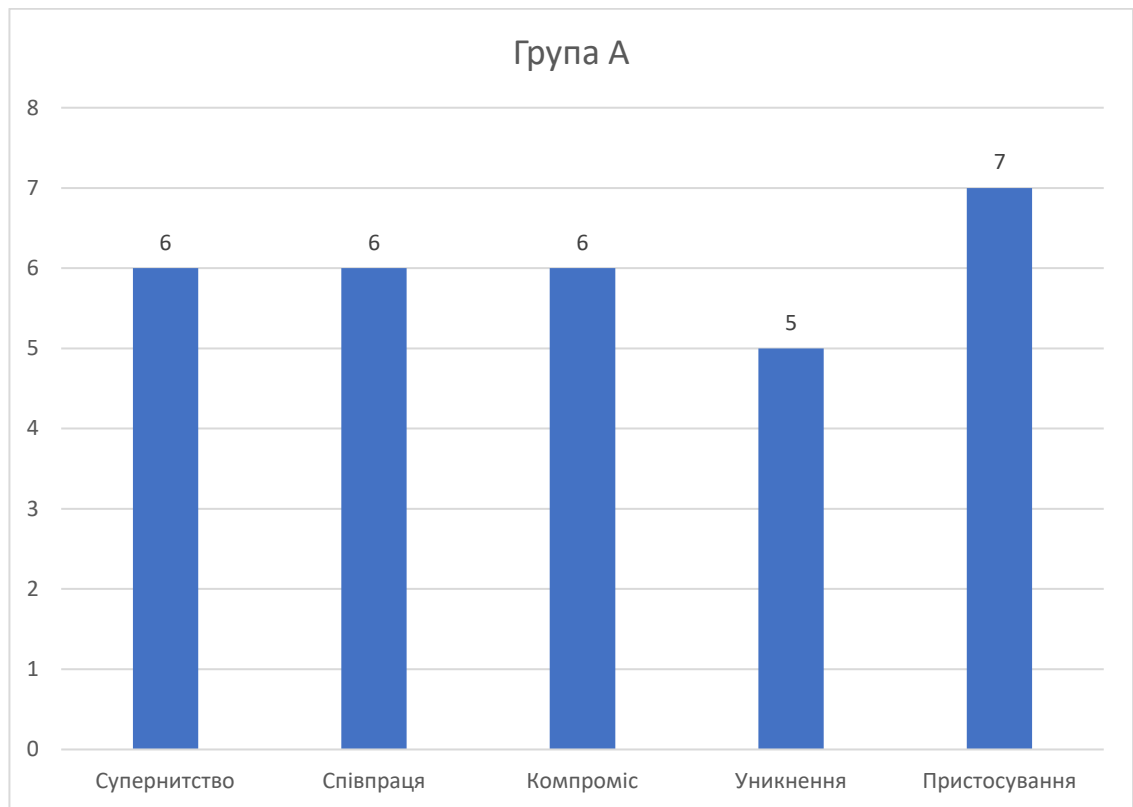


Рис. 2.7. Результати за методикою Томаса - Кілманна на виявлення провідної поведінки у конфліктній ситуації: Група А (n=24)

Також за наступними формулами обчислюються «шанси» «виграти» конфлікт у Вас чи у опонента.

$$A = \text{Суперництво} + \text{Співпраця} + 1/2 \text{ Компромісу}$$

$$B = \text{Пристосування} + \text{Ухилення} + 1/2 \text{ Компромісу}$$

Результуюча для групи А - 15-15, тобто, оскільки не має домінуючою суми параметрів які б робили людину більш здатною «вигравати» у суперника, ми маємо золоту середину.

Загалом, усі показники окрім пристосування знаходяться на оптимальному рівні, коли як пристосування є підвищеним відповідно до класифікації у методиці.

За для підвищення якості інтерпретації надається опис шкал.

- Суперництво полягає в нав'язуванні іншій стороні кращого для себе рішення. Суперництво виправдане у випадках: явної конструктивності пропонуваного рішення; вигідності результату для всієї групи, організації, а не для окремої особистості або мікрогрупи; важливості результату боротьби для особи, яка проводить цю стратегію; відсутності часу на вмовляння опонента.

Суперництво доцільне в екстремальних і принципових ситуаціях, за дефіциту часу і високої ймовірності небезпечних наслідків.

- Співпраця вважається найефективнішою стратегією поведінки в конфлікті. Вона передбачає спрямованість опонентів на конструктивне обговорення проблеми, розгляд іншої сторони не як противника, а як союзника в пошуку рішення.

Співпраця ефективна в ситуаціях: сильної взаємозалежності опонентів; схильності обох ігнорувати відмінність у владі; важливості рішення для обох сторін; неупередженості учасників. Поєднання стратегій визначає, у який спосіб розв'яжеться суперечність, що лежить в основі конфлікту.

- Компроміс полягає в бажанні опонентів завершити конфлікт частковими поступками. Він характеризується відмовою від частини раніше висунутих вимог, готовністю визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими, готовністю пробачити.

Компроміс ефективний у випадках: розуміння опонентом, що він і суперник мають рівні можливості; наявності взаємовиключних інтересів; задоволення тимчасовим рішенням; загрози втратити все. Сьогодні компроміс - найчастіше використовувана стратегія завершення конфліктів.

- Ухилення від розв'язання проблеми, або уникнення, є спробою піти з конфлікту за мінімуму витрат. Відрізняється від аналогічної стратегії

поведінки під час конфлікту тим, що опонент переходить до неї після невдалих спроб реалізувати свої інтереси за допомогою активних стратегій. Власне, йдеться не про розв'язання, а про загасання конфлікту. Відхід може бути цілком конструктивною реакцією на тривалий конфлікт.

Уникнення застосовується за відсутності сил і часу для розв'язання суперечності, прагнення виграти час, наявності труднощів у визначенні лінії своєї поведінки, небажанні розв'язувати проблему взагалі.

- Пристосування, або поступка, розглядають як вимушену або добровільну відмову від боротьби і здачу своїх позицій. Прийняти таку стратегію опонента змушують різні мотиви: усвідомлення своєї неправоти, необхідність збереження хороших стосунків з опонентом, сильна залежність від нього; незначність проблеми. Крім того, до такого виходу з конфлікту призводить значний збиток, отриманий під час боротьби, загроза ще серйозніших негативних наслідків, відсутність шансів на інший результат, тиск третьої сторони.

Кеннет Томас вважав, що в разі уникнення конфлікту жодна зі сторін не досягне успіху. За таких форм поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один учасник опиняється у виграші, а інший програє, або програють обидва, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони опиняються у виграші.

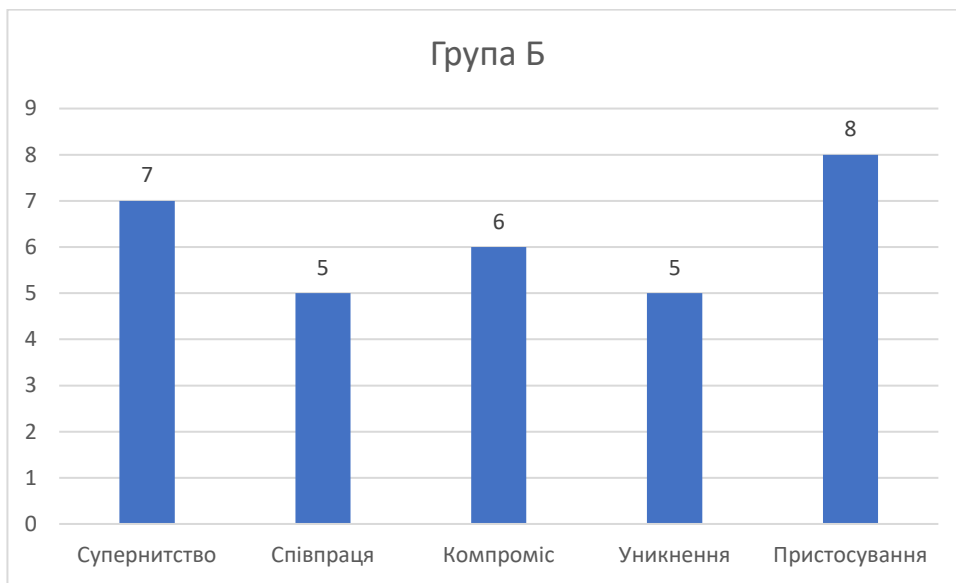
Інші фахівці переконані, що оптимальною стратегією в конфлікті вважається така, коли застосовуються всі п'ять тактик поведінки, і кожна з них має значення в інтервалі від 5 до 7 балів. Якщо ваш результат відмінний від оптимального, то одні тактики виражені слабо - мають значення нижче 5 балів, інші - сильно виражені - вище 7 балів.

Ми погоджуймося з останнім твердженням, розглядаючи ситуацію у контексті саморегуляції та управлінської діяльності, у більшій мірі ніж з думкою Кеннета Томаса, оскільки при урахування факторів наявності великої кількості беззмістовних конфліктів відступаючись чи йдучи на компроміс можна отримати виграш у психо-емоційному стані та залишити ефективність

функціонування без значних змін, тобто збереження статусу кво, при незначущості проблеми може бути найлегшим і найменш затратним способом урегулювати конфлікт, що може бути доцільним підходом у управлінській діяльності.

Також, доцільність вищезазначених тверджень у зазначених контекстах у високій мірі залежить від стилю управління менеджера або організації.

Рис. 2.7. Результати за методикою Томаса - Кілманна на виявлення провідної поведінки у конфліктній ситуації: Група Б (n=28)



Результуюча для групи Б – 15-16, незначна перевага у бік уникнення та «поразки».

Також загальний профіль групи Б відрізняється від групи А у наступних показниках супернитство +1 балл, співпраця -1 балл, пристосування +1 балл. Це може свідчити про більш дієву та менш кооперативну сутність непрацюючих студентів, які не пройшли ще «регулювання» професійною середою.

У заключення, було створено та застосовано анкету (Додаток Д). Анкета мала на меті з'ясувати певні специфічні до діяльності менеджера питання, такі як, бажаний стиль управління в організації, (з позиції менеджера цієї організації), ефективними які методи саморегуляції вважають респонденти, якою є особистість успішного менеджера, чи є ефективна саморегуляція значним фактором успіху у управлінській діяльності менеджера, та інші.

Більш детально, у контексті саморегуляції, відштовхуючись від наданих у анкеті відповідей на відкриті питання, є можливість встановити, що респонденти в значній мірі (72%) погоджуються з твердженням о значущості вмінь та навичок у сфері саморегуляції у контексті управлінської діяльності менеджера та у контексті регуляції робочих конфліктів.

46% вибірки респондентів були працюючими за фахом студентами, у їх відповідях переважали погодження з значущістю та високим впливом навичок саморегуляції та ефективності саморегуляції у більшій мірі ніж у випадку з не працюючими одногрупниками.

Загалом усі респонденти з працюючих належали до нижчої ланки менеджменту.

Більшість респондентів, як працюючі так і не працюючі навели схожі приклади доцільних та ефективних методів саморегуляції для рамок їх (потенційної) професійної діяльності, найчастіше зустрічались такі узагальнені методи:

Викурити цигарку у вільний час;

Спілкування з колегами не у контексті робочих завдань;

Побути деякий час на одинці;

Втекти до своїх думок на деякий час, обдумати конфлікту ситуацію, порефлексувати, за для зменшення вираженості поточного конфлікту.

Висновки до розділу 2

Учасників було поділено на дві категорії залежно від їхнього статусу зайнятості. За результатами тесту ССМП, група А, що складалася з працюючих осіб, показала вищі результати у сферах планування, моделювання, оцінювання та програмування порівняно з іншою групою. Відмінності в результатах можна пояснити (припускаючи) важливими аспектами саморегуляції, які менеджери розвивають під час своєї професійної діяльності.

У рамках тестування за методикою LSQ результати групи Б демонструють помітні відмінності порівняно з групою А. Група непрацюючих студентів демонструє якості, подібні до групи А, а саме нижчий рівень активності та вищий рівень рефлексії, оскільки вони ще не занурені у вимогливе робоче середовище, з яким стикаються працевлаштовані особи. Крім того, ці студенти, як правило, мають більше вільного часу. Суттєва різниця спостерігається в балансі між характеристиками "Теоретик" і "Прагматик", на відміну від переважаючого прагматизму, що спостерігається в групі А. Цю диспропорцію можна пояснити більшим акцентом на практичну орієнтацію в робочих завданнях порівняно з теоретичним фокусом в університетських аудиторіях. Однак варто зазначити, що студенти групи Б компенсують теоретичну спрямованість своєї підготовки визнанням важливості практичних і прагматичних аспектів у роботі менеджера. Результатом такого розуміння є рівне представлення цих двох показників.

У рамках застосування методи Томаса - Кілманна на виявлення провідної поведінки у конфліктній ситуації, з можливість зазначити наступне, отже, група Б демонструє незначні відмінності порівняно з групою А щодо стратегій вирішення конфліктів. Група Б віддає перевагу уникненню та "поразці", що свідчить про тенденцію до відходу від конфліктів і потенційне переживання почуття втрати. Крім того, якщо розглядати загальні профілі групи Б і групи А, то група Б демонструє вищу схильність до суперництва на 1 бал, нижчу схильність до співпраці на 1 бал і вищу схильність до пристосування на 1 бал. Це свідчить про те, що непрацюючі студенти, які ще не зазнали впливу професійного середовища, можуть бути більш дуетними та активними, але менш схильними до співпраці порівняно з їхніми працюючими колегами з групи А.

РОЗДІЛ 3

ВПЛИВ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ

3.1. Особливості впливу саморегуляції на професійну діяльність менеджерів

Вплив саморегуляції на професійну діяльність менеджерів характеризується кількома особливостями:

Покращення процесу прийняття рішень: Саморегуляція дає менеджерам можливість приймати добре поінформовані та раціональні рішення. Ефективно керуючи своїми думками, емоціями та імпульсами, менеджери можуть підходити до прийняття рішень з ясністю та об'єктивністю. Вони краще підготовлені до оцінки варіантів, врахування довгострокових наслідків та прийняття рішень, що відповідають цілям організації.

Досягнення цілей: Саморегуляція відіграє ключову роль у допомозі менеджерам ефективно ставити і досягати цілей. Вона дозволяє їм встановлювати чіткі цілі, розробляти плани дій, зберігати фокус і наполегливість перед обличчям викликів. Менеджери з сильними навичками саморегуляції з більшою ймовірністю досягнуть своїх цілей і забезпечать успішні результати для своїх команд та організацій.

Адаптивність та гнучкість: Здатність адаптуватися до мінливих обставин є життєво важливою в динамічному бізнес-середовищі. Саморегульовані менеджери демонструють високий рівень адаптивності та гнучкості, що дозволяє їм конструктивно реагувати на несподівані ситуації, зміну пріоритетів та мінливі ринкові умови. Вони можуть регулювати свою поведінку, мислення та емоції, щоб орієнтуватися в умовах невизначеності та знаходити інноваційні рішення.

Управління стресом: Ефективна саморегуляція допомагає менеджерам справлятися зі стресом і тиском, пов'язаними з їхніми ролями. Вони можуть розпізнавати і регулювати свій рівень стресу, зберігати збалансовану

перспективу і застосовувати стратегії подолання, щоб пом'якшити негативний вплив стресу на їхню продуктивність. Саморегульовані менеджери краще підготовлені до вирішення складних ситуацій, проявляючи при цьому холоднокривність і стійкість.

Тайм-менеджмент і продуктивність: Саморегуляція дозволяє менеджерам оптимізувати свій час і підвищити продуктивність. Вони можуть визначати пріоритетність завдань, встановлювати реалістичні дедлайни та ефективно управляти відволікаючими факторами. Регулюючи свою увагу, мотивацію та рівень енергії, менеджери можуть ефективно розподіляти свій час і виконувати завдання з більшою результативністю та ефективністю.

Міжособистісна ефективність: Саморегульовані менеджери демонструють сильні міжособистісні навички та будують позитивні стосунки зі своїми командами, колегами та зацікавленими сторонами. Вони можуть регулювати свою комунікацію, емпатію та здатність вирішувати конфлікти, сприяючи створенню сприятливого робочого середовища, заснованого на співпраці та підтримці. Їх самосвідомість і самоконтроль сприяють ефективному лідерству та створенню згуртованих і високопродуктивних команд.

Безперервне навчання та розвиток: Саморегульовані менеджери прагнуть до особистісного зростання та постійного професійного розвитку. Вони займаються самоаналізом, шукають зворотного зв'язку та адаптують свою поведінку і навички для підвищення ефективності роботи. Регулюючи свої навчальні стратегії та мотивацію, вони активно шукають можливості для навчання та залишаються в курсі галузевих тенденцій, нових практик та інноваційних підходів.

Розуміння особливостей впливу саморегуляції на професійну діяльність менеджерів дає цінне уявлення про те, яку важливу роль вона відіграє в управлінській ефективності, результативності та загальному успіху організації. Організації можуть сприяти розвитку навичок саморегуляції серед менеджерів за допомогою цільових навчальних програм, коучингу та

створення сприятливої культури, яка заохочує самоусвідомлення, рефлексію та постійне вдосконалення.

Особистісна саморегуляція презентує міру власної активності менеджера в організації та управлінні власними діями і поведінкою. Ми вважаємо, що особистісна саморегуляція менеджера – це складне системне утворення, яке включає блоки: змістовий та процесуальний і тісно пов'язане з самооцінкою менеджера. Отже, модель особистісної саморегуляції включає раніше описані її компоненти: змістовий, процесуальний та самооцінку.

Змістовий компонент визначає джерела, спонуки та напрямок активності особистості менеджера. При його вивченні мова повинна йти перш за все про дослідження потребо-мотиваційної сфери особистості, а саме потреби в активності, мотивів досягнення і мотивів уникнення невдач, цільової перспективи, спрямованості особистості менеджера.

Процесуальний – визначає якісно різні, але однакові за рівнем досягнень варіанти регуляції поведінки та діяльності менеджером (стильові особливості саморегуляції). До стильових особливостей саморегуляції відносяться індивідуально-типові властивості регуляторних процесів, що реалізують основні складові системи саморегуляції (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів), а також регуляційно-особистісні чи інструментальні властивості – самостійність та гнучкість.

Самооцінка визначає емоційні та мотиваційні стани, впливає на вибір власних цілей, зумовлює характер оцінки та відношення особистості до досягнутих нею результатів. Самооцінка включає результати самопізнання та емоційно-ціннісне ставлення до своєї особистості.

Ми вважаємо, що змістовий аспект відіграє домінуючу роль у процесі саморегуляції менеджерів, а взаємодія змістової і процесуальної сторін забезпечує індивідуальну специфіку розгортання цього процесу.

Визначними дослідниками у було встановлено такі особливості саморегуляції менеджерів.

Успішним менеджерам притаманний високий рівень особистісної саморегуляції. Забезпечення вдосконалення особистісної саморегуляції має стосуватися не тільки тих менеджерів, що працюють, а й тих осіб, котрі планують стати менеджерами.

Аналіз досліджень інтегративних показників змістового компоненту особистісної саморегуляції виявив такі особливості у менеджерів, а саме:

а) потреба в активності має достатньо високий рівень розвитку в успішних менеджерів та низький рівень у неуспішних;

б) мотивація досягнення та мотивація уникнення невдач в успішних менеджерів мають високий рівень, у неуспішних – низький. Для успішних менеджерів є характерною перевага мотивації досягнення над мотивацією уникнення; у неуспішних – навпаки;

в) в успішних переважає спрямованість на справу, а у неуспішних – на взаємодію. Ці розбіжності є значущими;

г) цільова перспектива в успішних менеджерів узгоджена і вони достатньою мірою усвідомлюють зв'язок майбутніх подій з минулим і теперішнім, найбільш значущим для них є теперішнє та майбутнє. У своїх діях вони більше спираються на те, що необхідно зробити у найближчий час. Для неуспішних менеджерів характерними є неузгодженість і глобальність у формулюванні цілей, їх слабка диференційованість та реалістичність. Більшість їх прагнень націлені на далеке майбутнє;

д) успішним менеджерам притаманна адекватна, або адекватна з тенденцією до завищення самооцінка. В неуспішних менеджерів адекватна самооцінка спостерігається лише у 25 %. Середній показник самооцінки в успішних менеджерів відповідав рівню адекватної з тенденцією до завищення, у неуспішних – адекватної з тенденцією до заниження, відмінності значущі.

