МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Помиткіна Л.В. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020р.

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**(пояснювальна записка)**

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ

МАГІСТР

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Тема: **Вплив здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії**

Виконавець: Бондаренко Олена Ігорівна

Керівник: доктор психол. наук, професор Помиткіна Любов Віталіївна

Нормоконтролер: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Власова-Чмерук О.М.

Київ – 2020

НАЦIОНАЛЬНИЙ АВIАЦIЙНИЙ УНIВЕРCИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авiацiйної психологiї

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завiдувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Помиткіна Л.В. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_ р.

**Завдання**

**на виконання дипломної роботи**

Бондаренко Олени Ігорівни

1. Тема дипломної роботи:  «Вплив здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-команії», затверджена наказом ректора від\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Термiн виконання роботи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. Вихiднi данi до роботи: вибiрка – працівники айті-компанії «HUMAN», що займається розробкою освітньої еко-системи, 30 осіб; у дослiдженнi були використанi методики: опитувальник «Особистісна готовність до змін» (PCRS) переклад та адаптація Н.А. Бажанова и Г.Л. Бардієр; «Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС) А.Д. Ішкова; методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова; «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД) Е. Ю. Мандрикова; опитувальник «Стиль саморегуляції поведенінки» (ССПМ) В.І.Моросанова»; методи математичної обробки: критерiй Колмогорова – Cмiрнова; коєфіцієнт кореляції Спiрмена та регресійний аналіз.
4. Змiст пояснювальної записки: дипломна робота складається з 3-х роздiлів. Перший роздiл містить теоретичний аналіз таких досліджуваних понять як особистісна готовність до змін та самоменеджмент особистості; у другому роздiлі представлене емпiричне дослiдження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії; третій розділ містить розвивальну тренінгову програму, що складається з чотирьох етапів та націлена на розвиток здатності до самоменеджменту працівників ІТ-компанії.
5. Перелiк обов’язкового графiчного (iлюстративного) матерiалу: 18 рисунків, 27 таблиць.

6. Календарний план-графiк

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  з/пор. | **Завдання** | **Термiн виконання** | **Виконано** |
| 1 | Вибiр теми та формулювання завдань | Серпень |  |
| 2 | Тематичний добiр та аналiз наукових праць | Травень |  |
| 3 | Оформлення теоретичного розділу | Червень |  |
| 4 | Методологiчне обґрунтування емпiричного дослiдження | Червень |  |
| 5 | Проведення емпiричного дослiдження | Червень |  |
| 6 | Аналiз та iнтерпретацiя отриманих результатiв | Липень |  |
| 7 | Створення тренінгу розвитку здатності до самоменеджменту | Липень |  |
| 8 | Проведення тренінгової роботи | Серпень |  |
| 9 | Проведення повторного дослідження та аналіз змін | Листопад |  |
| 10 | Оформлення дипломної роботи вiдповiдно до ДСТУ | Листопад |  |
| 11 | Подання дипломної роботи науковому керівнику | Листопад |  |
| 12 | Попереднiй захист дипломної роботи | 02.12 |  |
| 13 | Виправлення зауважень, оформлення рецензiї, відгуку наукового керівника | Грудень |  |
| 14 | Подання дипломної роботи нормоконтролеру та на пiдпис завiдувачу кафедри | 17.12 |  |
| 15 | Захист дипломної роботи | 21.12 |  |

7. Дата видачі завдання: «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020р.

Керiвник дипломної роботи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Помиткіна Л. В.

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бондаренко О. І.

**РЕФЕРАТ**

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Вплив здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії»: 95 сторінок, 18 рисунків, 27 таблиць, 37 використаних джерел, 8 додатків.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ, САМООРГАНІЗАЦІЯ, ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН, ГОТОВНІСТЬ ДО ПОДІЇ, ГОТОВНІСТЬ ДО ДІЯЛЬНОСТІ, ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО ДВОЗНАЧНОСТІ

Об’єкт дослiдження – особистісна готовніть до змін.

Предмет дослiдження – вплив здатності до самоменеджменту на готовність до змін працівниців ІТ- компанії.

Мета дослiдження – дослідити вплив самоменеджменту на готовність до змін працівників ІТ- компанії.

Методи дослiдження: теоретичнi (аналіз, синтез, систематизацiя теоретичного матерiалу); психодіагностичні (тестування); психодiагностичнi: опитувальник «Особистісна готовність до змін» (PCRS) переклад та адаптація Н.А. Бажанова и Г.Л. Бардієр; «Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС) А.Д. Ішкова; методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова; «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД) Е. Ю. Мандрикова; опитувальник «Стиль саморегуляції поведенінки» (ССПМ) В.І.Моросанова»; методи математичної обробки: кореляційний та регресійний аналіз.

Встановлено вплив здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії. Також виявлено позитивний вплив корекційної тренінгової роботи на розвиток смоменеджменту респондентів.

Матеріали дипломної роботи рекомендовано використовувати при професійній оцінці самоорганізації особистості, її готовності до змін, а також для розвитку здатності до самоменеджменту особистості.

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 6](#_Toc59223754)

[РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛIЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ЗДАТНОСТІ ДО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСОБИСТІСНУ ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ 9](#_Toc59223755)

[1.1. Особистісна готовність до змін як предмет психологічних досліджень 9](#_Toc59223756)

[1.2. Визначення характеристик поняття самоменеджмент 13](#_Toc59223757)

[1.3. Оцінити роль самоменеджменту в професійній діяльності працівника ІТ-компанії. 17](#_Toc59223758)

[Висновок до розділу 1 18](#_Toc59223759)

[РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЗДАТНОСТІ ДО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСОБИСТІСНУ ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ. 20](#_Toc59223760)

[2.1. Організація дослідження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність о змін працівників ІТ-компанії. 20](#_Toc59223761)

[2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії 30](#_Toc59223762)

[2.3. Виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії 50](#_Toc59223763)

[Висновок до розділу 2 58](#_Toc59223764)

[РОЗДІЛ 3 ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ 60](#_Toc59223765)

[3.1. Структура тренінгової програми, з метою розвитку самоменеджменту працівників ІТ-компанії 60](#_Toc59223766)

[3.2. Аналіз результатів тренінгу розвитку самоменеджменту працівників ІТ-компанії 71](#_Toc59223767)

[Висновок до розділу 3 87](#_Toc59223768)

[ВИСНОВКИ 89](#_Toc59223769)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 92](#_Toc59223770)

[ДОДАТКИ 96](#_Toc59223771)

# ВСТУП

**Актуальність дослідження:** У період невизначеності та економічної нестабільності прогресуючого світу на перший план виходять такі якості людини як готовність до змін, та самоменеджмент. Оскільки велика конкуренція серед компаній, де головним капіталом постають працівники, у боротьбі за лідерство важливими компонентами є: готовність зустрічати зміни, перестроюватися під виникаючі умови; розвиток саморегуляції, планування свого часу й діяльності, розвиток здатності до самоменеджменту особистості в цілому.

Поняття самоменеджмент є досить об’ємним та містить багато речей. Перш за все, самоменеджмент — це процес управління своїми ресурсами в найширшому розумінні, а саме: в часі, просторі, професійній діяльності та навіть в спілкуванні, тобто говорячи про самоменеджмент ми маємо на увазі вправність керувати собою, змістовно, оптимально і цілеспрямовано використовувати свій час та «працюючі» методи роботи в повсякденному житті та діяльності. Дослідженням самоменеджменту та самооргації особистості займалися такі вченні: К.А. Альбуханова; А.Н. Леонтьев; Н.П. Лукашевич; О.С. Штепа; С.Д. Резник. В.Н. Іванов; І.І. Кузьменко; Д. Олкок; Л. Зайверт.

Під особистісною готовністю до змін ми розуміємо широкий спектр понять, що її складають та описують, оскільки не існує на сьогоднішній день чіткого визначення психологічного розуміння особистісної готовності до змін, як феномена. Психологами використовуються суміжні поняття - готовність до ризику (А.М. Шуберт); потреба у пошуку нових відчуттів (М. Цукерман); готовність до діяльності (Б. Г. Ананьєв, В.А. Крутецкий); диспозиція (В.А. Ядов); установка (Л. Ланге); готовність до події (А. Бадью). Готовність до події - це особливість стратегії людини, яка готова до ситуації невизначеності, що представляє собою, по суті, готовність до невизначеності, або готовність до вибору. В.П. Зінченко називає готовністю до вибору нефіксовану установку (по Д. Н. Узнадзе) тобто готовність до різних можливостей, готовність робити і реалізовувати тут і зараз вибір, не зумовлений заздалегідь.

**Об’єкт:** особистіснаготовність до змін

**Предмет:** вплив самоменеджменту на готовність до змін працівників ІТ- компанії

**Мета:** дослідити вплив самоменеджменту на готовність до змін працівників ІТ- компанії

**Завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз літератури з проблеми здатності до самоменеджменту та особистісної готовнсті до змін працівників ІТ- компанії.

2. Провести емпіричне дослідження впливу основних показників самоменеджменту на готовність до змін працівників ІТ- компанії.

3. Встановити вплив за допомогою математичної обробки результатів дослідження.

4. Розробити та провести тренінгову програму розвитку самоменеджменту і визначити її ефективність.

**Методи дослідження:** теоретичнi (аналіз, синтез, систематизацiя теоретичного матерiалу); психодіагностичні (тестування), методи математичної обробки:  критерiй Колмогорова – Cмiрнова; коєфіцієнт кореляції Спiрмена та регресійний аналіз.

**Методики:**

1. «Особистісна готовність до змін» (PCRS). Переклад та адаптація Н.А. Бажанова та Г.Л. Бардієр;

2. «Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС) А.Д. Ішкова;

3. Методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова;

4. «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД) Е. Ю. Мандрикова;

5. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В.І.Моросанова.

**Характеристика вибірки:**  співробітники ІТ-компанії у кількості 30 чоловік, з яких: 10 жінок та 20 чоловіків віком від 22 до 41 років.

**Практична значимість:**  Результати дослідження відобразять влив здатності до самоменеджменту на готовніть до змін особистості; важливість розвитку самоорганізації й тайм-менеджменту людини як у професійній діяльності, так і у особистому житті; отримані дані можна застосовувати психологам та менеджерам з професійно-особистісного розвитку працівників в ІТ- компаніях, а також інших організаціях, де у роботі працівників є важливими досліджувані якості.

# РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛIЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ЗДАТНОСТІ ДО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСОБИСТІСНУ ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ

## **1.1. Особистісна готовність до змін як предмет психологічних досліджень**

Під особистісною готовністю до змін ми розуміємо широкий спектр понять, що її складають та описують, оскільки не існує на сьогоднішній день чіткого визначення психологічного розуміння особистісної готовності до змін, як феномена. Психологами використовуються суміжні поняття - готовність до ризику (А.М. Шуберт); потреба у пошуку нових відчуттів (М. Цукерман); готовність до діяльності (Б. Г. Ананьєв, В.А. Крутецкий); диспозиція (В.А. Ядов); установка (Л. Ланге); готовність до події (А. Бадью). [33][29][6]

Готовність до події - це особливість стратегії людини, яка готова до ситуації невизначеності, що представляє собою, по суті, готовність до невизначеності, або готовність до вибору. В.П. Зінченко називає готовністю до вибору нефіксовану установку (по Д. Н. Узнадзе) тобто готовність до різних можливостей, готовність робити і реалізовувати тут і зараз вибір, не зумовлений заздалегідь. [16]

Психологічна література налічує різні види психологічної готовності, наприклад, М.І. Дяченко та Л.А. Кандибович виділяють такі види готовності, як: завчасна, тимчасова й ситуативна. Ситуативна розглядається як стан особистісної готовності – цілісний та динамічний, це внутрішній настрій на мобілізацію всіх сил на активні та доцільні дії. Тимчасова готовність – це актуалізація та направленість всіх сил, створення успішних можливостей та дій в даний момент часу. Завчасна готовність може бути спільна та довготривала, та являє собою набуті завчасно знання, навички, мотиви, та вже сформовані установки життєдіяльності. [13]

Готовність до змін й управління цими змінами надалі все частіше постає питанням для детального вивчення серед зарубіжних досліджень, а також програм аспірантів. Разом із актуальністю вивчення цього питання зростає попит на концептуальну літературу, це обумовлено важливістю удосконалюватись заради лідерства у часи зростаючої конкуренції. Компанії борються за місце під сонцем та повинні бути готові до будь-якої ситуації, в першу чергу це стосується працівників, адже саме люди зараз є найціннішим капіталом організацій у погоні за успіхом. [5]

Страх перед невідомим та невизначеність майбутнього продукує нові вимоги ринку. Одним з головних чинників конкурентної спроможності серед працівників є особистісна готовність до змін. Сучасний світ постійно змінюється, нові технології набирають оберти та невпинно розвиваються і ця тенденція буде зберігатися. Головною загрозою для більшої кількості населення стане цифровізація та роботизація суспільно важливих процесів забезпечення життєдіяльності країн. Робочий клас буде позбавлений великої кількості робочих місць, що будуть автоматизовані. Таким людям потрібно буде зібрати волю в кулак та бути готовими освоювати нові професії, які, як наслідок, обов’язково будуть з’являтися. У даний момент часу нам остаточно та очевидно не відомо, що саме це буде й як. Але ми знаємо, що це обов’язково станеться, причому зовсім скоро, і ми повинні бути готові, оскільки автоматизація доторкнеться до кожної із сфер. [34]

Сучасний світ – прогресивний з усіх сторін, тому для забезпечення життєдіяльності людина також повинна вдосконалюватися. Зокрема для того, щоб задовільнити свою потребу у компетентності, згідно з теорією самодетермінації. Це можливо лише в тому випадку, коли є ресурс для перетворення себе під нові критерії, що диктує нам світ. Велику цінність знаходить здатність людини нестандартно мислити та вирішувати проблеми, адекватне і вчасне реагування на ті зміни, що постійно відбуваються. В наш час цінними кадрами є ті індивіди що відзначаються творчістю мислення, чутливістю до протиріч, а також толерантністю до невизначеності, але прагнуть до ясності й раціональним міркуванням. [3]

Розглядаючи питання під таким кутом ми акцентуємо увагу на такому критерії готовності до змін, як толерантність до двозначності. Нажаль тема досі не розкрита настільки, щоб психологічна наука могла сформувати цілісне визначення цього поняття. Велика кількість різних вчених, таких як: Е.Г. Луковицька, А.І. Гусеев, П.В. Лушин, Б. Рислін, Р. Халман, Д. Макейн, Ш. Крейтлер, займалися дослідженням толерантності до невизначеності і наділяли це поняття значеннями через призму власної концепції. [10]

Оскільки ми досліджуємо особистісну готовність до змін, вважаю доцільним розглядати це поняття саме як особистісну характеристику, що виявляється в здатності позитивно переживати ситуації невизначеності. [11] За визначенням П.В. Лушина, толерантність до невизначеності «в крайньому своєму прояві – це позитивне ставлення до ситуацій невизначеності, неоднозначності, множинного вибору, отримання від перебування в таких ситуаціях задоволення і свідоме прагнення їх знову переживати; зазвичай ж - це відношення до ситуацій невизначеності як до неминучості, яку треба вміти пережити, впоратися» (Лушин, 2002, с. 26).

Отже, ми дослідили, що містить в собі феномен готовності до змін, а також поняття толерантності до невизначеності. Важливо визначити критерії, а саме які характеристики притаманні людині з особистісною готовністю до змін. У дослідженні використовувалася методика: PCRS (Personal change readiness survey). Автори: A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull, переклад і адаптація Н. А. Бажанової і Г. Л. Бардієр [7]. У даній методиці готовність до змін розглядається за наступними критеріям: пристрасність, винахідливість, оптимізм, сміливість і підприємливість, адаптивність, впевненість, толерантність до двозначності. Пристрасність збільшує інші якості особистості, це – рівень особистісної динаміки людини, що проявляється у ступені її активності та рішучості. Людина повинна бути наділеною пристрасністю, щоб подолати ту кількість проблем, котрі виникають при будь-якій зміні плану дій. Винахідливі особистості ефективно використовують будь-яку можливість та використовують всі можливі ресурси для розробки плану дій та незапланованих обставин. Такі люди можуть знайти допомогу у менш очевидних місцях та бачать не один спосіб досягнення цілі – це талант створювати нові способи вирішення старих проблем. Оптимізм тісно пов’язаний з готовністю до змін, оскільки визнає можливості там, де песиміст бачить лише проблеми та перепони. Зазвичай оптиміст з більшим позитивом та ентузіазмом відноситься до змін, їх позитивне мислення базується на вірі в гарне майбутнє, що все завжди стається як найкраще. Сміливість особистості розглядається як потяг до ризику та бажання пізнати невідоме, йти новими шляхами. Оскільки зміни завжди пов’язані як з чимось невідомим, так і з ризиком, такі люди зазвичай продуктивні під час організаційних перестановок, вони ініціюють та створюють зміни. Адаптивність розглядається з двох складових елементів: гнучкість та стійкість. Гнучкі люди мають цілі, але їм не властиво занадто викладатися для їх досягнення. Коли щось йде не так, вони можуть швидко перейти до «плану Б». Стійкість - це здатність швидко оговтатися від невдач не травмуючи себе. Незгоди та помилки не приводять їх у стан відчаю від невдачі. Їм не властиво за них чіплятись, вони швидко приходять у норму та рухаються далі. Високі показники за цим параметром описують людину, яка готова змінювати свої очікування якщо змінюється ситуація. Якщо оптимізм це думка про те як будь-яка ситуація може вирішитися, то впевненість — це віра у себе та свої можливості впоратися з нею. Впевненість є ситуативна, наприклад коли людина думає – «Я знаю що можу написати та успішно захистити диплом», також існує впевненість у собі, коли думка така – «Я впораюся з усім, що трапиться на шляху до досягнення цілі». При дослідженні готовності до змін ми розглядаємо впевненість людини у собі. [28] Люди з високими показниками за цією шкалою зазвичай впевнені у собі, та вірять, що зможуть підпорядкувати будь-який можливий сценарій розвитку подій під себе і досягнуть бажаного результату. [22] Ми можемо впевнено вказати, що зміни породжують невизначеність. Навіть якщо ви плануєте все дуже чітко, завжди існує елемент невизначеності або двозначності. [17] Якщо людина не має здорову терпимість до двозначності - зміни стають не просто неприємними, можуть виникнути великі труднощі з виконуванням задач різного роду, з прийняттям рішень, а також з креативністю. [19]

## **1.2. Визначення характеристик поняття самоменеджмент**

Самоменеджмент як новий напрямок в сучасному менеджменті створено відносно недавно, але розвивається дуже інтенсивно. Родоначальником самоменеджменту як науки вважають Сполучені Штати Америки. [20] Поняття самоменеджмент є досить об’ємним та містить багато речей. Перш за все, самоменеджмент — це процес управління своїми ресурсами в найширшому розумінні, а саме: в часі, просторі, професійній діяльності та навіть в спілкуванні, тобто говорячи про самоменеджмент ми маємо на увазі вправність керувати собою, змістовно, оптимально і цілеспрямовано використовувати свій час та «працюючі» методи роботи в повсякденному житті та діяльності. [12][37]

Самоорганізація виступає як основний компонент самоменеджменту та виконує цілий ряд важливих завдань в життєдіяльності особистості. Кожен день свого життя людина проводить виконуючи якусь діяльність яка у свою чергу націлена на досягнення певних результатів. Діяльність в процесі самоорганізації не обов’язково повинна мати професійний характер, навіть прості та повсякденні речі потребують від людини здатність організовувати себе та власні ресурси. Це творчий процес, який пов’язаний з необхідністю створення та реалізації нових цілей, шляхом пошуку нових рішень, взаємодій, або засобів досягнення. [4]

Самоорганізацію не можна плутати з саморегуляцію. Саморегуляція являє собою не менш важливий компонент самоменеджменту, ніж самоорганізація. Хоча вони мають спільну рису, бо саморегуляція це також зміни, але вони виконуються за різних обставин. Самоорганізація це зустріч із новою ситуацією, а саморегуляція здійснюється в рамках сталих норм чи правил. Завданням саморегуляції виступає закріплення вже чогось набутого в процесі самоуправління. [18] Самоуправління – це процес в якому людина, що сама собі поставила ціль керує своєю активністю, поведінкою, спілкуванням, переживаннями та діяльністю. В непереривному розвитку суб’єктивного світу людини самоорганізація та саморегуляція працюють разом, як дві сторони її активності, де одна – мінлива, а інша – стала. [30]

Саморегуляція — це механізм за допомогою якого, забезпечується позиція людини, що централізує, активізує або направляє її як суб'єкта. За рахунок цього механізму особистість оптимізує свої психічні можливості, компенсує недоліки, та регулює власні стани спираючись на події або завдання діяльності. [14] Також забезпечує змістовну відповідність цих подій з діями людини, а також своєчасність та пропорційність цих дій. Шляхом саморегуляції людина направляє активізацію психічних процесів підтримуючи їх інтенсивність в непереривній діяльності. Знаходження принципу дії прийняття рішень являється створення особистістю певного способу здійснення діяльності, тим самим виражаючи його позицію в діяльності.

Важливу роль грають механізми оцінки контролю та якості та прийняття рішень. Це розкриває характер активності суб’єкта в його цілісному відношенні до потреб діяльності. Механізми контролю не завжди несуть позитивний характер, тобто можуть фіксуватися на дрібницях й тим самим заважаючи формуванню принципу дії. Але чітке виконання правил здійснення діяльності, та формальних інструкцій можуть пригнічувати його мотивованість та творчий пошук. [21]

Обов’язковою умовою досягнення успіху в діяльності є цілепокладання. Цілепокладання це процес формування мети, її розгортання у часі та просторі шляхом врахування особливостей особистості в ході якої передбачається досягнення поставленої мети. Ця операція здійснюється в наслідок з’ясування ресурсів для задоволення визначених потреб та інтересів які будуть задовольнятися, сил та можливостей особистості як суб’єкта діяльності та формулювання мети. Тобто в ході виконання діяльності перед особистістю постає задача створення певної стратегії виконання дій. Параметром стратегії є створення цілей, завчасний план виконання дій та перспектив його реалізації. [25]

Одним з основних компонентів самоменеджменту є управління своїм часом, а саме тайм-менеджмент. Задача кожної людини, а особливо суб’єкта діяльності — опанування та грамотне використання свого часу. Здатність до тайм-менеджменту свідчить про можливість людини ефективно використовувати свій час, шляхом сортування своїх справ на першочергові та другорядні та ті які потрібно виконати негайно в разі виникнення потреби. [36] Існує велика кількість методів направлених на опанування людиною цієї навички, але всі вони спрямовані на навчання особистості правильно розуміти свій час, змінити відношення до нього та навчитися вірно їм розпоряджатися. Індивідуальна здатність регулювати час розглядається як здатність до планування, інакше кажучи, визначення чіткої послідовності виконання певних дій у часі. Здатність людини до регуляції часу формується шляхом виховання таких здатностей особистості, як зосереджувати максимум напруги й зусиль в даний момент, зберігати психічні резерви від початку здійснення діяльності до кінця, встановлювати психологічно та об'єктивно доцільний ритм. [2]

За словами К.А. Абульханової-Славської, яка присвятила багато уваги вивченню проблеми психологічного часу й вважала її однією з найцікавіших й найменш розроблених в психології. Особливість в тому, що час є як об’єктивним(скрізь однаковим за своїми законами), так і індивідуальним. Час є мірилом життя людини (її подій розвитку), але водночас не може переживатися об’єктивно у розріз з власними особистісними значеннями та смислами. Оптимальна форма прояву здатності до регуляції часу — це організація життя як єдиного цілого, самостійне визначення життєвих періодів, фаз, занять, їх послідовності та смислової ієрархії. Вищий рівень розвитку цієї здатності означає, що вся динаміка життя починає залежати від її суб'єкта, темпів і характеру його розвитку. [1]

Однією з основних суперечностей індивідуальної життєдіяльності є розбіжність між жорсткою громадською детермінованістю особистого життя в часі та здатністю особистості до розвитку. Мова йде про зростання можливостей, примноження особистісного часу в процесі життєвого становлення і самовизначення особистості. Розширення часових можливостей на сам перед пов'язане з життєвим досвідом, з розвитком здібностей і вмінь, що підвищують швидкість здійснення діяльності особистістю й нарешті, з розвитком особливої здатності до особистісної організації часу життя. Здатність особистості до організації часу життя є безпосереднє управління часом, заволодіння ним. [27]

Особистість виробляє індивідуальні форми активності та пов'язує все це в діяльності, вимоги якої вже визначені суспільством. Залежність особистості від суспільних відносин детермінується її позицією в цих відносинах і характером її активності, особливість якої у свою чергу визначається її життєвим шляхом. Особистісна активність проявляється в становленні людини суб'єктом діяльності, тобто з виникненням власного ставлення до діяльності, та створенням індивідуального стилю її здійснення. [23]

## **1.3. Оцінити роль самоменеджменту в професійній діяльності працівника ІТ-компанії.**

Німецькі дослідники проблем практичного самоменеджменту та ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе стверджували, що «для того, щоб домогтися успіху, потрібно вміти керувати собою». [35] Протягом останніх років все більш зростає зацікавленість організацій у впровадженні системі тайм-менеджменту. В умовах кризового економічного стану питання саморозвитку персоналу постає одним із головних для стабільної праці і процвітання компанії. [31][9] Існують й інші причини розвитку інтересу до самоменеджменту, далі ми розглянемо декілька на мою думку основних:

1. Зростання стресу, оскільки ми спостерігаємо велику напруженість серед працівників великих організацій, бізнесу, зокрема в ІТ-сфері. І щоб запобігти цього, працівникам потрібно навчатися самостійно керувати собою.
2. В даний час потенціал співробітників є найкоштовнішим капіталом компанії. І тому перед керівниками та власниками бізнесу постає задача цей потенціал не просто зберігати, але й накопичувати. В цьому мотивовані й самі працівники оскільки конкуренція зростає, особливо в сфері ІТ.
3. Зростає динаміка та масштаби підприємств - зростає конкуренція серед власників бізнесу. Успіх вимагає згуртованого колективу що невтомно крокує вперед, де кожен учасник цього процесу, а саме працівник компанії - постійно розвивається та вдосконалює свої навички.

## **Висновок до розділу 1**

Отже, ми здійснили теоретичний аналіз літератури проблеми вивчення особистісної готовності до змін, а також поняття самоменеджменту, з метою дослідження впливу здатності до самоменеджменту на готовність до змін працівників ІТ-компанії. У ході теоретичного аналізу ми розглянули всеосяжність і важливість складних досліджуваних понять. Відсутність цілісного і єдиного розуміння тільки підвищує інтерес до даної теми. Для того, щоб емпірично зазначити наявність впливу, для початку охарактеризуємо поняття самоменеджменту. Самоменеджмент – це складна структура, а саме сукупність здатностей особистості націлених на планування будь-якої діяльності та власної саморегуляції, що забезпечують продуктивну життєдіяльність індивіда. Хоча, поняття самоменеджмент є досить об’ємним та охоплює багато речей. Перш за все, само менеджмент — це процес управління своїми ресурсами в найширшому розумінні, а саме: в часі, просторі, професійній діяльності та навіть в спілкуванні, тобто говорячи про самоменеджмент ми маємо на увазі вправність керувати собою. Також широко застосовують поняття тайм-менеджменту, тому що першочергово мова йдеться про час в цілому та його використання суб’єктом життєдіяльності. Основною метою самоменеджменту є максимальне використання людиною власних можливостей, свідоме управління ходом свого життя та подолання зовнішніх обставин, як в професійному так і особистому житті. Дослідженням самоменеджменту та самоорганізації особистості займалися такі вчені: К. А. Абульханова, А. Н. Леонтьев, Н. П. Лукашевич, О. С. Штепа, С. Д. Резник.

Під особистісною готовністю до змін ми розуміємо широкий спектр складових понятя, оскільки не існує на сьогоднішній день чіткого визначення феномена особистісної готовності до змін. Психологами використовуються суміжні поняття - готовність до ризику (А.М. Шуберт); потреба у пошуку нових відчуттів (М. Цукерман); готовність до діяльності (Б. Г. Ананьєв, В.А. Крутецкий); диспозиція (В.А. Ядов); установка (Л. Ланге); готовність до події (А. Бадью). У роботі ми розглядаємо готовність до змін як особистісну характеристику, що виявляється в здатності позитивно переживати ситуації невизначеності за наступними критеріям: пристрасність, винахідливість, оптимізм, сміливість і підприємливість, адаптивність, впевненість, толерантність до двозначності.

Ми дізналися, що самоменеджмент та готовність до змін у сучасному світі є важливими характеристиками не тільки для працівників ІТ-компанії, але й в цілому для всіх людей. Оскільки наш час постійно диктує нові зміни та зростаючий запит на вдосконалення особистості, для кожного суб’єкта життєдіяльності постає задача досліджувати дані явища, досліджувати себе та невпинно розвиватись.

# РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЗДАТНОСТІ ДО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСОБИСТІСНУ ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ.

## **2.1. Організація дослідження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність о змін працівників ІТ-компанії.**

Оскільки наше дослідження присвячене проблемі здатності до самоменеджменту та особистісній готовності до змін працівників ІТ-компанії, важливо виділити вагомі компоненти досліджуваних понять, тобто що саме являє собою особистісна готовність до змін та які ключові поняття характеризують самоменеджмент.

Під особистісною готовністю до змін ми розуміємо широкий спектр понять, що її складають та описують, оскільки не існує на сьогоднішній день чіткого визначення психологічного розуміння особистісної готовності до змін, як феномена. У дослідженні використовувалася методика: PCRS (Personal change readiness survey). Автори: A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull, переклад і адаптація Н. А. Бажанової і Г. Л. Бардієр [3]. У даній методиці готовність до змін розглядається за наступними критеріям: пристрасність, винахідливість, оптимізм, сміливість і підприємливість, адаптивність, впевненість, толерантність до двозначності.

Під само менеджментом ми розуміємо здатність людини керувати собою, своїм часом та своїми діями для досягнення власних цілей з урахуванням потреб. Орієнтація на себе як на суб’єкта життєдіяльності з повним розумінням відповідальності за власне життя. Самоменеджмент включає здатність до аналізу ситуації, обставин, можливостей та особистісного ресурсу де важливим компонентом виступає вольова регуляція особистості, самоконтроль, а також вправність планувати свою діяльність та життя.

Вибірка дослідження: співробітники ІТ-компанії, кількість респондентів, що взяли участь в дослідженні – 30 осіб, з яких: 10 жінки та 20 чоловіків, віком від 22 до 41 років.

Дослідницька робота проводилась за допомогою таких діагностичних методик:

1. «Опитувальник особистісної готовності до змін» (PCRS) A. Rolnic, S. Heather, М. Gold, С. Hull. Адаптована Н. А. Бажанова, Г. Л. Бардієр;

1. «Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС) А.Д. Ішкова;

2. « Здатність до самоуправління" (тест ССУ) Н.М. Пейсахова;

3. «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД) Е. Ю. Мандрикова;

4. «Опитувальник саморегуляції поведінки» (СМПП) В.І.Моросанова.

Більш детальніший аналіз діагностичного потенціалу вказаних методик:

*«Опитувальник особистісної готовності до змін»* *(PCRS)*. Методика розроблена канадськими вченими А. Джерелом, С. Хезер, М. Голдом і К. Халлом (A. Rolnic, S. Heather, М. Gold, С. Hull) адаптована Н. А. Бажанова, Г. Л. Бардієр. Методика PCRS успішно застосовується в США при роботі з персоналом організацій, а саме в процедурах ассессмента. Відзначається, що методика особливо ефективна при розгляді стресових ситуацій, що виникають у зв’язку з інноваціями, оскільки нікому не вдається повністю справлятися зі змінами. Розуміння особливостей протистояння змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш уразливі. Методика має багатовимірну (комплексну) структуру та складається з 35 питань, що відповідають семи шкалам: пристрасність, винахідливість, оптимізм, сміливість/підприємливість, адаптивність, довірливість, толерантність до двозначності.

Шкала «Пристрасність» (passion) розуміється як енергійність, невтомність, підвищений життєвий тонус.

Шкала «Винахідливість» (resourcefulness) розглядається як вміння знаходити виходи зі складних ситуацій, звертатися до нових джерел для вирішення нових проблем.

Шкала «Оптимізм» (optimism) – це великі надії, віра в успіх, небажання орієнтуватися на найгірший розвиток подій, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення.

Шкала «Сміливість/підприємливість» (adventurousness) трактується як тяга до нового, невідомого, відмова від випробуваного і надійного.

Шкала «Адаптивність» (adaptability) передбачає вміння змінювати свої плани і рішення, перебудовуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо цього вимагає ситуація.

Шкала «Впевненість» (confidence) заснована на вірі в себе, в свої достоїнства і в свої сили, в те, що все можливо, варто тільки захотіти.

Шкала «Толерантність до двозначності» (tolerance for ambiguity) спирається на спокійне ставлення до відсутності ясних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли не ясна суть того, що відбувається або не ясний результат справи, коли не визначені цілі та очікування, коли розпочату справу залишається незавершеним.

*«Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС).* Для діагностики особливостей самоорганізації, на основі опитувальників: діагностика стильових особливостей саморегуляції поведінки «ССП-98» В.І. Моросанова і Е.М. Коноз.; «здатність самоврядування», розробленого під керівництвом Н.М. Пейсахова.; опитувальника стилів навчання LSQ П. Хоні і А. Мемфорд.; та опитувальника рефлексивності В.Н. Карандашева. – був розроблений опитувальник - «Діагностика особливостей самоорганізації» (ДОС), що складається з 39 тверджень, де потрібно за шестибальною шкалою оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них. Даний опитувальник містить інтегральну шкалу «рівень самоорганізації» і шість приватних шкал, які характеризують рівень розвитку одного особистісного компонента самоорганізації (вольові зусилля) і п’яти функціональних компонентів: цілепокладання, аналіз ситуації, планування, самоконтроль, корекція.

Результати за шкалою «Цілепокладання» відображають рівень розвитку навичок прийняття та утримання мети.

Результати за шкалою «Аналіз ситуації» відображають рівень розвитку навичок виявлення і аналізу обставин, істотних для досягнення поставленої мети.

Результати за шкалою «Планування» відображають рівень розвитку навичок планування людиною власної діяльності.

Результати за шкалою «Самоконтроль» відображають рівень розвитку навичок контролю і оцінки людиною власних дій, психічних процесів і станів.

Результати за шкалою «Корекція» відображають рівень розвитку навичок корекції людиною своїх цілей, способів і спрямованості аналізу істотних обставин, плану дій, критеріїв оцінки, форм самоконтролю, вольової регуляції і поведінки в цілому.

Результати за шкалою «Вольові зусилля» відображають рівень розвитку навичок регуляції людиною власних дій, психічних процесів і станів. Демонструють розвиненість вольових якостей, вміння долати виникаючі на шляху до поставленої мети перешкоди, характеризують здатність суб’єкта мобілізувати свої фізичні і психічні сили, концентрувати в заданому напрямку активність, що забезпечує необхідне спонукання, що ініціює діяльність і підтримує її по ходу реалізації плану.

Результати за шкалою «Рівень самоорганізації» відображають загальний рівень розвитку навичок організації людиною процесу власної діяльності.

*Методика “Здатність до самоуправління” (тест ССУ) Н.М. Пейсахова.* Методика націлена на виявлення здатності до самоврядування, була розроблена в лабораторії психологічних проблем вищої школи Казанського Державного Університету Н.М.Пейсаховим і його співробітниками, на основі ними ж розробленої теоретичної бази. Дана методика включає 48 тверджень, з якими можна погодитися або не погодитися, й утворюють собою дві групи: такі, що вимагають звернення до досвіду, й такі, що характеризують відносини респондента до загальноприйнятої думки. Здатність до самоуправління за данною методикою включає:

Аналіз суперечностей або орієнтування в ситуації – це психічна діяльність суб’єкта самоврядування, результатом якої є суб’єктивна модель ситуації.

Прогнозування – це розумова діяльність суб’єкта самоврядування, результатом якої є ще одна модель-прогноз. Він заснований на аналізі минулого і сьогодення.

Цілепокладання – виступає як розумова діяльність суб’єкта самоврядування, а її результатом є суб’єктивна модель бажаного, належного. В основі визначення мети лежить прогноз. Це перехід від припущення про ймовірність провести зміну до припущення про можливі результати.

Планування – розумові дії суб’єкта самоврядування, їх результат-модель засобів досягнення мети – план, як система засобів і послідовності їх застосування.

Критерії оцінки – виступають як результат всієї системи відносин особистості до інших людей, до себе, до своїх можливостей, самооцінки суб’єкта. Суб’єкт вирішує, якими мають бути показники, якими будуть оцінюватися успіхи в реалізації плану.

Прийняття рішення – перехід від плану до дій, можливості в реальність. Це самонаказ: приступити до справи.

Самоконтроль – збір інформації про те, як здійснюється виконання плану в реальному спілкуванні, поведінці, діяльності.

Корекція – зміни реальних дій, спілкування і поведінки, а також системи самоврядування.

*«Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД).* Даний тест-оптувальник розроблений Е. Ю. Мандриковою (2007), призначений для діагностики сформованості навичок тактичного планування і стратегічного цілепокладання. Тест містить 25 питань, за допомогою яких оцінюються 6 шкал:

Шкала «Планомірність». При високих показниках у людини сформована потреба в постійному усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку ієрархічні, деталізовані, дієві і стійкі, а цілі діяльності висуваються самостійно. При низьких показниках навички планування у людини розвинені слабко, плани схильні до частої зміни. Поставлена мета рідко буває досягнута, планування не дієве та малореалістичне. Такі люди вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувають ситуативно і зазвичай не самостійно.

Шкала «Цілеспрямованість». Високі бали за данною шкалою характеризують людину, як цілеспрмовану, яка знає, чого хоче та йде у напрямку до цих цілей. Така людина неухильно прагне до досягнення поставленого завдання, незважаючи ні на які труднощі, підпорядковуючи на вирішення цих завдань всі свої почуття, думки і дії. Низькі бали за данною шкалою характеризують людину, яка не бачить перед собою цілей і вважає, що йому нема до чого прагнути.

Шкала «Наполегливість». В опитувальнику ця шкала представлена зворотніми висловлюваннями для зменшення ефекту соціальної бажаності. Високі бали характеризують людину вольову та організовану, здатну зусиллям волі структурувати поведінкову активність і завершити розпочату справу, не дивлячись навіть на несподівані виникаючі труднощі. Низькі бали за цією шкалою характеризують людину, яка не здатна застосувати вольові зусилля для доведення розпочатої справи до кінця та відволікається на сторонні справи. Такі люди не здатні долати перешкоди і при зіткненні з труднощами, особливо з несподіваними, губляться, а можуть і взагалі відмовитися від мети.

Шкала «Фіксація». Високі бали характеризують людину виконавчу, негнучку в плануванні, що прагне усіма можливими засобоми закінчити розпочату справу, така людина не здатна бачити альтернативи, важко переключитися на нову структуру й нові відносини. Низькі бали за даною шкалою характеризують людину, яка не настільки зосереджена на обов’язков завершення розпочатого. Це людина, яка в певних ситуаціях, при виявленні більш вигідних перспектив, легше перемикається на нову структуру діяльності.

Шкала «Самоорганізація». Високі бали характеризують людину, яка, схильна вдаватися до допоміжних засобів самоорганізації й планування (щоденники, планінги, бюджетування часу), та успішно їх використовує. Низькі бали за даною шкалою характеризують людину, яка не вдається до допомоги зовнішніх засобів самоорганізації або при їх використанні не досягає успішності в діяльності.

Шкала «Орієнтація на теперішне». Високі бали описують людину сконцентровану на те, що відбувається з нею зараз. Такі люди не схильні повертатися до минулого і відкладати на майбутнє справи, які можна виконати в сьогоденні. Низькі бали за даною шкалою описують людину, що немає чітко вираженої концентрації на теперішньому, та приймає до уваги й інші аспекти людського буття в часі.

Високий загальний сумарний бал характеризує людину, якій властиво бачити і ставити цілі, планувати свою діяльність, в тому числі за допомогою зовнішніх засобів, а також, проявляючи вольові якості і наполегливість, йти до її досягнення, що іноді може приводити до негнучкості і «зосередженості» на структурованості і організованості. Низький загальний сумарний бал характеризує людину, у якої майбутнє для неї самої є досить туманним, такій людині не властиво планувати свою щоденну активність і докладати вольові зусилля для завершення розпочатих справ. Але це, в свою чергу, дозволяє йому досить швидко перебудовуватися на нову діяльність.

*«Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98» В.І.Моросановой.* Опитувальник “Стиль саморегуляції поведінки” (ССПМ) був створений в 1988 році в психологічному інституті РАО у лабораторії психології саморегуляції (завідуюча – В.І.Моросанова) і придатний як для наукових досліджень, так і в якості інструменту 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. У наступні роки було розроблено цілий ряд модифікацій цієї методики. Метою методики є діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції і її персональний профіль, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості і самостійності. За допомогою цієї методики можна вирішувати і практичні завдання, зокрема, виявляти індивідуальний профіль різних регуляторних процесів і рівень розвиненості загальної саморегуляції як регуляторних передумов успішності оволодіння новими видами діяльності. Опитувальник ССП-98 складається з 46 тверджень, що входять до складу шести шкал, що виділяються відповідно до основних регуляторними процесами (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) і регуляторно-особистісними якостями (гнучкості і самостійності). До складу кожної шкали входять по дев’ять тверджень. Структура опитувальника така, що ряд тверджень входять до складу відразу двох шкал в зв’язку з тим, що їх можна віднести до характеристики як регуляторного процесу, так і властивості регуляції.

Шкала «Планування» (Пл) характеризує індивідуальні особливості визначення мети й утримання цілей, рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» (М) дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності.

Шкала «Програмування» (Пр) діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій.

Шкала «Оцінка результатів» (ОР) характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки випробуваним себе і результатів своєї діяльності і поведінки.

Шкала «Гнучкість» (Г) діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв’язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Шкала «Самостійність» (С) характеризує розвиненість регуляторної автономності.

**Методи математичної статистики.** Для встановлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії необхідним є застосування методів математичної статистики. Для початку, необхідно встановити тип розподілу даних: нормальний або відхилення від нормального. Тому використаємо критерій Колмагорова-Смірнова. Критерій використовується для співставлення двох розподілів: емпіричного з теоретичним; одного емпіричного розподілу з другим емпіричним розподілом. Критерій дозволяє знайти точку, у якій сума нагромаджених розбіжностей між двома розподілами є найбільшою, і оцінити достовірність цієї розбіжності. Якщо розбіжність між двома розподілами істотні, то у якийсь момент різниця нагромаджених частот досягає критичного значення, і ми зможемо визнати різницю статистично достовірною. У формулу критерію включається ця різниця. Чим більше емпіричне значення, тим більш істотною є різниця. Після встановлення розподілу, необхідно встановити кореляційні зв’язки між показниками. Для даних, що мають нормальний розподіл, застосуємо критерій Пірсона. Критерій використовується: для співставлення емпіричного розподілу ознаки з теоретичним-рівномірним, нормальним чи якимось іншим; для співставлення двох, трьох і більше емпіричних розподілів однієї й тієї ж самої ознаки. Критерій відповідає на питання про те, чи з однаковою частотою зустрічаються різні значення ознаки в емпіричному і теоретичному розподілах або у двох і більше емпіричних розподілах. Перевага методу полягає в тому, що він дозволяє порівнювати розподіли ознак, представлених в будь-якій школі, починаючи зі шкали найменувань. При співставленні емпіричного розподілу з теоретичним ми визначаємо ступінь розбіжності між емпіричним і теоретичними частотами. При співставленні двох емпіричних розподілів ми визначаємо ступінь розбіжності між емпіричними частотами й теоретичними частотами, які спостерігались би у випадку співпадіння двох цих емпіричних частот.

Для даних, що мають відхилення від нормального розподілу, застосуємо критерій Спірмена. Цей коефіцієнт є непараметричною мірою статистичної залежності між двома змінними. Він оцінює наскільки добре можна описати відношення між двома змінними за допомогою монотонної функції. Якщо немає повторних значень даних, то коефіцієнт Спірмена дорівнює 1 або −1, це відбувається коли кожна зміна є монотонною функцією від іншої змінної. Коефіцієнт кореляції, як і будь-яке обчислення кореляції, підходить для безперервних та дискретних змінних, у тому числі порядкових змінних.

Останнім кроком є множинний регресійний аналіз, що здійснюється на основі вибору залежної змінної та обґрунтованих незалежних змінних. Визначається коефіцієнти множинної кореляції та множинної детермінації. Останній показує, який відсоток дисперсії залежної змінної пояснює регресійна модель. Показник Фішера при значимості менший за 0,05 дає змогу інтерпретувати дану регресійну модель. Далі розробляється формула регресійної моделі у вигляді лінійного рівняння яка представляє міру залежності залежної змінної від кожної незалежної. [32]

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії**

Для проведення дослідження впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії ми скористалися такими методиками:

1. «Опитувальник діагностики особливостей самоорганізації» (ДОС) А.Д. Ішкова;

2. Методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н.М. Пейсахова;

3. «Тайм-менеджмент. Тест-опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД) Е. Ю. Мандрикова;

4. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В.І. Моросанова;

5. Опитувальник «Особистісна готовність до змін» (PCRS) Родник, Хезер, Голд, Хал, переклад та адаптація Н.А. Бажанова и Г.Л. Бардиер.

У дослідженні приймали участь 30 працівників айті-компанії, групові результати їх опитування нами були оброблені та інтерпретовані.

Для вивчення здатності до самоменеджменту ми скористалися 4 методиками. Тож, представимо групові результати за першою з них, а саме методика «Діагностики особливостей самоорганізації (ДОС)» (А.Д. Ішкова) у таблиці 2.2.1:

Таблиця 2.2.1

Групові результати за методикою «Діагностики особливостей самоорганізації»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Низький показник | | Понижений показник | | Середній показник | | Підвищений показник | | Високий показник | |
| кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % |
| Цілепокладання | 0 | 0 | 4 | 13,3 | 2 | 6,7 | 10 | 33,3 | 14 | 46,7 |
| Аналіз ситуації | 0 | 0 | 4 | 13,3 | 2 | 6,7 | 12 | 40 | 12 | 40 |
| Планування | 0 | 0 | 2 | 6,7 | 2 | 6,7 | 10 | 33,3 | 16 | 53,3 |
| Самоконтроль | 0 | 0 | 4 | 13,3 | 2 | 6,7 | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 |
| Корекція | 0 | 0 | 4 | 13,3 | 6 | 20 | 14 | 46,7 | 6 | 20 |
| Вольові зусилля | 0 | 0 | 6 | 20 | 2 | 6,7 | 16 | 53,3 | 6 | 20 |
| Загальний показник самоорганізації | 0 | 0 | 2 | 6,7 | 2 | 6,7 | 14 | 46,7 | 12 | 40 |

Тож, на основі таблиці 2.2.1 ми можемо зробити висновок про те, що жоден з респондентів не характеризується низькими показниками за усіма шкалами. Більша частина вибірки проявляє підвищені або високі результати за визначеними показниками. Виключення можна назвати шкалу «Вольових зусиль», згідно з якою більшості досліджуваних властиві підвищені показники, але також по 20% респондентів отримали результати як високі результати, так і середні.

Для наочного відображення результатів представимо їх на гістограмі 2.2.1:

Рис. 2.2.1. Групові результати за методикою «Діагностика особливостей самоорганізації»

За допомогою рисунка 2.2.1 ми з’ясували те, що 13,3% респондентів мають понижений рівень за шкалою «Цілепокладання». Це означає, що такі досліджувані не характеризуються вмінням ставити перед собою адекватні цілі, у них є труднощі з їх визначенням та втіленням у життя. 6,7% вибірки отримали середній рівень за даною шкалою, що говорить про їх помірну здатність ставити перед собою цілі. Можливо труднощі у них виникають на етапі утримання цілей або ж вони ставлять перед собою мету, яка на даний момент не є реалістичною. 33,3% і 46,7% респондентів характеризуються підвищеним та високим рівнями відповідно. Тож, такі особистості вміють обирати прийнятні для себе цілі, а також створюють ефективну стратегію для їх досягнення. За шкалою «Аналіз ситуації» 13,3% вибірки властиві понижені показники. Це означає, що такі особистості не вміють або взагалі не намагаються аналізувати обставини, які виникають в процесі досягнення цілей. Це може значно перешкоджати втіленню цілі у реальність, адже такі індивіди не можуть вчасно скоректувати свою поведінку в залежності від змін ситуації. Для 6,7% характерний середній рівень здатності до аналізу ситуації. Тож, вони намагаються враховувати різні чинники, що можуть перешкоджати досягненню цілей, проте або їх прогнозування не завжди виявляється вдалим, або вони не намагаються проаналізувати ситуацію з усіх сторін. По 40% досліджуваних отримали підвищений та високий рівень здатності до аналізування ситуації. Тобто, такі індивіди враховують усі аспекти можливого розвитку подій у процесі досягнення мети та змінюють план дій при виникненні непередбачуваних труднощів, вони аналізують причини виникнення ситуації, яка заважає втілити ціль у життя та намагаються створити умови, що дозволяють добитися цілі з мінімальними витратами часу та зусиль.

За шкалою «Планування» 6,7% респондентів характеризуються пониженими результатами. Тож, ці особистості не схильні планувати свою діяльність, скоріш за все вони беруться за виконання тієї чи іншої справи лише коли вона потребує термінового виконання, теж саме стосується і дій пов’язаних з досягненням цілі. Також 6,7% досліджуваних отримали середній рівень за шкалою «Планування». Це означає, що вони схильні визначати етапи своєї діяльності, створювати план дій, проте не дуже захоплюються цієї справою, часто можуть діяти навмання. Більшість вибірки, а саме 33,3% та 53,3%, мають підвищений та високий рівень схильності до планування. Отже, такі індивіди хочуть повністю контролювати свою діяльність, для них важлива впорядкованість у справах, здатність все виконувати своєчасно та дотримуючись плану. Ці люди можуть вести свій щоденник, де міститься розпорядок дня або важливі нотатки. За шкалою «Самоконтролю» 13,3% досліджуваних проявили понижені результати. Такі індивіди не схильні перевіряти правильністю своїх дій, оцінювати підсумкову роботу, їм також складно змушувати себе виконувати певні справи, навіть якщо вони є досить терміновими. 6,7% респондентів мають середні показники за даною шкалою. Отже, такі люди схильні відстежувати ефективність своєї роботи, вони намагаються контролювати свою діяльність, проте можуть робити це не систематично. 26,7% та 53,3% вибірки властиві підвищені та високі показники за шкалою «Самоконтролю». Це означає, що вони відповідально підходять до своєї діяльності та постійно намагаються впевнитися, що роблять усе правильно. Ці особистості завжди дотримуються наміченого шляху та не відкладають справи, якщо запланували виконати їх в даний момент.

За шкалою «Корекції» 13,3% респондентів отримали понижені показники. Тож, у таких особистостей виникають труднощі зі здатністю коригувати свою діяльність та цілі в залежності від змін, вони погано адаптуються до нових умов та можуть довго діяти неефективно через невміння адекватно змінити напрямок руху до мети. Для 20% особистостей властиві середні показники за вказаною шкалою. Це означає, що в цілому вони здатні коригувати свої плани, цілі, способи діяльності при необхідності, проте ці зміни даються їм важко. 46,7% та 20% вибірки характеризуються підвищеними та високими результатами за шкалою «Корекції». Вони не лякаються змін, вміють пристосовуватися до них, тому з легкістю коригують свою діяльність відповідно до нових обставин. За шкалою «Вольових зусиль» 20% респондентів мають понижені показники. У таких особистостей виникають труднощі з мобілізацією власних сил для досягнення тих чи інших результатів, вони можуть вигорати та опускати руки, якщо стикаються з проблемами в особистому чи професійному житті. Для 6,7% вибірки властиві середні результати за даною шкалою. Тож, ці індивіди здатні витримувати психічні та фізичні навантаження з якими вони стикаються під час втілення важливих планів у життя, проте іноді їх активність може знижуватися і на перший план виступає втома, що заважає залишатися сконцентрованим на справі. Для 53,3% та 20% респондентів характерні підвищені та високі показники за шкалою «Вольових зусиль», що говорить про їх здатність справлятися зі своїми емоційними переживаннями або втомою і не дозволяти їм позначитися на ефективності власної діяльності.

За шкалою «Загальник показник рівня самоорганізації» 6,7% респондентів отримали понижені результати. Тож, ці особистості стикаються з труднощами при організації своєї діяльності, їм важко планувати дії та втілювати їх у життя. Також 6,7% вибірки характеризуються середніми показниками за цією шкалою, що говорить про їх помірну здатність організовувати власну діяльність. І аж 46,7% та 40% досліджуваних мають підвищені та високі результати, що свідчить про здатність таких особистостей ефективно розпоряджатися своїм часом та зусиллями, вони вміють продукувати ефективні стратегії втілення своїх планів та можуть коригувати свою поведінку, якщо цього потребують нові обставини.

Далі ми проаналізували групові результати дослідження за опитувальником «Здатність до самоуправління». Результати представимо у таблиці 2.2.2:

Таблиця 2.2.2

Групові результати за методикою «Здатність до самоуправління**»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Низький рівень | | Рівень нижче середнього | | Середній рівень | | Рівень вище середнього | | Високий рівень | |
| кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % | кільк. Респ | % |
| Аналіз протиріч | 0 | 0 | 2 | 6,7 | 12 | 40 | 12 | 40 | 4 | 13,3 |
| Прогнозування | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 20 | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 |
| Цілепокладання | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 66,6 | 6 | 20 | 4 | 13,3 |
| Планування | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 33,3 | 10 | 33,3 | 10 | 33,3 |
| Критерій оцінки якості | 2 | 6,7 | 8 | 26,7 | 10 | 33,3 | 4 | 13,3 | 6 | 20 |
| Прийняття рішень | 0 | 0 | 2 | 6,7 | 4 | 13,3 | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 |
| Самоконтроль | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 16 | 53,3 | 8 | 26,7 | 4 | 13,3 |
| Корекція | 0 | 0 | 4 | 13,3 | 12 | 40 | 10 | 33,3 | 4 | 13,3 |
| Загальний показник | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 | 6 | 20 |

Згідно з таблицею 2.2.2 ми з’ясували те, що тут низький рівень вибірка також майже не проявляє, виключенням стали шкали «Критерій оцінки якості» та «Самоконтроль», за якими декілька респондентів все ж отримали низькі результати. Високі показники велика кількість респондентів проявила за шкалами «Прогнозування» та «Прийняття рішення». Тоді як за іншими шкалами вибірка, частіше за все, характеризується середніми або вище, ніж середніми результатами.

Для наочного відображення результатів представимо їх на гістограмі 2.2.2:

Рис. 2.2.2. Групові результати за методикою «Здатність до самоуправління»

За шкалою «Аналіз протиріч» 6,7% респондентів отримали нижчі ніж середні результати. Це означає, що вони не дуже вдало орієнтуються в ситуаціях, переживають негативні емоції, якщо довго не можуть розібратися у певній справі. Їм важко зрозуміти та проаналізувати чому ситуація не складається так, як повинна. Для 40% вибірки властиві середні результати, що дозволяє описати їх як людей, що в принципі можуть вдало проаналізувати ситуацію та створити власну модель події (яка допомагає їм зрозуміти тонкощі того, що відбувається), проте іноді їх модель або виявляється невдалою, або вони губляться настільки, що не створюють її. 40% та 13,3% отримали показники вище середнього та високі відповідно. Тож, вони здатні продукувати моделі ситуації, задавати собі уточнюючі питання, такі як: «Чому ця невдача відбувається зі мною, що не так?», «Що зараз відбувається і як я можу цьому протистояти?» За шкалою «Прогнозування» 20% досліджуваних мають середні результати. Такі особистості в цілому схильні «дивитися у майбутнє», вони намагаються спрогнозувати свої подальші дії або події, що можуть статися. В той час як 26,7% та 53,3% проявляють вище середнього та середні результати, що говорить про них як про людей, що постійно намагаються передбачити хід подій, зрозуміти що може очікувати їх і близькому майбутньому.

За шкалою «Цілепокладання» для більшості вибірки, а саме 66,6%, властивий середній рівень. Це означає, що вони в цілому здатні формувати свої цілі, вони їх обдумають та навіть можуть планувати як втілити їх у життя, проте, можливо, ці плани не заходять занадто далеко або їх цілі не є достатньо реалістичними/продуманими. 20% і 13,3% досліджуваних характеризуються рівнем вище середнього та високим рівнем відповідно. Такі індивіди дуже відповідально підходять до планування цілей, вони можуть створювати цілі системи цілей, які вони прагнуть досягнути. Ці цілі можуть бути як сплановані на найближчий час, так бути і далекоглядними і пов’язані з далеким майбутнім. За шкалою «Планування» 33,3% респондентів отримали середній рівень результатів. Тож, вони схильні до планування, цілі які вони собі ставлять такі люди намагаються візуалювати у вигляді плану, проте можливо вони не вдаються до такого методу часто. Також ще по 33,3% досліджуваних характеризуються рівнями вище середнього/високого за даною шкалою. Тому, можна сказати, що вони постійно намагаються спланувати свою діяльність, а також втілюють ці плани у життя.

За шкалою «Критерії оцінки якості» 6,7% та 26,7% вибірки отримали низькі результати та показники нижче середнього. Такі особистості зовсім не розуміють за якими критеріями вони можуть оцінити свою діяльності, вони все оцінюють інтуїтивно. В той же час 33,3% респондентів характеризуються середніми результатами. Тож, можливо, вони знаходяться у процесі формування критеріїв оцінки якості власної діяльності або ж коректують вже існуючі. Тоді як 13,3% та 20% досліджуваних мають вище середнього та високі результати. Це означає, що вони чітко розуміють як можуть оцінювати свої успіхи та досягнення, тож в них сформована система оцінювання себе. За шкалою «Прийняття рішень» 6,7% респондентів характеризуються результатами нижче середнього. Тож, вони не дуже люблять приймати рішення, можливо навіть намагаються уникати цієї необхідності. Для 13,3% вибірки властиві середні показники. Тож, вони приймають як належне необхідність приймати рішення, розуміють, що цього не уникнути, тому в цілому готові роботи кроки у цей бік. 26,7% та 53,3% досліджуваних проявляють рівні вище середнього та високий. Такі особистості повністю усвідомлюють необхідність постійно приймати рішення, цього вони не бояться та іноді навіть прагнуть.

За шкалою «Самоконтролю» для 6,7% вибірки властиві низькі показники. Тож, ці особистості не схильні відстежувати як розвивається реалізації їх планів у життя, можливо вони схильні пускати все на самовплив. 53,3% досліджуваних проявляють середні результати за даною шкалою. Тому їх можна описати як людей, що намагаються контролювати свої справи, проте іноді або забувають про таку необхідність, або вирішують ситуативно що гідно їх уваги. Для 26,7% та 13,3% респондентів властиві вище середнього та високі показники. Такі люди звикли повністю контролювати все, що стосується їх діяльності та планів, вони постійно перевіряють як рухаються їх справи і чи цей рух відбувається в правильному напрямку.

За шкалою «Корекції» 13,3% респондентів характеризуються рівнем нижче середнього. Ці особистості не дуже схильні змінювати щось у своїх поведінці, планах і т.д., можна сказати, що вони достатньо ригідні. Тоді як для 40% досліджуваних властивий середній рівень. Вони більш схильні до корекції власної поведінки, розуміють, що в деяких випадках потребують видозмін, проте, можливо, ці зміни даються для них нелегко. 13,3% та 13,3% характеризуються показниками вище середнього та високими. Тож, ці індивіди завжди готові до змін, якщо цього потребує ситуація.

За загальною шкалою 26,7% респондентів отримали середні результати. Тож, ці особистості відрізняються середньою здатністю до самоуправління. Можливо, у них виникають труднощі з управлінням власною діяльності, проте вони намагаються удосконалюватися. Для 53,3% та 20% властиві вище середнього та високі показники. Тож, ці особистості вдало управляють своїми справами, діяльністю та планами, вони готові до змін, вміють ставити перед собою цілі та реалізувати їх.

Далі ми проаналізували групові результати дослідження за опитувальником самоорганізації діяльності (ОСД). Результати представимо у таблиці 2.2.3:

Таблиця 2.2.3

Групові результати за «Опитувальником самоорганізації діяльності»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Низький рівень | | Середній рівень | | Високий рівень | |
| кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % |
| Планомірність | 2 | 6,7 | 18 | 60 | 10 | 33,3 |
| Цілеспрямованість | 2 | 6,7 | 8 | 26,7 | 20 | 66,6 |
| Наполегливість | 2 | 6,7 | 18 | 60 | 10 | 33,3 |
| Фіксація | 2 | 6,7 | 12 | 40 | 16 | 53,3 |
| Самоорганізація | 6 | 20 | 14 | 46,7 | 10 | 33,3 |
| Орієнтація на теперішньому | 10 | 33,3 | 12 | 40 | 8 | 26,7 |
| Загальний показник | 0 | 0 | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 |

За допомогою таблиці 2.2.3 ми з’ясували, що низький рівень за усіма шкалами характерний для незначної кількості досліджуваних, але суттєвим виключенням тут є шкала «Орієнтація на теперішньому», за якою значна частина вибірки отримала низькі показники. Середній рівень властивий для більшості респондентів за такими шкалами як «Планомірність», «Наполегливість», «Самоорганізація» та «Орієнтація на теперішньому». В той час як високі результати для багатьох досліджуваних характерні за шкалами «Цілеспрямованість», «Фіксація» та за загальним показником самоорганізації.

Для наочного відображення результатів представимо їх на гістограмі 2.2.3:

Рис. 2.2.3. Групові результати за «Опитувальником самоорганізації діяльності» (ОСД)

Згідно з рисунком 2.2.3 ми з’ясували, що за шкалою «Планомірність» 6,7% вибірки характеризуються низькими результати. Це означає, що у них виникають труднощі зі створенням плану дій або ж їм важко дотримуватися вже існуючого плану. 60% респондентів отримали середні показники, тож такі особистості мають здібності до планування діяльності і можуть слідувати своїм планам. Для 33,3% досліджуваних властивий високий рівень здатності до планування. Тож, вони повністю контролюють свою діяльність, створюють продумані стратегічні плани, що допомагають їм досягти необхідну мету. За шкалою «Цілеспрямованості» 6,7% респондентів характеризуються низькими показниками. Такі індивіди або не бажають ставити перед собою певні цілі, або не здатні чи не хочуть добиватися вже існуючих. Для 26,7% досліджуваних властиві середні результати. Тож, вони досить цілеспрямовані, ставлять перед собою мету та намагаються досягти її, проте іноді в них виникають труднощі (або на етапі постановки цілі або на етапі її реалізації). Для 66,6% вибірки характерні високі результати за даною шкалою. Тому, їх можна описати як людей цілеспрямованих, вони завжди знають до чого прагнуть і уявляють собі як цього добитися.

За шкалою «Наполегливості» 6,7% досліджуваних проявляють низькі результати. У таких особистостей виникають труднощі з доведенням справи до кінця, вони можуть покинути займатися нею на половині шляху або ж навіть на самому його початку. Для 60% властивий середній рівень наполегливості, тож вони здатні стимулювати себе до дій, схильні доводити діло до кінця, але якщо на горизонті з’явиться більш важлива ціль, то можуть переключитися на неї та залишити минулу справу незакінченою. 33,3% особистостей характеризуються високим рівнем за шкалою «Наполегливості». Тому їх можна описати як людей самоорганізованих, починаючи нове діло вони обов’язково намагаються закінчити його, вони не люблять покидати справу на півдорозі. За шкалою «Фіксації» 6,7% респондентів мають низькі результати. Це означає, що вони не схильні фіксуватися на певній справі. З однієї сторони це допомагає їх швидко включатися в нові справи, але з іншої це може негативно впливати на їх здатність концентруватися на конкретному ділі. Для 40% вибірки властиві середні показники, тож такі особистості одночасно проявляють гнучкість при виникненні нових обставин чи при плануванні діяльності і в той же час здатні зафіксуватися на окремій справі, якщо виникає така потреба. 53,3% досліджуваних отримали високі результати за шкалою «Фіксації». Вони дуже відповідально ставляться до виконання своїх обов’язків, якщо перед ними стоїть певна задача, то вони намагаються виконати її незважаючи на будь-які інші обставини.

За шкалою «Самоорганізації» 20% респондентів характеризуються низькими результатами. Такі індивіди покладаються лише на свою природну здатність до самоорганізації, вони не намагаються користуватися допоміжними речами (блокноти, записні книжки, календар і т.д.), які можуть допомогти правильно організувати власну діяльність. 46,7% вибірки отримали середні показники за даною шкалою. Тож, вони покладаються і на самого себе та свою пам’ять, і на різні додаткові речі. Для 33,3% респондентів властиві високі результати за шкалою «Самоорганізації». Це означає, що вони обов’язково користуються різними нотатниками та іншими речами, які допомагають їм полегшити ведення розпорядку діяльності. За шкалою «Орієнтації на теперішньому» 33,3% респондентів характеризуються низькими показниками. Такі індивіди не можуть сконцентруватися на теперішньому, думками живуть у минулому або майбутньому, що заважає їм отримувати задоволення від того, що відбувається «тут і зараз». Для 40% властиві середні результати за цією шкалою. Це означає, що вони намагаються не забувати про минуле, планувати майбутнє, але при цьому також велику увагу приділяють тому, що відбувається з ними зараз. І 26,7% досліджуваних проявляють високий рівень щодо орієнтації на теперішньому. Це характеризує їх як людей, що дуже зосереджені на тому, що відбувається в їх житті зараз, вони концентрують свою увагу на актуальних подіях і теперішнє є для них найбільш значимим.

За шкалою «Загального показника самоорганізації діяльності» 46,7% вибірки характеризуються середніми показниками. Ці особистості намагаються відповідально ставитися до організації своєї діяльності та свого часу, при цьому вони гармонійно поєднують свою здатність як концентруватися на певній справі, так і швидко переключатися на інші види діяльності, вони гарно контролюють себе і здатні довести діло до кінця, якщо воно того вимагає. Тоді як 53,3% респондентів отримали високі результати за даною шкалою. Тож, такі індивіди здатні вдало організовувати свою діяльність, вони ставлять перед собою реалістичні та продумані цілі і вміють адекватно планувати свої дії, при цьому вони достатньо наполегливі та сконцентровані, для того щоб досягти своєї мети.

Далі ми проаналізували групові результати дослідження за опитувальником саморегуляції поведінки (ССПМ). Результати представимо у таблиці 2.2.4:

Таблиця 2.2.4

Групові результати за «Опитувальником саморегуляції поведінки»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Низький рівень | | Середній рівень | | Високий рівень | |
| кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % |
| Планування | 0 | 0 | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 |
| Моделювання | 0 | 0 | 10 | 33,3 | 20 | 66,6 |
| Програмування | 0 | 0 | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 |
| Оцінка результативності | 0 | 0 | 8 | 26,7 | 22 | 73,3 |
| Гнучкість | 0 | 0 | 10 | 33,3 | 20 | 66,6 |
| Самостійність | 8 | 26,7 | 18 | 60 | 4 | 13,3 |
| Загальний показник | 0 | 0 | 8 | 26,7 | 22 | 73,3 |

Тож, за таблицею 2.2.4 ми можемо зробити висновок про те, що для більшої частини вибірки не характерні низькі результати за усіма шкалами, окрім показника «Самостійності». Шкала «Самостійності» найбільш виділяється своїми результатами серед інших, адже лише за нею досліджувані отримали низькі та середні бали, тоді як високі бали характерні для малої кількості людей. Результати ж за іншими шкалами є досить подібними один між одним. Значна частина респондентів проявляють середні результати, тоді як більша частина вибірка за усіма шкалами характеризується високими показниками.

Для наочного відображення результатів представимо їх на гістограмі 2.2.4:

Рис. 2.2.4. Групові результати за «Опитувальником саморегуляції поведінки» (ССПМ)

Отже, на основі рисунка 2.2.4 ми з’ясували, що за шкалою «Планування» 46,7% респондентів характеризуються середніми показниками. Це означає, що вони здатні планувати свою діяльність, прагнуть досягнути мету, але іноді деякі їх плани можуть швидко змінюватися або здаватися майже нереалістичними. В той час як для 53,3% вибірки властиві високі здібності до планування. Тож, такі особистості відповідально підходять до процесу планування своєї діяльності, їх плани зазвичай є структурованими, детальними та реалістичними. За шкалою «Моделювання» 33,3% досліджуваних отримали середні результати. Тож, вони відносно здатні аналізувати актуальну ситуацію та можуть оцінити як саме діяльність буде розвиватися у перспективі. Проте, можливо, ці навики ще не досягли у цих індивідів високого рівня, тому на дану етапі, вони можуть допускати помилки у моделюванні або ж недооцінювати вплив деяких внутрішніх або зовнішніх чинників. Для 66,6% вибірки характерні високі результати за даною шкалою. Такі особистості здатні спрогнозувати можливі шляхи розвитку подій та створити ефективну стратегію дій з урахуванням особливостей ситуації. Вони також можуть швидко адаптуватися до мінливим обставин і коректувати свою поведінку в залежності від нових умов.

За шкалою «Програмування» для 46,7% респондентів властиві середні показники. Це означає, що вони прагнуть до програмування своїх дій, намагаються створювати поетапний план діяльності, проте або вони недооцінюють цей метод самоорганізації, або поки що вони не вміють формувати ефективні програми. 53,3% досліджуваних характеризуються високим рівнем за шкалою «Програмування». Тож, такі особистості схильні створювати програми діяльності, що спрямовані на досягнення цілей, вони у таких індивідів є дійовими та детальними. У випадку виникнення форс-мажорів ця частина вибірки здатна внести корективи у власну програму, завдяки чому вона залишається ефективною і при нових обставинах. За шкалою «Оцінки результативності» 26,7% респондентів проявили середні результати. Це означає, що вони в цілому здатні та схильні оцінювати самого себе та свою діяльність, проте іноді вони можуть ігнорувати об’єктивні фактори в угоду небажанню критикувати свої результати. Тоді як аж 73,3% вибірки характеризуються високим рівнем за даною шкалою. У таких особистостей розвинене вміння адекватно оцінювати результати діяльності, вони не бояться «дивитися правді в очі» та готові визнати свої помилки. Таким індивідам важливо проаналізувати причини незадовільних результатів для того, щоб знайти спосіб вирішення проблеми та у підсумку досягти очікуваної цілі.

За шкалою «Гнучкості» 33,3% досліджуваних мають низькі результати. Це свідчить про їх здатність ситуативно пристосовуватися до нових обставин. Іноді вони швидко оцінюють ситуації та миттєво продукують новий план діяльності, а деколи розгублюються і втрачають здатність переналаштувати поведінку/програму дій відповідно до змінених умов або ж вони роблять це не так швидко, як того вимагає ситуація. Для 66,6% респондентів властиві високі показники за шкалою «Гнучкості». Тож, такі індивіди з легкістю приймають умови нових обставин, вони здатні швидко розробити новий план дій або скоригувати ту програму, що вже наявна. За шкалою «Самостійності» 26,7% вибірки характеризуються низькими результатами. Це означає, що ці респонденти дуже орієнтуються на думку оточуючих, навіть більше ніж на свою, тому вони завжди беруть до уваги їх поради. Вони не готові створювати плани діяльності самостійно, тому намагаються до цієї справи долучити інших осіб. 60% респондентів мають середні показники за даною шкалою. Такі особистості перебувають на шляху до самостійності, але досі не можуть повністю відповідати лише за себе, думка оточуючих все ще має велику цінність для них, навіть більшу ніж власні погляди. Тоді як 13,3% досліджуваних отримали високі результати за шкалою «Самостійності». Тож, ці респонденти схильні самостійно будувати плани своєї діяльності, а також одноосібно стежити за адекватним їх втіленням у життя.

За шкалою «Загального рівня саморегуляції» 26,7% вибірки характеризуються середніми результатами. Це свідчить про те, що вони здатні самостійно планувати та програмувати свою діяльність, а також оцінювати її результативність, можуть пристосовуватися до змін. Проте їх саморегуляції ще не досягла достатньо високого рівня, щоб відчувати повну впевненість у своїх діях та виробляти моментальні ефективні рішення з приводу різних питань. Тоді як більша частина вибірки, а саме 73,3%, отримала високі результати. Такі особистості здатні повністю одноосібно відповідати за всі етапи реалізації досягнення мети, вони легко адаптуються до нових умов і готові брати повну відповідальність за свої рішення.

Далі ми проаналізували групові результати дослідження за опитувальником «Особистісної готовності до змін» (PCRS). Результати представимо у таблиці 2.2.5:

Таблиця 2.2.5

Групові результати за опитувальником «Особистісної готовності до змін»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Низький рівень | | Середній рівень | | Високий рівень | |
| кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % | кільк. Респ. | % |
| Пристрасність | 8 | 26,7 | 18 | 60 | 4 | 13,3 |
| Винахідливість | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 | 6 | 20 |
| Оптимізм | 12 | 40 | 14 | 46,7 | 4 | 13,3 |
| Сміливість | 28 | 93,3 | 2 | 6,6 | 0 | 0 |
| Адаптивність | 28 | 93,3 | 2 | 6,6 | 0 | 0 |
| Впевненість | 18 | 60 | 12 | 40 | 0 | 0 |
| Толерантність до двозначності | 30 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

На основі таблиці 2.2.5 ми дізналися про те, що переважаюча частина вибірки характеризується низькими (шкали «Сміливість», «Адаптивність», «Впевненість» та «Толерантність до двозначності») або ж середніми (шкали «Пристрасність», «Винахідливість» та «Оптимізм») результатами. Високий рівень за більшістю шкал взагалі не є властивим для вибірки (як видно з результатів останніх чотирьох шкал). Найбільш цікавими результатами виявилися за шкалою «Толерантність до двозначності», адже абсолютно всі досліджувані характеризуються за нею низьким рівнем.

Для наочного відображення результатів представимо їх на гістограмі 2.2.5:

Рис. 2.2.5. Групові результати за опитувальником «Особистісної готовності до змін» (PCRS)

Згідно з рисунком 2.2.5 ми з’ясували, що за шкалою «Пристрасності» 26,7% вибірки отримали низькі результати. Це означає, що у них наявний дефіцит енергії, ці особистості почувають себе втомленими та нездатними на якісь активні дії. Для 60% респондентів властивий середній рівень пристрасності. Тож, ці особистості помірно активні, одночасно вони готові до дій, але в той же час не відчувають сил на те, щоб «звертати гори» і працювати віддаючись на усі 100. Тоді як 13,3% досліджуваних характеризуються високим рівнем за даною шкалою, вони дуже енергійні, сповнені бажанням діяти, вони з легкістю пробуджуються зранку та хочуть досягати нових вершин, у них підвищений життєвий тонус. За шкалою «Винахідливості» 26,7% респондентів характеризуються низьким рівнем. Їх можна описати як людей, що дуже тяжко справляються з неочікуваними скрутними ситуаціями, такі індивіди можуть почати нервувати та приймати неефективні рішення, що лише посилюють проблему. Більша частина вибірки, а саме 53,3%, проявляють середній рівень винахідливості. Тож, для цих особистостей багато що залежить від ситуації, в одному випадку вони моментально реагують на нові обставини та приймають правильні рішення, в іншому ж можуть розгубитися і обрати недієву стратегію дій. Для 20% досліджуваних властивий високий рівень за даною шкалою. Їх можна описати як людей винахідливих, такі індивіди готові шукати нові способи вирішення проблеми, тому вони можуть знайти вихід з багатьох складних випадків.

За шкалою «Оптимізму» 40% респондентів характеризуються низькими результатами. