

УДК 159.923.2

САМОМЕНЕДЖМЕНТ: ПРОЦЕСУАЛЬНА ТА ДИСПОЗИЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Олена Штепа

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Дорошенка, 41, м. Львів, 79000, Україна,
e-mail: elena_shtepa@list.ru

Описано напрями самоменеджменту. За допомогою аналізу наукової структури феномену обґрунтовано, що самоменеджмент є саме технологією самоорганізування. На теоретичному рівні виявлено особливості самоменеджменту у формах поведінки – волі та долаючої поведінки. Наведено результати порівняння самоменеджменту та дескрипторів самоорганізування. Емпірично визначено позиціонування самоменеджменту в координатах “активність” – “оптимізм”. Подано авторську Шкалу самооцінки самоменеджменту. Визначено самоменеджмент як технологію оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущої для неї мети.

Ключові слова: самоменеджмент, технологія, самоорганізування, мета.

Сучасній людині важливо вміти організувати себе, тобто здійснювати самоменеджмент (self-management). Сьогодні самоменеджмент визначають як: 1) науку про самокерування і самоорганізацію людини; 2) роботу людини над собою в межах особистісного розвитку та оволодіння методами ділової активності (зокрема керування проектами і грошима), керування людиною власним життям [15]. Самоменеджментом також вважають здатність людини (зокрема керівника) організувати свою діяльність так, щоб чітко розпланувати робочий та вільний час [14]. **Самоменеджментом називають і управління власними ресурсами, тобто вміння їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати й бути успішною і самодостатньою людиною [15].**

Аніта та Клаус Бішоф (2006) запропонували авторське визначення самоменеджменту як “ключової техніки”, яка полягає в умінні “ставити перед собою професійну мету та досягати її, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами” [3, с. 8]. Джулія Моргенстерн, вважає, що “самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим використанням випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і змістовно використовувати свій час. Головна мета самоменеджменту в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати течією свого життя (самовизначатись) і долати зовнішні обставини” [6].

Визначають такі функції самоменеджменту: 1) постановка мети, 2) планування, 3) прийняття рішення, 4) реалізування та організування, 5) контроль,

б) інформація та комунікація (найважливіша функція самоменеджменту) [15].

Вважають, що характеристиками високого рівня самоменеджменту в людині є її знання своєї індивідуальної техніки роботи, її здатність піклуватись про своє здоров'я, її вміння володіти власним емоційно-вольовим потенціалом, її навички самодисципліни, її здатність формулювати і реалізовувати свою життєву мету [15].

На основі аналізу літературних джерел ми виділили та визначили основні напрями:

1. Тайм-менеджмент (організація часу). Автор напряму – Д. Адаір [1]. Метою такого менеджменту є вміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи.

2. Стрес-менеджмент (самоорганізування у стресових ситуаціях). Автор напряму – М. Фрезе [8]. Його мета – вміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності.

3. Тіім-менеджмент (командний менеджмент). Автор напряму – Г. Паркер [12]. Метою такого менеджменту є вміння людини самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати.

4. Імпресіон-менеджмент (менеджмент справляння враження). Автор напряму – Е. Джоунс [2]. Його мета – це вміння людини справляти на навколишніх доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе.

Вважаємо, що слушно виокремити ще такий напрям самоменеджменту, як ресурс-менеджмент. На нашу думку, ресурс-менеджмент – це самоорганізування особистих цінностей. Його мета – це вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку.

Незважаючи на те, що здатність людини до самоменеджменту розглядають як важливу характеристику успішної людини і традиційно визначають як компетенцію перспективних менеджерів та лідерів, вважаємо, що необхідно звернути увагу на проблему невизначеності самоменеджменту в структурі наукового знання. Тому мета нашого дослідження – визначити самоменеджмент на теоретичному рівні та емпірично виявити його показники.

На наш погляд, сформульовану проблему можна висвітлити, якщо визначити координати самоменеджменту як напряму, теорії, технології чи інструментарію у структурі наукового світогляду (табл. 1).

Таблиця 1.

Наукова структура феномену самоменеджменту

Напрями порівняння	Характеристики самоменеджменту
Науковий напрям: наявність групи теорій, об'єднаних спільною ідеєю (специфічний понятійний апарат, дотримання принципів певної парадигми, визначена методологія досліджень, можлива верифікація результатів дослідження) (Є. Сапогова, 2001) [11].	Самоменеджмент – наука про самокерування і самоорганізацію людини [15].
Теорія: узагальнення досвіду, суспільної практики, що відображає об'єктивні закономірності розвитку природи та суспільства (В. Шапарь, 2005) [13].	Самоменеджмент – робота людини над собою в межах особистісного розвитку [15]

<p>Модель: достовірний опис, пояснення та прогноз щодо об'єкта (економний опис процесу, опис динаміки процесу, гнучкість структури, емпіричні факти патологічної відсутності або патологічного здійснення процесу) (В. Літцман, 2001) [4].</p>	<p>Самоменеджмент – здатність людини організувати своєю діяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий та вільний час [6].</p>
<p>Технологія: система взаємопов'язаних методик, спрямованих на розв'язання певного типу проблем та досягнення конкретного результату (теоретичні, корекційні, діагностичні складові частини) (В. Панок, 1999) [9].</p>	<p>Самоменеджмент – це ключова техніка, яка полягає в умінні “ставити перед собою професійну мету та досягати її, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами (А. Бішоф, К. Бішоф) [3]. Самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим використанням випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і змістовно використовувати свій час (Дж. Моргенстерн) [6].</p>
<p>Інструментарій (Психологічний словник, 2008) [10] або техніка (Овчарова Р. В., 2001) [7]: структурований набір методик, за допомогою яких можлива діагностика та корекція проблеми певного типу.</p>	<p>Самоменеджмент – це оволодіння методами ділової активності [15].</p>
<p>Наукова метафора: екстраполяція наукового пояснення процесу або явища у загальноживані поняття (Психологічний словник, 2008) [13].</p>	<p>Самоменеджмент – це вміння бути успішним (авт.)</p>

На основі аналізу характеристик самоменеджменту вважаємо, що слушно його позиціонувати як технологію оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущої для неї мети. Виявом здатності до самоменеджменту бачимо психологічну компетентність людини у самоорганізуванні.

Доцільно на теоретичному рівні виявити особливості самоменеджменту у порівнянні з волею та долаючою поведінкою (зміст форм поведінки – [5; 13]) (табл. 2).

Таблиця 2

Особливості самоменеджменту порівняно з формами поведінки

Характеристики порівняння	Самоменеджмент	Воля	Копінг (долаюча поведінка)
Форма вияву	Мотиваційна характеристика	Форма поведінки	
Структурна складова	Внутрішньоорганізованої мотивації	Характеру	Поведінки
Характеристика процесу	Раціональність	Цілеспрямованість	Динамічність
Контекст поняття мети	Результат	Нагорода	Спокій
Контекст поняття сенсу	Критерій самоповаги	Зміст вчинків	Індикатор ресурсності людини

Критерій	Ефективне розв'язання завдань з урахуванням власного стилю роботи	Здатність до вибору	Подолання конфлікту
Дескриптор міжособистісних взаємин	Вміння успішно діяти	Здатність бути дисциплінованим	Готовність створювати проблеми або просити про допомогу

Результати порівняльного аналізу висвітлюють основну властивість самоменеджменту – вміння діяти успішно. Саме ця властивість разом з емпатією є складовою частиною соціального інтелекту.

В емпіричному дослідженні взяли участь 115 осіб віком 20–45 років (менеджери, медсестри, викладачі, вчителі, студенти, домогосподарки; з них 75 жінок та 40 чоловіків). У дослідженні задіяно такий діагностичний інструментарій: методика “Активність/Оптимізм” Г. Нікіфорова, “Смисложиттєві орієнтації” Д. Леонтєва, “Мотиваційна структура” В. Гербачевського, “Мотиваційні джерела” Дж. Барбуто та Р. Сколл, шкала інтелектуальної ефективності методки “Стандартизований багатofакторний метод дослідження особистості” Л. Собчік, матриця “кваліфікація/бажання працювати” М. Ландсберг, “Аналіз власних обмежень” М. Вудкок та Д. Френсис.

Емпіричні компоненти самоменеджменту було охарактеризовано п'ятьма факторами, які описували 55% взаємозв'язків емпірії досліджуваного феномену; α -Кронбаха становить 0,67. Дискримінантний аналіз виявив, що загальна Шкала загального рівня самоменеджменту характеризується нормальним розподілом та класифікує рівні самоменеджменту з коректністю у 100%. Наводимо оригінал Шкали СРС.

Шкала самооцінки рівня самоменеджменту (Штепа О., 2008)

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

1. Сприймаю відведений на виконання завдання час як достатній для його виконання.
 2. За визначений час встигаю повністю завершити завдання, над яким працював.
 3. Результат виконання завдання є творчим.
 4. Результат виконаного завдання сприймаю як корисний для себе.
 5. Результати виконаного завдання можуть бути корисними для інших.
 6. Сприймаю завдання як таке, що має сенс.
 7. Сприймаю процес виконання завдання як цікавий.
 8. Позитивно ставлюсь до себе у зв'язку з результатами виконаного завдання.
 9. Результати виконаного завдання є перспективними.
 10. Для виконання завдання вмію задіяти необхідні додаткові засоби.
- Обрахування результатів: скласти суму балів за усіма десятима твердженнями.

Пропонуємо інтерпретацію особливостей виконання людиною професійних завдань відповідно до певного рівня самоменеджменту.

Рівні самоменеджменту. Критичний рівень самоменеджменту – 0–56 балів – людина не вміє організовувати свій час. Зокрема, у вільний час доробляє справи з роботи, а особистого часу не виділяє зовсім. Має труднощі з ранжуванням необхідних та важливих завдань. Навколишні можуть вважати її невідповідальною, що стає причиною конфліктів із колегами. Одночасно вона може бути нестандартною у поведінці та запропонованих рішеннях. Працює результативно: у короткий термін виконує завдання, але лише у передбачених межах. Мотивована саме винагородою за досягнення результату. Таку людину потрібно навчити тайм- або тіім-менеджменту.

Середній рівень самоменеджменту – 57–83 балів – людина має навички самоорганізування і вміє визначати пріоритети. Якісно виконує типові завдання. Водночас особа не відрефлексувала індивідуального стилю діяльності, тому може швидко втомлюватись через надмірне навантаження. Людина відповідальна. Працює ефективно. Не є перфекціоністом щодо кінцевого результату діяльності. Вміє обмежувати свій інформаційний пошук вимогами конкретної мети діяльності. Співвідношення між напрацьованими результатами та витраченим часом на виконання завдання є найоптимальнішим. Мотивована можливістю визнання. Потребує навчання ресурс- та стрес-менеджменту.

Високий рівень самоменеджменту – 84–95 балів – людина володіє навиками стратегічного планування, ініціативна й самостійна у прийнятті рішень. Одночасно може бути надто індивідуалістична, що ускладнює стосунки у групі. Працює продуктивно. Захоплюється виконанням завдання. Водночас за визначений час встигає напрацювати декілька значущих варіантів виконання завдання. Мотивована можливістю виявити власні здібності у процесі роботи над завданням. Необхідне навчання імпресіон- та тіім-менеджменту.

Псевдовисокий рівень самоменеджменту – 96–100 балів – людина творча, висловлює оригінальні думки. Виявляє як колегіальність так й індивідуалістичність. Коли її настрій може не збігатися з настроєм групи, стає дратівливою. Самооцінка завищена. Схильна переоцінювати власні здібності, тому невчасно виконує завдання або недостатньо кваліфіковано. Працює за натхненням. Може добре виконати завдання, якщо емоційно позитивно оцінює керівника, проте уникає індивідуальних завдань. Мотивована можливістю отримати схвалення. Потребує навчання ресурс- та тіім-менеджменту.

Проілюструємо статистично значущі відмінності у рівні самоменеджменту осіб 20–45 років відповідно до його показників (рис. 1).

Було здійснено перевірку кореляційного поля методики за допомогою таких методик: “Активність/Оптимізм” Г. Нікіфорова та ін., “Аналіз власних обмежень”, “Смисложиттєві орієнтації” Д. Леонтьєва, дослідження мотиваційної структури В. Гербачевського, “Мотиваційні джерела” Дж. Барбуто та Р. Сколла, шкали інтелектуальної ефективності методики “Стандартизований багатofакторний метод дослідження особистості” Л. Собчik.

На основі даних багатofакторного, регресійного та кластерного аналізу можна зробити висновок, що особистості з високим рівнем самоменеджменту є “активними оптимістами” (рис. 2), які виявляють інтерес до життя, з доміну-

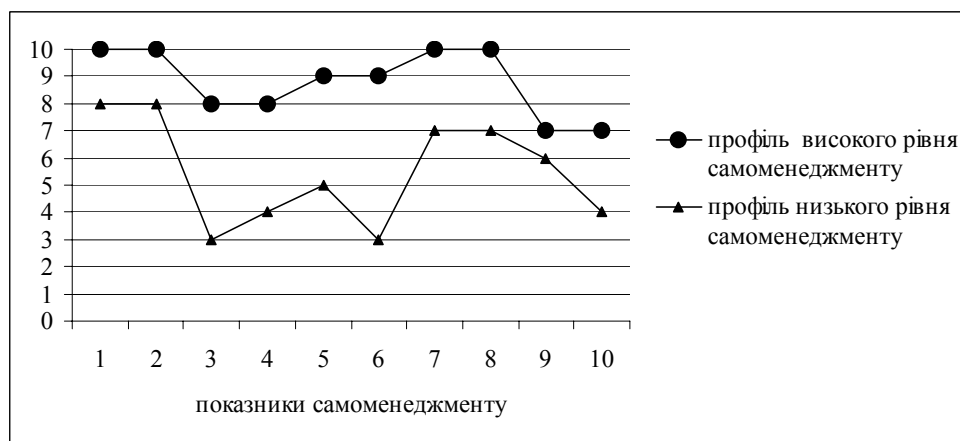
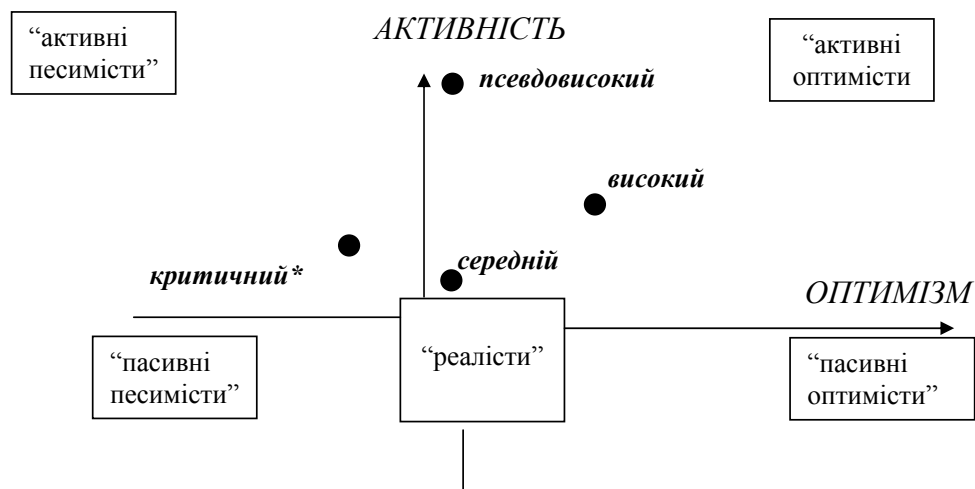


Рис. 1. Профілі високого та низького рівнів самоменеджменту

ванням внутрішньоорганізованої цільової мотивації, чіткими особистісними цінностями, високим рівнем інтелектуальної ефективності та вмінням навчати інших.



* - рівень самоменеджменту

Рис. 2. Характеристика осіб з різним рівнем самоменеджменту за критерієм "Активність/Оптимізм (за Г. Нікіфоровим)"

Загалом характеристика осіб із високим рівнем самоменеджменту доповнює очікуваний образ людини, яка вміє себе організовувати. Основні результати дослідження, які отримали інтерпретацію, є такими: складові частини самоменеджменту можна обґрунтовано подати як мотиваційні особливості та особистісні

диспозиції, які обумовлюють готовність людини здійснити самоменеджмент у проблемній ситуації (рис. 3).

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

- 1) саморозвиток – людина здатна до самодетермінації;
- 2) чітка особиста мета – людина готова реалізувати свою мету;
- 3) чіткі особисті цінності – спосіб діяльності людини є відповідним до раніше задекларованих нею цінностей;
- 4) творчий підхід – людина характеризується дивергентним мисленням, що зумовлює її неупередженість щодо критеріїв найефективнішого розв'язання проблеми за умов, що склались;
- 5) інтелектуальна ефективність – людина характеризується здатністю до децентрації та компетентності;
- 6) вміння навчати – людина, яка вміє самоорганізовуватись, завдяки при-таманній їй рефлексивності здатна передавати власний досвід іншим.



Рис. 3. Складові частини самоменеджменту

До мотиваційних складових частин самоменеджменту доцільно зарахувати:

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

На нашу думку, спочатку в діяльності людини виявляються її мотиваційні особливості. Найбільш характерні “мотивації” набувають статусу особистісних диспозицій, які надалі зумовлюють мотиваційні стратегії особистості. Отож, ми припустили, що компоненти самоменеджменту утворюють певну його структуру саме в умовах, які передбачають необхідність вияву людиною самоорганізування.

Результати дослідження обґрунтовують таку послідовність формування процесу самоменеджменту (рис. 4).

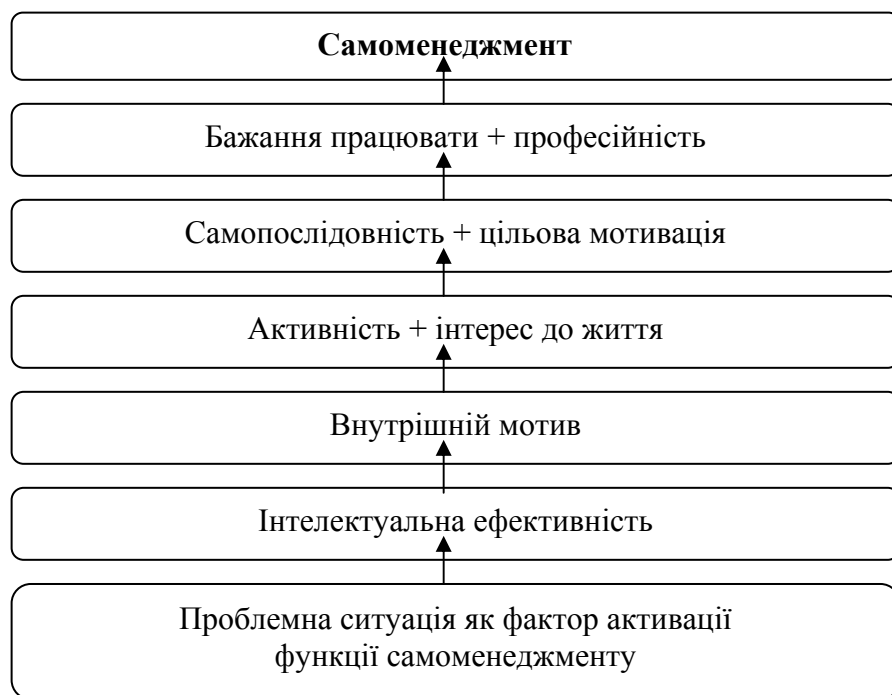


Рис. 4. Процес формування функції самоменеджменту

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

Розгляд різноманітних можливих варіантів розв'язання проблеми потребує інтелектуальної ефективності. На цьому етапі можна вплинути на рівень самоменеджменту: знизити, якщо людина сама або під тиском навколишніх буде надмірно фіксована на певному баченні проблемної ситуації, тобто буде діяти стереотипно; підвищити, якщо надати людині можливість отримати додаткову інформацію для аналізу ситуації. Необхідно звернути увагу, що серед диспозиційних складових частин самоменеджменту є компонент творчого підходу. Отож, креативні люди легше переживають перший етап самоменеджменту.

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

Самостійно прийняте людиною рішення можна вважати виявом її життєвої позиції та баченням доцільності, сенсовності подальшої діяльності. Так проявляються активність особистості та її інтерес до життя. На цьому етапі також можливо вплинути на рівень самоменеджменту: знизити, якщо знецінити діяльність людини, або підвищити, якщо сприяти вияву її інтернальності та життєвої філософії.

В особливостях структури та формування самоменеджменту ми схильні бачити дуалістичність:

- цільова мотивація/внутрішньоорганізована мотивація, що загалом відображають мотивованість особи,
- вміння навчати/саморозвиток, що доцільно узагальнити як чіткі цінності,
- самопослідовність/творчий підхід, що характеризують інтелектуальну ефективність особи,
- чітка мета/інтерес до життя, що можна об'єднати поняттям "активність".

На нашу думку, поєднання таких компонентів, як цільова мотивація, вміння навчати, чітка мета, самопослідовність відображають функцію самоконтролю. А внутрішньоорганізована мотивація, саморозвиток, інтерес до життя, творчий підхід – функцію самомотивування особистості. Отож, самоменеджмент доцільно позиціонувати не лише як функцію контролю й самообмеження людини, а й її самомотивування. Самомотивування полягає у розумінні людиною власних особливостей ефективної праці та вміння відповідно себе організувати.

Наступним кроком у формуванні самоменеджменту є вияв мотиваційної стратегії особистості, в якій поєднано рівень її готовності до реалізації задуму та необхідної кваліфікації для його досягнення. Вважаємо, що на цьому етапі людина здатна діяти за однією з коучінгових мотиваційних стратегій, які описав Макс Ландсберг – інструктаж, стимулювання, скерування, делегування [6], що характеризують, на нашу думку, відповідний рівень самоменеджменту – від низького до високого (рис. 5).

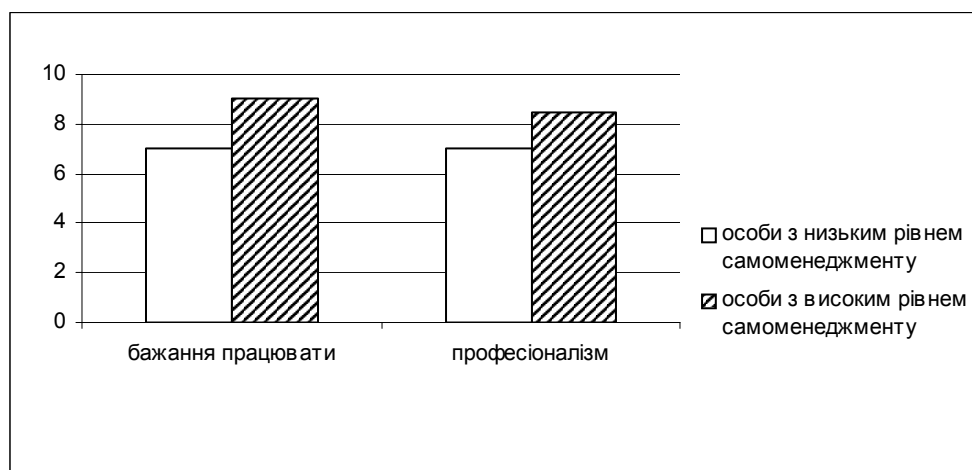


Рис. 5. Показники стилю коучінгу за М. Ландсбергом в осіб із різним рівнем самоменеджменту

Результати емпіричного дослідження дали змогу визначити місце самоменеджменту в структурі наукового знання. Для цього було проведено порівняльний аналіз поняття “самоменеджмент” із дескрипторами самоорганізування – самоконтроль, саморегуляція, самодетермінація, самоефективність (зміст дескрипторів – [5; 13]) (табл. 3).

Таблиця 3

Результати порівняння самоменеджменту та дескрипторів самоорганізування

Характеристики порівняння	Само-менеджмент	Самоконтроль	Саморегуляція	Само-детермінація	Самоефективність
Ключове поняття	Мета	Стимування імпульсивності	Послідовність	Цінність	Віра у себе (наукова метафора)
Ситуація вияву	Мотивування себе до виконання поставленого завдання за певний час	Оцінювання власних дій відповідно до еталону	Рішення про зміну своєї поведінки на основі самопостереження	Вибір послідовності дій у ситуації невизначеності	Складність завдання
Мета	Виконання завдання у встановлений термін	Утримання від дій, які перешкоджають досягненню мети	Зміна дезадаптивної поведінки	Визначення пріоритетів	Переконаність у можливості досягти мету
Можливість науочіння	Науочіння можливе шляхом тренінгу	Для науочіння необхідне докладання вольових зусиль	Науочіння на основі самомоніторингу	“Науочіння” є наслідком конструктивно прожитої кризи ідентичності	Науочіння за принципами А. Бандури

За даними табл. 3 можна зробити висновок, що поняття самоорганізування є ширшим, ніж самоменеджмент. На відміну від дескрипторів саморганізування, самоменеджмент акцентує мету, ціль дій людини, а не її психологічні особливості.

Основні результати дослідження засвідчують:

1. Самоменеджмент є технологією оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущих для неї цілей.

2. Напрямами самоменеджменту є менеджмент часу, самоорганізування у стресових ситуаціях, менеджмент справляння враження на навколишніх, командний менеджмент, менеджмент психологічних ресурсів.

3. Доцільно продовжити аналіз самоменеджменту як складової частини соціального інтелекту.

Результати дослідження є цікавими для педагогічної психології, а також для спеціалістів у галузі управління й консультування.

Література

1. *Адаир Д.* Искусство управлять людьми и самим собой. М.: Эксмо, 2006.
2. *Бендас Т.* Гендерная психология. СПб.: Питер, 2005.
3. *Бишоф А., Бишоф К.* Самоменеджмент. М.: ОМЕГА-М, 2006.
4. *Ирецкий А.* Топологические критерии в скрининге теоретических моделей в психологии // Тезисы научно-практической конференции "Ананьевские чтения – 2001". СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2001. С. 293 – 294.
5. *Малкина-Пых И.* Терапия пищевого поведения. М.: ЭКСМО, 2007.
6. *Моргенстерн Дж.* Тайм менеджмент. М.: "Деловая книга", 2001.
7. *Овчарова Р.* Справочная книга социального педагога. М.: ТЦ "Сфера", 2001.
8. Основатели эффективных компаний. Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006.
9. *Панок В.* Соціальне проектування і прикладна психологія // Соціальна психологія, 2003. №2. С. 21–28.
10. Психологія особистості: Словник-довідник. К.: Рута, 2001.
11. *Сапогова Е.* Психология развития человека. М.: Аспект Пресс, 2001.
12. *Фопель К.* Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие [пер. с нем.]. М.: Генезис, 1999.
13. *Шапарь В.* Словарь практического психолога. М.: АСТ; Харьков: Торсинг, 2005.
14. *Штепа О.* Структура та формування функції самоменеджменту // Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2008. Т. 15. Ч. 2. С. 430–436.
15. Самоменеджмент <<http://hr-land.com>>.
16. Self-management <<http://www.elitarium.ru>>.

A SELF-MANAGEMENT: REMEDIAL AND DISPOSITIONAL CHARACTERISTICS

Olena Shtepa

Ivan Franko National University of Lviv,
Doroshenka Str., 41, Lviv, 79000, Ukraine,
e-mail: elena_shtepa@list.ru

A description of directions of self-management is presented in the article. It is proved self-management to be a technology of self-organizing by means of the analysis of scientific structure of a phenomenon. Features of self-management in the field of the forms of behaviour such as will and overcoming behaviour are revealed at the theoretical level. Results of the analysis of self-management and self-organizing characteristics are given. It is empirically determined a self-management arrangement in co-ordinates "Activity" – "Optimism". The author's Scale of a self-estimation of self-management is presented. A self-management definition as a technology of optimal self-organizing of a person for achievement by the person the significant goals is given in the article.

Keywords: self-management, technology, self-discipline, goal.

Стаття надійшла до редколегії 18.11.2009
Прийнята до друку 20.01.2010