Для ефективної особистісної саморегуляції менеджерів у професійній діяльності необхідно мати такі особливості саморегуляції, за думкою дослідників: виражений високий рівень власної активності, здатність до управління своїм життям; помірно високий рівень мотивації на досягнення та

низький або середній на уникнення невдач; спрямованість на справу; диференційованість та узгодженість цілей особистості, переважання ближньої цільової перспективи; адекватну або адекватну з тенденцією до завищення самооцінку. Ми вважаємо, що кожна з окремих властивостей (тільки виражена потреба в активності, або мотивація досягнення, спрямованість на справу, узгодженість та диференційованість часової перспективи чи тільки адекватна самооцінка) не зумовлює однозначно саморегуляцію успішних менеджерів в управлінській діяльності. Тому процес саморегуляції – це загальний підсумок складних взаємовідносин всього переліку складових змістовного компоненту особистісної саморегуляції менеджерів.

3.2. Рекомендації менеджерам щодо підвищення ефективності саморегуляції у професійній діяльності.

Базуючись на зазначеному у попередньому підрозділі є можливість сформулювати наступні рекомендації:

Підвищити самосвідомість:

Самосвідомість є основою ефективною саморегуляції. Менеджери можуть підвищити свою самосвідомість, регулярно виконуючи вправи на самоаналіз. Це передбачає виділення спеціального часу для самоаналізу та оцінки своїх думок, емоцій і поведінки. Менеджери також можуть звернутися за відгуками до колег, керівників або наставників, щоб отримати уявлення про свої сильні сторони та сфери, які потребують вдосконалення. Крім того, за допомогою інструментів самооцінки або особистісних тестів можна отримати цінну інформацію про свої вподобання, стилі спілкування та робочі тенденції. Розвиваючи глибоке розуміння себе, менеджери можуть визначити тригери, які можуть перешкоджати їхній саморегуляції, і докладати свідомих зусиль, щоб регулювати свої реакції.

Розвивайте емоційний інтелект:

Емоційний інтелект є важливим аспектом саморегуляції в управлінській діяльності. Менеджери можуть підвищити свій емоційний інтелект,

зосередившись на самоменеджменті та емпатії. Самоменеджмент передбачає розпізнавання та ефективне управління власними емоціями. Менеджери повинні практикувати такі техніки, як глибоке дихання, уважність або ведення щоденника, щоб регулювати свої емоції та зберігати спокій і витримку. Емпатія, з іншого боку, передбачає розуміння та врахування емоцій інших людей. Менеджери можуть розвивати емпатію, активно слухаючи членів своєї команди, проявляючи розуміння і співчуття, а також розглядаючи різні точки зору перед прийняттям рішень. Розвиваючи емоційний інтелект, менеджери можуть краще регулювати власні емоції та керувати міжособистісними стосунками з емпатією та розумінням.

Встановлюйте чіткі цілі та пріоритети:

Встановлення чітких цілей і пріоритетів має важливе значення для ефективної саморегуляції. Менеджери повинні встановлювати конкретні та вимірювані цілі, які узгоджуються з цілями їхньої команди та баченням організації. Важливо переконатися, що ці цілі є досяжними і відповідають ролі менеджера. Розбиваючи великі цілі на менші, реальні кроки, менеджери можуть створити дорожню карту для досягнення своїх цілей. Визначення пріоритетності завдань на основі терміновості та важливості дозволяє керівникам зосередити свої зусилля на діяльності, що має високу цінність. Регулярний перегляд і коригування цілей гарантує, що вони залишатимуться актуальними і відповідатимуть обставинам, що змінюються. Маючи чіткі цілі та пріоритети, менеджери можуть ефективно регулювати свої дії та приймати рішення, які сприяють досягненню цілей.

Розробляйте стратегії управління часом:

Управління часом є критично важливою навичкою для саморегуляції. Менеджери повинні використовувати різні стратегії для оптимізації свого часу та підвищення продуктивності. Це включає визначення пріоритетності завдань на основі їхньої важливості та дедлайнів, використання техніки тайм-блокування для виділення певних часових інтервалів для різних видів діяльності, а також розбиття великих завдань на менші, більш керовані

частини. Керівники також повинні виявляти та мінімізувати відволікаючі фактори, такі як надмірна кількість сповіщень електронною поштою або непотрібні зустрічі, щоб зберегти фокус. Делегування - ще одна ефективна стратегія управління часом, оскільки вона дозволяє керівникам використовувати сильні сторони та здібності членів своєї команди. Ефективно керуючи своїм часом, менеджери можуть регулювати робочий процес, уникати прокрастинації та ефективно виконувати завдання.

Практикуйте техніки управління стресом:

Стрес може перешкоджати саморегуляції та впливати на загальну продуктивність. Керівники повинні розробити ефективні методи управління стресом, щоб пом'якшити його негативні наслідки. Регулярні фізичні вправи, такі як заняття спортом або практика усвідомленості, можуть допомогти знизити рівень стресу і поліпшити психічне самопочуття. Вправи на глибоке дихання або медитацію можуть сприяти розслабленню та відновленню концентрації уваги. Створення здорового балансу між роботою та особистим життям має вирішальне значення, і менеджери повинні встановити межі, щоб запобігти проникненню стресу, пов'язаного з роботою, в особисте життя. Звернення за підтримкою до колег, наставників чи професійних мереж може стати можливістю поділитися своїми проблемами та отримати поради. Застосовуючи методи управління стресом, менеджери можуть регулювати свій рівень стресу, зберігати збалансовану перспективу і працювати з максимальною віддачею.

Прагніть до безперервного навчання та розвитку:

Менеджери повинні мислити категоріями безперервного навчання та розвитку. Це передбачає активний пошук можливостей для розширення своїх знань і навичок. Менеджери можуть відвідувати семінари, конференції або навчальні програми, які стосуються їхньої сфери діяльності. Читання книг, статей або прослуховування подкастів може допомогти менеджерам залишатися в курсі галузевих тенденцій і передових практик.

Підвищення самосвідомості:

Підвищення самосвідомості є важливим кроком для менеджерів, щоб покращити свої навички саморегуляції. Ось кілька психологічних рекомендацій, які допоможуть менеджерам підвищити рівень самосвідомості:

Займайтеся самоаналізом: Заохочуйте менеджерів виділяти спеціальний час для самоаналізу. Це можна робити щодня, щотижня або щомісяця, залежно від індивідуальних уподобань. Протягом цього часу менеджери повинні аналізувати та оцінювати свої думки, емоції та поведінку. Вони можуть поставити собі такі запитання: Які мої сильні та слабкі сторони? Як я реагую у складних ситуаціях? Що викликає у мене стрес або негативні емоції? Рефлексія над своїм досвідом і діями може дати цінне розуміння моделей поведінки.

Шукайте зворотного зв'язку: Відгуки інших людей є чудовим джерелом інформації для самоусвідомлення. Заохочуйте менеджерів активно шукати зворотний зв'язок від своїх колег, керівників і членів команди. Вони можуть запитувати конкретні відгуки про свій стиль спілкування, лідерський підхід, навички розв'язання проблем чи будь-які інші важливі сфери. Цей зворотний зв'язок може допомогти керівникам отримати різні точки зору та виявити "сліпі зони" або сфери, які потребують вдосконалення.

Використовуйте інструменти самооцінки: Існують різні інструменти самооцінки, які можуть допомогти менеджерам зрозуміти свої особистісні риси, робочі вподобання та стилі спілкування. Прикладами можуть слугувати такі особистісні оцінки, як Індикатор типів Майерс-Бріггс (МВТІ) або модель особистості "Велика п'ятірка". Ці інструменти можуть допомогти менеджерам зрозуміти свої природні схильності, сильні сторони та сфери для розвитку. Однак важливо зазначити, що інструменти самооцінки слід використовувати як відправну точку для самоаналізу, а не як остаточне визначення власної ідентичності.

Практикуйте уважність: Практики усвідомленості можуть допомогти менеджерам стати більш присутніми та усвідомлювати свої думки, емоції та

фізичні відчуття. Заохочуйте менеджерів займатися вправами на усвідомленість, такими як глибоке дихання, медитація або сканування тіла. Ці практики можуть допомогти менеджерам спостерігати за своїми внутрішніми переживаннями без осуду і розвинути краще розуміння власних ментальних та емоційних станів.

Ведення щоденника: Записи в щоденнику можуть бути потужним інструментом саморефлексії та самоусвідомлення. Заохочуйте менеджерів вести щоденник, де вони можуть записувати свої думки, почуття та досвід. Вони можуть писати про свій щоденний досвід, виклики, з якими вони стикаються, і свої реакції на різні ситуації. Ведення щоденника надає керівникам приватний простір для самовираження та розуміння своїх думок та емоцій.

Розвивайте емпатію: Розвиток емпатії до інших також може покращити самосвідомість. Заохочуйте менеджерів практикувати активне слухання та щиро намагатися зрозуміти точку зору та емоції інших. Співпереживаючи іншим, менеджери можуть глибше зрозуміти власні емоції та реакції в різних ситуаціях.

Звертайтеся за професійною підтримкою: У деяких випадках менеджерам може бути корисно звернутися за професійною підтримкою, наприклад, до коучингу чи консультування. Робота з кваліфікованим психологом чи коучем може надати керівникам структуроване середовище для дослідження їхньої самосвідомості та отримання рекомендацій щодо стратегій саморегуляції. Фахівець може допомогти керівникам виявити закономірності, кинути виклик обмежувальним переконанням і розробити індивідуальні стратегії самовдосконалення.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть покращити свою самосвідомість і розвинути краще розуміння своїх думок, емоцій і поведінки. Таке підвищення самосвідомості закладе основу для ефективної саморегуляції та сприятиме їхньому загальному професійному зростанню та успіху.

Емоційний інтелект:

Розвиток емоційного інтелекту має вирішальне значення для менеджерів, оскільки він дозволяє їм розуміти емоції, керувати ними та ефективно використовувати їх на робочому місці. Ось кілька рекомендацій з психологічної точки зору для підвищення емоційного інтелекту менеджерів:

Самосвідомість: Заохочуйте менеджерів до самоаналізу та саморефлексії, щоб глибше зрозуміти власні емоції, тригери та поведінкові моделі. Вони можуть досягти цього, ведучи щоденник, шукаючи зворотного зв'язку від інших або працюючи з коучем чи терапевтом над вивченням свого емоційного ландшафту.

Регулювання емоцій: Допоможіть менеджерам розробити стратегії регулювання своїх емоцій у складних ситуаціях. Такі техніки, як вправи на глибоке дихання, медитація на усвідомленість та переосмислення негативних думок, можуть допомогти ефективно керувати емоціями та запобігати імпульсивним реакціям.

Розвиток емпатії: Розвивайте емпатію, заохочуючи менеджерів активно слухати і намагатися зрозуміти точки зору та емоції інших. Проводьте тренінги та семінари з бачення перспективи, активного слухання та невербальної комунікації, щоб покращити їхню здатність налагоджувати зв'язок із членами своєї команди та взаємодію з ними.

Соціальна обізнаність: Сприяти усвідомленню менеджерами емоційного клімату в організації та впливу їхніх дій на інших. Заохочуйте їх спостерігати та інтерпретувати невербальні сигнали, такі як мова тіла та вираз обличчя, щоб оцінити емоційний стан окремих людей та загальну динаміку команди.

Побудова відносин: Заохочуйте менеджерів розвивати міцні стосунки, засновані на довірі, повазі та відкритому спілкуванні. Надайте їм можливість практикувати навички ефективної комунікації, методи вирішення конфліктів та надання зворотного зв'язку для побудови позитивних і конструктивних відносин з членами своєї команди.

Тренінги з емоційного інтелекту: Запропонуйте спеціалізовані навчальні програми, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту. Ці програми можуть включати семінари, рольові ігри та інтерактивні вправи, спрямовані на підвищення самосвідомості, емоційної регуляції, емпатії та соціальних навичок менеджерів.

Безперервне навчання та зворотний зв'язок: Наголошуйте на важливості постійного навчання та розвитку емоційного інтелекту. Заохочуйте менеджерів шукати зворотний зв'язок від членів своєї команди, колег і керівників щодо їхніх компетенцій емоційного інтелекту та сфер, які потребують вдосконалення. Заохочуйте їх включати зворотний зв'язок у свої плани особистого розвитку та ставити цілі для вдосконалення навичок емоційного інтелекту з плином часу.

Практикуйте турботу про себе: Наголошуйте на важливості турботи про себе для розвитку емоційного інтелекту. Заохочуйте менеджерів надавати пріоритет власному добробуту, займатися діяльністю, яка сприяє релаксації та омолодженню, а також підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям. Піклуючись про себе, менеджери можуть краще керувати власними емоціями та моделювати здорову емоційну поведінку для своєї команди.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть розвивати та вдосконалювати свій емоційний інтелект, що призведе до кращого самоусвідомлення, кращих стосунків та ефективнішого лідерства на робочому місці.

Встановлюйте чіткі цілі та пріоритети:

З психологічної точки зору, встановлення чітких цілей і пріоритетів є важливим для менеджерів, щоб підвищити свою ефективність і досягти успіху. Ось кілька рекомендацій, які допоможуть менеджерам розвинути навички визначення чітких цілей та пріоритетів:

Поміркуйте над особистими цінностями та цілями організації: Керівники повинні почати з аналізу своїх особистих цінностей і прагнень, а

також цілей і місії організації. Така саморефлексія допоможе їм узгодити свої цілі з цінностями і переконатися, що їхні пріоритети сприяють загальному стратегічному напрямку розвитку організації.

Використовуйте систему SMART: Менеджери можуть отримати користь від використання системи SMART при встановленні цілей. Ця система підкреслює, що цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними і обмеженими в часі. Дотримуючись цих принципів, менеджери можуть створювати чітко визначені і відчутні цілі, які забезпечують ясність і напрямок.

Розбивайте цілі на менші завдання: Розбиття великих цілей на менші, керовані завдання може підвищити ясність і сприяти прогресу. Менеджери можуть створювати плани дій, які окреслюють конкретні кроки, необхідні для досягнення кожної цілі. Такий підхід допомагає менеджерам залишатися зосередженими, відстежувати свій прогрес і відзначати важливі етапи на цьому шляху.

Розставляйте пріоритети на основі терміновості та важливості: Ефективна розстановка пріоритетів передбачає розмежування завдань на термінові та важливі. Термінові завдання вимагають негайної уваги, в той час як важливі завдання сприяють досягненню довгострокових цілей. Керівники повинні визначати пріоритетність завдань на основі їхньої важливості, враховуючи як короткострокові терміни виконання, так і ширший вплив на досягнення цілей.

Шукайте внесок і співпрацюйте: Менеджери повинні залучати членів своєї команди та зацікавлені сторони до процесу встановлення цілей. Звертаючись до них і розглядаючи різні точки зору, менеджери можуть отримати цінну інформацію і переконатися, що цілі є значущими і реалістичними. Співпраця також сприяє формуванню почуття відповідальності та відданості серед членів команди, що підвищує ймовірність досягнення цілей.

Регулярно переглядайте та коригуйте цілі: Постановка чітких цілей - це безперервний процес, який вимагає регулярного перегляду та коригування. Керівники повинні періодично оцінювати свої цілі, щоб переконатися, що вони залишаються актуальними і відповідають обставинам, що змінюються. Це забезпечує гнучкість і адаптацію до нової інформації або викликів, що з'являються.

Розвивайте навички тайм-менеджменту: Ефективне цілепокладання йде пліч-о-пліч з хорошими навичками управління часом. Менеджери повинні розробити стратегії ефективного управління своїм часом, такі як визначення пріоритетності завдань, делегування повноважень, коли це доречно, та мінімізація відволікаючих чинників. Методи тайм-менеджменту, такі як використання інструментів для підвищення продуктивності або створення розкладу, можуть допомогти керівникам ефективно розподіляти свій час і зосереджуватися на пріоритетах.

Відстежуйте прогрес і відзначаєте досягнення: Керівники повинні створити механізми для моніторингу прогресу на шляху до своїх цілей і регулярно надавати зворотній зв'язок собі та членам своєї команди. Відстеження прогресу не лише допомагає керівникам не збиватися з курсу, але й надає можливість визнавати та святкувати досягнення, підвищуючи мотивацію та підтримуючи імпульс.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть покращити свою здатність встановлювати чіткі цілі та пріоритети, що дасть їм змогу зосередити свої зусилля, підвищити продуктивність та досягти бажаних результатів. Ефективне цілепокладання сприяє особистому та професійному зростанню, а також загальному успіху організації.

Практики роботи зі стресом:

З психологічної точки зору, методи управління стресом є важливими для менеджерів, щоб підтримувати своє самопочуття та продуктивність. Ось кілька рекомендацій щодо практик, які менеджери можуть застосувати для ефективного управління стресом:

Розпізнавайте і визнавайте стрес: Перший крок в управлінні стресом - розпізнати, коли ви відчуваєте стрес. Менеджери повинні розвивати самосвідомість і звертати увагу на фізичні, емоційні та поведінкові ознаки стресу. Визнання стресу дозволить їм вжити проактивних заходів для його подолання.

Практикуйте техніки релаксації: Використання методів релаксації може допомогти менеджерам знизити рівень стресу. Такі техніки, як вправи на глибоке дихання, прогресивна м'язова релаксація, медитація з усвідомленням і керовані образи, можуть сприяти розслабленню, спокою і ясності розуму. Менеджери можуть включити ці техніки у свою щоденну рутину або використовувати їх під час особливо стресових ситуацій.

Підтримуйте здоровий баланс між роботою та особистим життям: Баланс між робочими обов'язками та особистим життям має вирішальне значення для управління стресом. Менеджери повинні встановити межі між робочим та особистим часом, визначити пріоритети в турботі про себе, а також займатися хобі чи діяльністю, яка їм до вподоби. Регулярні перерви, планування відпустки та проведення якісного часу з близькими можуть допомогти зняти стрес і зарядитися енергією.

Розвивати мережі соціальної підтримки: Створення та підтримка міцних мереж соціальної підтримки є життєво важливим для управління стресом. Менеджери повинні розвивати стосунки з колегами, наставниками, друзями та членами сім'ї, які можуть надати емоційну підтримку та розуміння. Спілкування з іншими людьми, обмін досвідом і звернення за порадою чи зворотним зв'язком може допомогти зменшити стрес і забезпечити відчуття товарищескості.

Практикуйте ефективну комунікацію: Чітке і впевнене спілкування має важливе значення для подолання стресу на робочому місці. Менеджери повинні ефективно висловлювати свої потреби, занепокоєння та межі дозволеного. Вони також повинні активно слухати інших, сприяти відкритому діалогу та швидко вирішувати конфлікти або непорозуміння. Ефективна

комунікація знижує рівень стресу, сприяючи взаєморозумінню та створенню позитивної робочої атмосфери.

Розвивайте навички вирішення проблем: Розвиток навичок вирішення проблем може допомогти менеджерам ефективно справлятися зі стресовими факторами. Вони повинні застосовувати проактивний підхід до вирішення проблем, розбиваючи виклики на менші кроки та визначаючи потенційні рішення. Розвиток життєстійкості та адаптивності дозволяє менеджерам долати стресові ситуації з мисленням, спрямованим на вирішення проблем, що зменшує вплив стресу на їхнє самопочуття.

Займайтеся фізичною активністю: Регулярна фізична активність має численні переваги для управління стресом. Фізичні вправи вивільняють ендорфіни, які є природними підсилювачами настрою і зменшують стрес. Менеджери повинні включити фізичну активність у свій розпорядок дня, чи то через регулярні тренування, прогулянки під час перерв або заняття рекреаційними видами спорту. Фізична активність допомагає справлятися зі стресом, покращує загальне самопочуття та посилює когнітивні функції.

Практикуйте тайм-менеджмент: Ефективний тайм-менеджмент допомагає менеджерам визначати пріоритетність завдань, зменшувати стрес, пов'язаний з роботою, і досягати відчуття контролю над своїм робочим навантаженням. Вони повинні використовувати такі стратегії, як постановка реалістичних цілей, розбиття завдань на керовані частини, визначення пріоритетності завдань і делегування повноважень, коли це необхідно. Ефективно керуючи своїм часом, менеджери можуть зменшити стрес, пов'язаний з надмірним робочим навантаженням і дедлайнами.

Звертайтеся за підтримкою та професійною допомогою: Для менеджерів дуже важливо звертатися за підтримкою та професійною допомогою, коли це необхідно. Якщо стрес стає непереборним або постійним, менеджери повинні розглянути можливість звернутися до фахівців з психічного здоров'я, які можуть надати рекомендації та підтримку. Програми допомоги працівникам (EAP) або консультаційні послуги, що пропонуються організаціями, можуть

бути цінними ресурсами для керівників у вирішенні проблем, пов'язаних зі стресом.

Практикуйте самодопомогу: Менеджери повинні надавати пріоритет заходам з самодопомоги, які сприяють фізичному, психічному та емоційному благополуччю. Участь у таких заходах, як достатня кількість сну, дотримання здорового харчування, хобі та самоаналіз, може допомогти впоратися зі стресом. Турбота про власні потреби дозволяє менеджерам перезаряджатися, підтримувати життєстійкість та ефективно справлятися зі стресами на робочому місці.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть розробити ефективні практики управління стресом, які сприятимуть їхньому загальному благополуччю, задоволеності роботою та продуктивності. Проактивне управління стресом допомагає створити позитивне робоче середовище, підвищити продуктивність і сприяти здоровому способу життя на роботі

Розробляйте стратегії управління часом:

З психологічної точки зору, розробка ефективних стратегій тайм-менеджменту має вирішальне значення для підвищення продуктивності та зменшення стресу. Ось кілька рекомендацій, які допоможуть менеджерам покращити свої навички тайм-менеджменту:

Встановіть чіткі цілі та пріоритети: Перш ніж ефективно управляти часом, менеджери повинні мати чітке розуміння своїх цілей і пріоритетів. Ставлячи перед собою конкретні та досяжні цілі, менеджери можуть відповідно узгодити свої завдання та діяльність. Така ясність дозволяє їм зосередитися на тому, що є найважливішим, і відповідно розподілити свій час.

Визначайте пріоритетність завдань: Не всі завдання є однаково важливими чи терміновими. Менеджери повинні визначати пріоритетність своїх завдань на основі їхньої важливості та термінів виконання. Одним з корисних підходів є використання матриці Ейзенхауера, яка розподіляє завдання на чотири квадранти: термінові та важливі, важливі, але не термінові, термінові, але не важливі, і не термінові та не важливі. Ця матриця допомагає

менеджерам визначити завдання, які потребують негайної уваги, і ті, які можна делегувати або усунути.

Плануйте і складайте графік: Планування і складання графіків є важливими компонентами ефективного управління часом. Менеджери повинні скласти графік або список справ, який окреслює їхні завдання та діяльність на день, тиждень або місяць. Такий проактивний підхід дозволяє їм розподіляти час на кожне завдання, уникати перевантаження свого графіка і гарантувати, що у них є час на важливі справи.

Розбивайте завдання на менші частини: Великі та складні завдання можуть бути непосильними і призводити до прокрастинації. Керівники повинні розбивати такі завдання на менші, більш керовані підзадачі. Такий підхід допомагає їм вирішувати завдання поступово, зберігати фокус і відстежувати прогрес. Відзначення завершення кожної підзадачі дає відчуття успіху та мотивацію до подальшої роботи.

Уникайте багатозадачності: Всупереч поширеній думці, багатозадачність не є ефективним способом управління часом. Натомість вона призводить до зниження продуктивності та погіршення якості роботи. Менеджери повинні зосереджуватися на одному завданні за раз і приділяти йому всю свою увагу. Концентруючись на одному завданні, менеджери можуть виконати його більш ефективно та результативно.

Навчіться делегувати повноваження: Менеджери повинні визнати, що вони не можуть робити все самостійно. Делегування - це цінна навичка, яка допомагає розподілити робоче навантаження і звільнити час для більш важливих завдань. Керівники повинні оцінювати сильні сторони членів своєї команди і делегувати завдання, які відповідають їхнім навичкам і можливостям. Ефективне делегування не лише економить час, але й сприяє зростанню та розвитку співробітників.

Керуйте перериваннями та відволіканнями: Менеджери часто стикаються з різними перериваннями і відволіканнями протягом дня, такими як електронні листи, телефонні дзвінки або несподівані зустрічі. Важливо

керувати цими перериваннями, встановлюючи межі та виділяючи певні часові проміжки для роботи з ними. Менеджери можуть вимкнути сповіщення, запланувати певний час для перевірки електронної пошти або створити тихе і зосереджене робоче середовище, щоб мінімізувати відволікання.

Робіть регулярні перерви: Перерви можуть здатися суперечливими для тайм-менеджменту, але вони мають вирішальне значення для підтримки продуктивності та запобігання вигоранню. Короткі перерви допомагають менеджерам зарядитися енергією та зосередитися. Вони можуть використовувати такі техніки, як техніка Помодоро, яка передбачає роботу протягом певного періоду (наприклад, 25 хвилин), а потім коротку перерву (наприклад, 5 хвилин) перед тим, як відновити роботу.

Рефлексуйте та оцінюйте: Регулярна рефлексія та оцінка практики управління часом є важливими для постійного вдосконалення. Менеджери повинні оцінювати, наскільки ефективно вони керують своїм часом, визначати сфери, які потребують вдосконалення, і відповідно коригувати свої стратегії. Такий самоаналіз допомагає їм виявити закономірності, усунути марнотратство часу і вдосконалити свої навички тайм-менеджменту.

Шукайте підтримку та ресурси: Менеджери можуть отримати користь від пошуку підтримки та використання доступних ресурсів для покращення своїх навичок управління часом. Вони можуть відвідувати семінари чи тренінги з техніки тайм-менеджменту, звертатися за порадами до наставників чи коучів або вивчати інструменти та додатки для підвищення продуктивності, які можуть допомогти в організації завдань і розкладів.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть розробити ефективні стратегії управління часом, які підвищують їхню продуктивність, зменшують стрес і підвищують загальну ефективність. Ефективний тайм-менеджмент сприяє кращій роботі.

Розвиток та навчання:

З психологічної точки зору, прагнення до безперервного навчання та розвитку має вирішальне значення для менеджерів, оскільки дозволяє їм

вдосконалювати свої навички, знання та підвищувати загальну ефективність. Ось кілька рекомендацій, які допоможуть розвивати культуру безперервного навчання та розвитку серед менеджерів:

Сприймайте мислення, спрямоване на розвиток: Менеджери повинні прийняти мислення зростання, яке полягає у вірі в те, що здібності та інтелект можна розвивати завдяки відданості та наполегливій праці. Розглядаючи виклики як можливості для зростання і навчання, менеджери з більшою ймовірністю будуть докладати зусиль для безперервного навчання і не здаватимуться перед обличчям перешкод.

Ставте навчальні цілі: Менеджери повинні встановити конкретні цілі навчання, що відповідають їхнім потребам у професійному розвитку та цілям організації. Ці цілі можуть включати набуття нових навичок, розширення знань у відповідних сферах або постійне ознайомлення з галузевими тенденціями. Постановка чітких цілей забезпечує напрямок і мотивацію для безперервного навчання.

Створіть план навчання: Менеджери повинні розробити структурований план навчання, який окреслює кроки та ресурси, необхідні для досягнення їхніх навчальних цілей. Цей план може включати визначення відповідних курсів, семінарів, конференцій або сертифікатів, а також виділення часу і ресурсів для самонавчання, читання або платформ онлайн-навчання. Наявність плану допомагає менеджерам залишатися організованими та відданими своєму навчанню.

Розвивайте культуру навчання: Менеджери відіграють вирішальну роль у формуванні культури навчання у своїх командах та організаціях. Вони повинні заохочувати та підтримувати навчальні зусилля своїх співробітників, сприяти обміну знаннями та створювати можливості для безперервного навчання, такі як сесії "ланч і навчання", програми наставництва або крос-функціональні проекти. Надаючи пріоритет навчанню на всіх рівнях, менеджери створюють середовище, сприятливе для зростання і розвитку.

Шукайте зворотного зв'язку та аналізуйте свою роботу: Зворотній зв'язок є цінним джерелом навчання та розвитку. Менеджери повинні активно шукати зворотний зв'язок від колег, керівників та членів команди, щоб отримати уявлення про свої сильні сторони та сфери, які потребують вдосконалення. Вони повинні аналізувати свою роботу, визначати сфери, які потребують подальшого розвитку, і використовувати зворотний зв'язок як основу для постановки нових навчальних цілей.

Займайтеся самоаналізом: Самоаналіз є потужним інструментом для особистого зростання та навчання. Керівники повинні регулярно виділяти час для самоаналізу та самооцінки. Вивчаючи свій досвід, поведінку та рішення, менеджери можуть отримати уявлення про свої сильні сторони, обмеження та сфери для розвитку. Таке самоусвідомлення дає їм змогу зосередитися на конкретних сферах, які потребують вдосконалення, і відповідно скоригувати свої підходи.

Розвивайте навчальну мережу: Менеджери повинні активно брати участь у нетворкінгу та будувати стосунки з професіоналами у своїй галузі. Відвідування галузевих конференцій, вступ до професійних асоціацій або участь в онлайн-спільнотах може надати можливість вчитися у інших, обмінюватися ідеями та бути в курсі нових практик. Різноманітна мережа відкриває менеджерам різні перспективи та сприяє безперервному навчанню.

Заохочуйте експерименти та ризик: Щоб сприяти безперервному навчанню, менеджери повинні створити середовище, в якому заохочуються експерименти та прийняття ризиків. Вони повинні надавати можливість членам своєї команди випробовувати нові підходи, вчитися на невдачах і ділитися отриманими уроками. Створюючи безпечне та сприятливе середовище, менеджери сприяють інноваціям, творчості та постійному вдосконаленню.

Заохочуйте допитливість та інтелектуальну цікавість: Допитливість є ключовим рушієм безперервного навчання. Менеджери повинні розвивати власну допитливість і заохочувати допитливість у своїх командах. Вони

можуть заохочувати ставити запитання, досліджувати нові ідеї та кидати виклик існуючим припущенням. Розвиток інтелектуальної допитливості сприяє жадобі до знань і прагненню до навчання протягом усього життя.

Покажуйте приклад: Менеджери повинні показувати власний приклад і демонструвати свою прихильність до безперервного навчання. Демонструючи власні навчальні зусилля, ділячись досвідом та обговорюючи власні цілі розвитку, менеджери надихають і мотивують членів своєї команди визначати пріоритети у власному навчанні. Коли менеджери демонструють мислення, спрямоване на розвиток, і пристрасть до навчання, це створює позитивну культуру навчання в усій організації.

Впроваджуючи ці рекомендації, менеджери можуть сприяти розвитку культури безперервного навчання та розвитку, сприяючи власному професійному зростанню та зростанню своїх команд. Безперервне навчання не лише покращує управлінські навички

Висновки до розділу 3

Аналіз психолого-педагогічних досліджень свідчить про актуальність вивчення психологічних особливостей саморегуляції у професійній діяльності менеджерів. Саморегуляція є важливим аспектом особистісного та професійного розвитку, що дозволяє менеджерам ефективно орієнтуватися у викликах, приймати обґрунтовані рішення та підтримувати оптимальну продуктивність у своїй діяльності.

Саморегуляція менеджерів у професійній діяльності передбачає свідомий контроль, оцінку та коригування своїх думок, емоцій та поведінки для досягнення бажаних результатів. Вона охоплює різні психологічні процеси, включаючи постановку цілей, контроль імпульсів, управління емоціями, тайм-менеджмент і когнітивну гнучкість.

На саморегуляцію менеджерів у професійній діяльності впливають кілька факторів:

Орієнтація на мету: Менеджери з чітким відчуттям мети і чітко визначеними цілями краще здатні регулювати свої дії і досягати бажаних результатів. Постановка конкретних, складних і досяжних цілей створює основу для саморегуляції та спрямовує зусилля і увагу менеджерів.

Емоційний інтелект: Саморегуляція тісно пов'язана з емоційним інтелектом, який передбачає здатність розпізнавати, розуміти та керувати емоціями у себе та інших. Емоційно розумні менеджери можуть ефективно регулювати свої емоції, зберігати спокій під тиском та приймати раціональні рішення у складних ситуаціях.

Самосвідомість: Розвиток самосвідомості є життєво важливим для саморегуляції. Менеджери, які володіють глибоким розумінням своїх сильних і слабких сторін, цінностей і тригерів, можуть більш ефективно контролювати і регулювати свої думки і поведінку. Самосвідомість дозволяє менеджерам визначати потенційні сфери для вдосконалення і вносити необхідні корективи.

Управління стресом: Ефективне управління стресом відіграє вирішальну роль у саморегуляції. Менеджери, які вміють розпізнавати і контролювати свій рівень стресу, здатні краще регулювати свої емоційні реакції, чітко мислити і зосереджуватися на виконанні професійних завдань. Впровадження методів зниження стресу, таких як вправи на розслаблення або практики усвідомленості, покращує здатність до саморегуляції.

Зворотній зв'язок і рефлексія: Регулярний зворотний зв'язок і самоаналіз дають цінну інформацію для саморегуляції. Менеджери, які активно шукають зворотного зв'язку, аналізують свої дії та вчаться на власному досвіді, можуть вносити корективи у свою поведінку, процеси прийняття рішень та стратегії. Безперервне навчання та вдосконалення сприяють ефективній саморегуляції у професійній діяльності.

Тайм-менеджмент: Ефективне управління часом має важливе значення для саморегуляції у професійній діяльності. Менеджери, які планують і визначають пріоритети своїх завдань, правильно розподіляють час і підтримують збалансоване робоче навантаження, можуть регулювати свою

продуктивність, уникати прокрастинації і забезпечувати своєчасне виконання своїх обов'язків.

Процеси прийняття рішень: Саморегульовані менеджери використовують систематичні та раціональні процеси прийняття рішень. Вони збирають відповідну інформацію, розглядають різні точки зору, зважують всі "за" і "проти" та роблять обґрунтований вибір. Залучення до критичного мислення та уникнення імпульсивного прийняття рішень сприяє ефективному саморегулюванню.

Рівень мотивації:

Мотивація слугує фундаментальною рушійною силою саморегуляції. Менеджери, які мають високий рівень мотивації, з більшою ймовірністю будуть послідовно займатися саморегуляцією поведінки. Мотивація підживлює їхню рішучість, наполегливість і відданість досягненню професійних цілей. Незалежно від того, чи зумовлена вона внутрішніми факторами, такими як особисте задоволення або відчуття мети, чи зовнішніми, такими як визнання або кар'єрний ріст, мотивація відіграє життєво важливу роль у спрямуванні зусиль менеджерів щодо саморегуляції.

Отже, психологічні особливості саморегуляції мають вирішальне значення у професійній діяльності менеджерів. Розвиваючи цілеспрямованість, емоційний інтелект, самосвідомість, навички управління стресом та ефективний тайм-менеджмент, менеджери можуть покращити свої можливості саморегуляції. Пошук зворотного зв'язку, залучення до самоаналізу та використання систематичних процесів прийняття рішень ще більше посилюють саморегуляцію у професійній діяльності. Розуміння та врахування цих психологічних особливостей сприяють здатності менеджерів долати виклики, оптимізувати роботу та досягати успіху у своїй професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Цілі дослідження зосереджені на теоретичному вивченні, дослідженні особливостей, емпіричному дослідженні та розробці рекомендацій щодо процесів саморегуляції у професійній діяльності менеджерів. Отримані результати дають цінне уявлення про природу саморегуляції та її вплив на управлінську ефективність у складних і стресових професійних умовах.

1. Теоретичне дослідження: Завдяки всебічному теоретичному аналізу дослідження заглибилося в концептуальні засади та глибинні процеси саморегуляції в контексті професійної діяльності. Аналіз літератури виявив значну невизначеність у термінах та поняття, сформулював аргументацію щодо взаємозамінності таких понять як саморегуляція та самоменеджмент.

Було препаровано поняття самоактивності на три компоненти:

Регулювання передбачає приведення чогось у відповідність до встановлених норм і правил шляхом порівняння наявних і бажаних значень та внесення відповідних коректив.

Управління зосереджується на сприянні функціонуванню, взаємодії та розвитку явищ у межах визначених параметрів, спрямованих на підтримку стабільності або досягнення конкретних цілей.

Організація відноситься до процесів або дій, які покращують взаємозв'язки між елементами для формування стійкої системи. На відміну від регулювання та управління, організація передбачає зміни, зумовлені зовнішнім впливом на систему, при цьому вирішальне значення має взаємодія між компонентами.

Було зазначено недостатню сфокусованість дослідників на особистісному компоненті саморегуляції.

Також було зазначено, що особистісний підхід у вивченні саморегуляції у професійній діяльності менеджерів не є достатньо вивченим, на дослідженні цього аспекту і було сфокусовано дослідження.

2. Особливості саморегуляції: Дослідження пролило світло на унікальні особливості та характеристики саморегуляції, які демонструють менеджери у своїй професійній діяльності. Воно показало, як цілеспрямованість, емоційний інтелект, самосвідомість, управління стресом, зворотний зв'язок і рефлексія, тайм-менеджмент, процеси прийняття рішень і мотивація переплітаються у формуванні саморегуляторних здібностей менеджерів.

3. Емпіричне дослідження: Шляхом проведення емпіричних досліджень було отримано емпіричні докази щодо практик і моделей саморегуляції, які використовують менеджери у своїй професійній діяльності. За допомогою опитувань, та проведення методик було зібрано реальні дані, які сприяли незначному покращенню розуміння особливостей саморегуляції в управлінському контексті. Було зазначено незначну відмінність групи працюючих студентів загальна характеристика яких була більш сплющеною за усіма шкалами усіх методик у порівнянні з групою непрацюючих студентів, також була наявна більша практична, прагматична вираженість працюючої групи, у поєднанні з значно більшою гнучкістю, що може вказати на професійну деформацію під впливом робочою середою середі типового менеджера.

4. Рекомендації для керівників: На основі теоретичних висновків та емпіричних даних дослідження були розроблені практичні рекомендації, спрямовані на підвищення якості саморегуляції та ефективності управлінської діяльності, особливо в стресових професійних умовах. Було сформовано наступні рекомендації:

Постановка цілей: Керівники повинні встановлювати чіткі, конкретні та досяжні цілі, які відповідають цілям організації. Постановка цілей SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) може посилити фокус і дати відчуття напрямку.

Розвиток емоційного інтелекту: Менеджери повинні інвестувати в розвиток свого емоційного інтелекту, що передбачає розуміння та ефективне управління емоціями. Це включає в себе підвищення самосвідомості, емпатії

та здатності керувати міжособистісними відносинами з чутливістю та професіоналізмом.

Самосвідомість: Менеджери повинні розвивати самосвідомість, розмірковуючи над своїми думками, емоціями та поведінкою. Цього можна досягти шляхом самоаналізу, отримання зворотного зв'язку від інших та участі в таких видах діяльності, як усвідомленість або ведення щоденників.

Методи управління стресом: Менеджери повинні вивчити і застосовувати методи управління стресом, щоб впоратися зі стресом і знизити його рівень. Це можуть бути такі практики, як глибоке дихання, фізичні вправи, час для релаксації та пошук підтримки від колег або професійних ресурсів.

Стратегії управління часом: Менеджери повинні впроваджувати ефективні стратегії управління часом, щоб визначати пріоритетність завдань, встановлювати дедлайни та ефективно розподіляти ресурси. Такі методи, як визначення пріоритетів, делегування повноважень та ефективне планування, можуть допомогти оптимізувати продуктивність.

Системи прийняття рішень: Керівники повинні використовувати структуровані системи прийняття рішень, які передбачають збір відповідної інформації, розгляд альтернативних варіантів, оцінку ризиків та прийняття обґрунтованих рішень. Це може допомогти підвищити якість та ефективність процесів прийняття рішень.

Посилення мотивації: Керівники повинні зосередитися на підвищенні мотивації в своїх командах, надаючи чіткі очікування, визнаючи досягнення, пропонуючи можливості для зростання та сприяючи створенню позитивного робочого середовища. Розвиток внутрішньої мотивації та узгодження індивідуальних цілей з цілями організації може підвищити загальну продуктивність.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 304 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Типология активности личности Психологический журнал, Том 6, №5, 1985. – С. 3 – 18.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. - 338 с.
4. Боришевский М.И. Развитие саморегуляции поведения школьников. Дис. ... доктора психол. в форме науч.докл: 19.00.07 КГПИ им. М.П.Драгоманова. К., 1992 . 77с.
5. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. 256с.
6. Якунин В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие 2-е изд. СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2000. 349с.
7. Большой энциклопедический словарь. Гл.ред. А.М.Прохоров. М.: Научное изд-во “Большая Российская энциклопедия”; С-Петербург: “Норитт”, 1997. С.849.
8. Психология. Словарь. Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
9. Моросанова В.И. Стилевые особенности саморегулирования личности Вопр. психол. 1991. № 1. С. 121-127.
10. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека Психол. журн. 1995. № 4. С. 26-35.
11. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 1998.
12. А. Д. Ишков Учебная деятельность студента. Психологические факторы успешности М.: АСВ, 2004, ISBN 5-93093-326-X

13. Сухенко Я.В. Психологічна допомога та самопомога: сучасні підходи у навчанні дорослих. Психологія та педагогіка: зб. тез наук. робіт учасників міжнар. наук.-практ. конф., (м.Львів, 22–23 груд. 2017р.). Львів: ГО «Львів. пед. спільнота», 2017. С.36-38.
14. Сухенко Я.В. Індивідуальна освітня траєкторія: міждисциплінарний аналіз феномену. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2017. Вип. 4, т. 2. С. 111–116.
15. Прохоров А.О. Саморегуляція психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. М. : ПЕР СЭ, 2005. 262с.
16. Нецверт В.К. Саморегуляція як системно організований процес внутрішньої психічної активності студентів. Молодий вчений. –2017.– №4 (44). С. 405–409.
17. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках.: Пер.с нем. М.: Экономика, 1991. 232 с.
18. Винославська О.В. Самоменеджмент у структурі психологічної культури викладача технічного університету. Вісник НТУУ “КПІ”: Філософія. Психологія. Педагогіка, 2002. №2 (5). С. 83-94.
19. Колпаков В. О начале становления теории и практики самоменеджмента. Персонал – 2001, № 8 – С. 49-54.
20. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело, 1991. 319 с.
21. Фромм Э. Душа человека : Пер. с англ. – М.: Республика, 1992. 430 с.
22. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. – М.: Нар. Образование, 1995. С. 117-121.
23. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: Учеб.пособие. 2-е изд., испр. К.: МАУП, 2002. 360 с.
24. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: Психология бизнеса. Пер. с нем. В.Кузавлев и др. – 4 изд., просмотр. и доп. М.: Издат. Группа “Прогресс-Интер”, 1993. 240 с.

25. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. 256с.
26. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. II. М.: Педагогика, 1989. 328 с.
27. Прыгин Г.С. Проявление “автономности” и “зависимости” в осознанной регуляции деятельности: Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 Науч. иссл. ин-т общей и педагогической психологии АПН Украины. М., 1983. 23 с.
28. Боришевский М.И. Развитие саморегуляции поведения школьников. Дис. ... доктора психол. в форме науч. докл: 19.00.07. КГПИ им. М.П. Драгоманова. К., 1992. 77с.
29. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 304 с.
30. Абульханова-Славская К.А. Типология активности личности. Психолог. журнал, Том 6, №5, 1985. С. 3–18.
31. Куценко Г.В. Когнітивний стиль особистості в структурі саморегуляції соціальної поведінки: Дис. ...канд психолог. наук: 19.00.01. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 1998. 192 с.
32. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: Феномен, структура и функции в произвольной активности человека. Российская академия образования, Психологический ин-т. М.: Наука, 1998. 192 с.: табл.
33. Барановская Т.А. Формирование самоконтроля как механизма регуляции учебной деятельности. Психология студента как субъекта учебной деятельности / Ред. Кол.: И.А. Зимняя (отв. Ред.) и др. М, 1989. С. 119-127 (Сб. научн. тр. / Моск. ин-т иностр. языков им. Мориса Тореза; вып. 327).
34. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности. Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981. С. 158-163.

- 35.Боришевский М.И. Развитие саморегуляции поведения школьников. Дис. ... доктора психол. в форме науч.докл: 19.00.07 / КГПИ им. М.П.Драгоманова. К., 1992 . 77с.
- 36.Захарова А.В. Развитие контроля и оценки в процессе формирования учебной деятельности. Формирование учебной деятельности школьников. М.: Педагогика, 1982. С. 107-153.
- 37.Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. М.: Наука, 1977. 144 с.
- 38.Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. 256с.
- 39.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
- 40.Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2000. 332 с.
- 41.Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. – М.: ЗАО Бизнес-шк., 1997. 256 с.
- 42.Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. К.: Наукова думка, 1990. 250 с.
- 43.Брэддик У. Менеджмент в организации. М., 1997. 480 с.
- 44.Генов Ф. Психология управления: Основные проблемы: Пер. с болг. М.: Прогресс, 1982. 422 с.
- 45.Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992. 168 с.
- 46.Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. К.: МЗУУП, 1994. 384 с.
- 47.Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2000. 332 с.
- 48.Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. К.: МЗУУП, 1994. 384 с.

49. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2000. 332 с.
50. Карпов А.В. Психология менеджмента: Уч.пособие для студ.вузов. М.: Гардарики, 1999. 584 с.
51. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посібник. К.: МАУП, 176 с.
52. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2 изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1996. 384 с.
53. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М.: Перспектива, 1997. 288 с.
54. Маслов В., Шакурова В. Принципи менеджменту в установах освіти. Освіта і управління, 1997. Т.1. №1. С 77-84.
55. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
56. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, М. и др., 2003. 351 с. (Серия “Теория и практика менеджмента”).
57. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. М.: ЗАО Бизнес-шк., 1997. 256 с.
58. Колпаков В. О начале становления теории и практики самоменеджмента. Персонал – 2001, № 8 С. 49-54.
59. С. В. Кардашина, Н. В. Шаньгина. Психометрические характеристики русскоязычной версии Опросника К. Томаса – Р. Килманна. Педагогическое образование в России, 2016.
60. Кафедра математической статистики ИВМиИТ КФУ 30 декабря 2020 г. Научно-популярная статья t-критерий Стьюдента.
61. Нещерет В.К. Саморегуляція як системно організований процес внутрішньої психічної активності студентів. Молодий вчений. 2017. №4 (44). С. 405–409.

62. Сухенко Я.В. Індивідуальна освітня траєкторія: міждисциплінарний аналіз феномену. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2017. Вип. 4, т. 2. С. 111–116
63. Сухенко Я.В. Психологічна допомога та самопомога: сучасні підходи у навчанні дорослих. Психологія та педагогіка: зб. тез наук. робіт учасників міжнар. наук.-практ. конф., (м.Львів, 22–23 груд. 2017р.). Львів: ГО «Львів. пед. спільнота», 2017. С.36–38.
64. Сингаївська І.В. Розвиток психологічної компетентності керівників організацій. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.). К.: Університет "КРОК", 2022.
65. Сингаївська І.В., Архипчук І.В. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2022. № 3-4 (27). С. 142–148.
66. Гура Г. Н., Сингаївська І.В. Психологічні чинники продуктивних управлінських рішень. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021.
67. Сингаївська І. В., Федорець С. Б. Організаційно-психологічні чинники, що впливають на управлінську ефективність: уявлення працівників. Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 35. 2019. С. 148–157.
68. Сингаївська І. В., Федорець С. Б. Психологічний аналіз поняття менеджменту та стилів управління. Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 29. 2017. С. 197–205.

- 69.Кутас М. С. Лідерство як фактор успішності керівника проекту. Правничий вісник Університету «Крок». Вип. 14. Київ, 2012. С. 101–106.
- 70.Брич В.Я. Акмеологічна модель фахівця нового типу. В. Брич, Х. Снігур. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1 (29). С. 122-131.
- 71.Науменко Р.А., БериславськаО.М. Детермінанти нової моделі публічного управління. Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку: матеріали щоріч. Все-укр. наук.-практ. конф. За міжнар. участю, присвяч. 100-річчюдерж. Службив Україні (Київ, 25 трав. 2018 р.): у 5 т. / за заг. ред. В.С. Куйбіди, М.М. Білинської, О.М. Петроє. Київ: НАДУ. 2018. Т.5. С. 58-61.
- 72.Науменко Р.А. Компетентнісний підхід в оцінюванні керівного персоналу державної служби України. // Теорія та практика державного управ-ління і місцевого самоврядування. 2018. № 2. URL: https://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2018_2_35 .
- 73.Флярковська, О. В. «Формування соціальної компетентності у підлітковому віці.» Наукові записки Малої академії наук України 2 (18) (2020): 81-87.
- 74.Боснюк В.Ф. Математичні методи в психології курс лекцій. Харків 2016.
- 75.Losada, L. Reflection and construction of knowledge concerning social skills and social competence. Revista Caribeña de Investigación Educativa, 2(1), 2018, 7-22.
- 76.Dufner, M., Gebauer, J. E., Sedikides, C., Denissen, J. J. Self-enhancement and psychological adjustment: A meta-analytic review. Personality and Social Psychology Review, 23(1), 2019, 48-72.
- 77.Losada, L. Reflection and construction of knowledge concerning social skills and social competence. Revista Caribeña de Investigación Educativa, 2(1), 2018, 7-22.
- 78.Boyd, C. E. The Moderating Role of Social Competence in the Association between Adolescent Mental Health Symptomatology and (Doctoral dissertation, Colorado State University), 2022.

79. Dufner, M., Gebauer, J. E., Sedikides, C., Denissen, J. J. Self-enhancement and psychological adjustment: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(1), 2019, 48-72.

Всього джерел – 79

Джерел за останні п'ять років – 24 (13, 14, 16, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 17 (13, 14, 16, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74)

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 7 (59, 60, 75, 76, 77, 78, 79)

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Морасанова

Інструкція

Пропонуємо Вам низку висловлювань про особливості поведінки.

Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть одну з чотирьох можливих відповідей: "Вірно", "Мабуть, вірно", "Мабуть, невірно", "Невірно" і поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей.

Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути хороших чи поганих відповідей, оскільки це не випробування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

Бланк:

№		1	2	3	4
1	Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.				
2	Люблю всякие приключения, могу идти на риск.				
3	Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.				
4	Придерживаюсь девиза «Выслушай совет, но сделай по-своему».				
5	Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.				
6	Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.				
7	Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1-2 дней для подготовки.				
8	Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.				
9	Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.				
10	Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.				
11	Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.				
12	Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.				
13	Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является «Семь раз отмерь, один раз отрежь».				
14	Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.				
15	Не люблю много раздумывать о своем будущем.				
16	В новой одежде часто ощущаю себя неловко.				
17	Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.				
18	Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.				
19	Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.				
20	Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.				
21	Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.				
22	Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.				
23	В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.				
24	При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.				
25	Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.				
26	Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.				
27	Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.				

28	Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.			
29	Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.			
30	В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.			
31	Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.			
32	Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.			
33	Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.			
34	Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.			
35	Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.			
36	В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.			
37	Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.			
38	Редко отступаю от начатого дела.			
39	Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.			
40	Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.			
41	Про меня говорят, что я «разбрасываюсь», не умею отделить главное от второстепенного.			
42	Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.			
43	Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.			
44	После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.			
45	Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.			
46	Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.			

«Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації» Автори:
Кеннет Томас, Ральф Кілманн

Інструкція

У кожній парі виберіть те судження, яке найточніше описує Вашу типову поведінку в конфліктній ситуації.

Бланк:

1. -

а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение проблемы.

б) Я пытаюсь подчеркнуть те стороны проблемы, по которым мы согласны друг с другом, а не обсуждать вопросы, по которым у нас согласия нет.

2. -

а) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь заниматься как своими проблемами, так и проблемами партнера.

3. -

а) Обычно я настойчив в достижении своих целей.

б) Я мог бы попытаться успокоить эмоции партнера, чтобы сохранить наши отношения.

4. -

а) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. -

а) В ходе выработки решения проблемы я обязательно обращаюсь ко всем партнерам за помощью.

б) Я пытаюсь сделать всё, что необходимо, чтобы избежать ненужного обострения ситуации.

6. -

а) Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

б) Я пытаюсь отстоять свою позицию.

7. -

а) Я пытаюсь отложить решение спорного для меня вопроса, чтобы получить некоторое время на обдумывание.

б) Я уступаю по некоторым пунктам в обмен на уступки в других вопросах.

8. -

а) Обычно я настойчив в достижении своих целей.

б) Я в открытую стараюсь определить все проблемы и спорные вопросы.

9. -

а) Я полагаю, что разногласия не всегда настолько значимы, чтобы о них беспокоиться.

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. -

а) Я настойчив в достижении своих целей.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. -

а) Я в открытую стараюсь определить все проблемы и спорные вопросы.

б) Я мог бы попытаться успокоить эмоции партнера, чтобы сохранить наши отношения.

12. -

а) Иногда я избегаю занимать позиции, которые могли бы вызвать споры.

б) Я позволю партнеру сохранить часть своих позиций, если он позволит мне сделать то же самое.

13. -

а) Я предлагаю договориться.

б) Я настаиваю, чтобы мои требования были выполнены.

14. -

а) Я высказываю партнеру свои предложения и интересуюсь его предложениями.

б) Я пытаюсь продемонстрировать партнеру логику и выгоды моей позиции.

15. -

а) Я мог бы попытаться успокоить эмоции партнера, чтобы сохранить наши отношения.

б) Я пытаюсь сделать всё, что необходимо, чтобы избежать обострения ситуации.

16. -

а) Я пытаюсь не обижать партнеров.

б) Я пытаюсь убедить партнера в достоинствах моей позиции.

17. -

а) Обычно я настойчив в достижении своих целей.

б) Я пытаюсь сделать всё, что необходимо, чтобы избежать ненужного обострения ситуации.

18. -

а) Если это сделает другого человека счастливее, я мог бы позволить ему сохранить свое мнение.

б) Я позволю партнеру сохранить часть своих позиций, если он позволит мне сделать то же самое.

19. -

а) Я в открытую пытаюсь определить все проблемы и спорные вопросы.

б) Я пытаюсь отложить решение спорного для меня вопроса, чтобы получить некоторое время на обдумывание.

20. -

а) Я стараюсь незамедлительно преодолевать наши разногласия.

б) Я пытаюсь найти привлекательное для обеих сторон сочетание выигрышей и потерь.

21. -

а) Перед переговорами я пытаюсь быть внимательным к пожеланиям партнера.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. -

а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

б) Я настаиваю на выполнении моих пожеланий.

23. -

а) Я очень часто бываю озабочен тем, чтобы были удовлетворены все наши пожелания.

б) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение проблемы.

24. -

а) Если позиция другого человека кажется ему очень важной, я попытаюсь пойти навстречу его пожеланиям.

б) Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. -

а) Я пытаюсь продемонстрировать партнеру логику и выгоды моей позиции.

б) Перед переговорами я пытаюсь быть внимательным к пожеланиям партнера.

26. -

а) Я предлагаю договориться.

б) Я почти всегда бываю озабочен тем, чтобы были удовлетворены все наши пожелания.

27. -

а) Иногда я избегаю занимать позиции, которые могли бы вызвать споры.

б) Если это сделает другого человека счастливее, я мог бы позволить ему сохранить свое мнение.

28. -

а) Обычно я настойчив в достижении своих целей.

б) В процессе поиска решения проблемы я обычно обращаюсь ко всем партнерам за помощью.

29. -

а) Я предлагаю договориться.

б) Я полагаю, что разногласия не всегда настолько значимы, чтобы о них беспокоиться.

30. -

а) Я пытаюсь не обижать партнеров.

б) Я всегда работаю над проблемой совместно с партнером для того, чтобы мы могли ее разрешить.

Додаток В

Опитувальник стилів діяльності, LSQ Автори: П. Хоні, А. Мемфорд
(1992)

Інструкція

Пропоновані вам твердження не є правильними чи неправильними, а лише констатують певні відмінності в діяльності людей.

Уважно прочитайте кожне твердження і позначте ті з них, які більшою мірою відповідають вашій поведінці та схильностям.

Бланк:

№		Да	Нет
1	Порой действую без учета возможных последствий.		
2	Считаю, что формальные процедуры и правила ограничивают людей.		
3	Нравится, когда есть время для тщательной подготовки к работе.		
4	Предпочитаю принимать решения осторожно, взвесив несколько альтернативных вариантов.		
5	Обычно точно знаю, что правильно, а что неправильно, что хорошо, а что плохо.		
6	Склонен решать проблемы последовательно, продвигаясь шаг за шагом.		
7	Ориентирован, в первую очередь, на завершение запланированной работы.		
8	Придерживаюсь установленных процедур и правил, пока они эффективны.		
9	Полагаю, что действия, основанные на чувствах, являются столь же здравыми, как и действия, основанные на обдумывании и анализе.		
10	Предпочитаю реагировать на события спонтанно и гибко.		
11	Уделяю пристальное внимание деталям, прежде чем прийти к какому-либо заключению.		
12	Осторожен, и не делаю слишком поспешных выводов.		
13	Склонен общаться, соблюдая дистанцию, и поддерживать несколько формальные отношения с коллегами.		
14	Не терплю неупорядоченности и предпочитаю все «увязывать» в согласованные схемы.		
15	Новые, интересные идеи стремлюсь немедленно реализовать на практике.		
16	В обсуждениях стараюсь придерживаться сути дела и избегать пространных рассуждений.		
17	Чувствую себя не очень комфортно в обществе спокойных, вдумчивых людей.		
18	Предпочитаю наслаждаться настоящим моментом, не отвлекаясь на мысли о прошлом или будущем.		
19	Обычно выслушиваю мнение других людей, прежде чем самому что-либо предпринять.		
20	В дискуссиях нравится наблюдать за поведением других участников.		
21	Склонен соотносить свои действия с некоторыми общими принципами.		
22	Легкомысленные, несерьезные люди меня обычно раздражают.		
23	Меня обычно привлекают конкретные приемы и техники, непосредственно реализуемые на практике.		
24	Предпочитаю оценивать идеи по практической пользе от них.		

24	Предпочитаю оценивать идеи по практической пользе от них.		
25	Новые, необычные идеи меня привлекают в большей степени, чем простые и легко реализуемые на практике.		
26	Много и ярко говорю.		
27	Испытываю дискомфорт, если вынужден выполнять работу в спешке.		
28	При подготовке доклада, реферата или выступления делаю множество черновых набросков.		
29	Меня интересуют общие принципы и теории, подводящие основание под факты и события.		
30	Предпочитаю, чтобы все мероприятия проводились в соответствии с намеченным планом.		
31	Нравятся люди, которые подходят к проблемам с практической, а не с теоретической точки зрения.		
32	В ходе обсуждения меня обычно раздражают любые отклонения от темы.		
33	Быстро надоедает работа, требующая внимательного отношения к деталям		
34	Испытываю воодушевление от участия в ярких событиях и рискованных ситуациях.		
35	Прежде чем действовать, как правило, все тщательно обдумываю.		
36	В целом охотнее слушаю, чем говорю.		
37	Нравится, когда могу соотнести текущие действия с долгосрочной перспективой.		
38	Стараюсь избегать обсуждения субъективных или неоднозначных тем.		
39	Не обращаю внимания на чувства людей, пока работа не закончена.		
40	Люди часто считают, что я не чувствителен к их переживаниям и эмоциям.		

Анкета власної розробки

Бланк:

https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?origin=OfficeDotCom&lang=ru&route=Templates&subpage=design&id=na2Uz4Mp9UOZCXImAuohZZKSJ7yEYvliP_tnLkhF1FUREIPSUJORVBMWDQ3SDVBRVBGSVBFSjI3MS4u&analysis=false

1.

Вкажіть ваш вік

21-23р

24-26р

27-29р

29+р

2. Вкажіть вашу стать

Чоловіча

Жіноча

Інше

3. Чи плануєте ви працювати по спеціальності?

Так, планую

Ні, не планую

4. Чи працюєте ви за спеціальністю у рамках навчання?

Так, працюю\працював

Ні не працюю

5. Який ваш досвід роботи за спеціальністю?

0

0.1-1р

1-2р

2-5р

5+р

6. Ваша управлінська позиція ієрархічно характеризується як?

Менеджер нижчої ланки

Менеджер середньої ланки

Менеджер вищої ланки

7. Вкажіть який рівень управління вас приваблює найбільше (без огляду на зарплатню, суто з персональної точки зору)

інституційний (TOP) – визначає місію та цілі організації, забезпечує довгострокове планування, зв'язки організації із зовнішнім середовищем.

управлінський (MIDDLE)– забезпечує координацію роботи структурних підрозділів організації;

технічний (LOW)– забезпечує щоденні операції та дії, необхідні для ефективної роботи організації.

8. Опишіть як для вас виглядає емоційна саморегуляція на робочому місці у рамках управлінської діяльності.

9.Надайте розгорнуту відповідь на питання "Як я планую регулювати свою емоційну сферу у робочому середовищі?"

10.Чи вважаєте ви механізми саморегуляції та відповідні навички важливими у професійній діяльності менеджера? Так? Чому? Ні? Чому?

11.Чи вважаєте ви правдивим наступне твердження? Ефективна саморегуляція є значним фактором успішності управлінської діяльності.

Так, вважаю

Ні, не вважаю

Більше так чим ні

Більше ні чим так

12.Чи вважаєте ви правдивим наступне твердження? Ефективна саморегуляція є значним фактором у подоланні конфліктів у професійному середовищі.

Так, вважаю

Ні, не вважаю

Більше так чим ні

Більше ні чим так

13.Якою є особистість успішного менеджера на Вашу думку?

14.Який стиль управління Ви би обрали на бажаному вами робочому місці у якості менеджера?

авторитарний;
ліберальний;
демократичний.
на розсуд організації
Змішаний\Не знаю

15. Неведіть декілька механізмів\методів\способів саморегуляції які Ви вважаєте ефективними або доцільними у використанні у рамках професійної діяльності менеджера.

16. Чи прагнете Ви до високого рівню саморегуляції?

Так

Ні

Більше Так ніж Ні

Більше Ні ніж Так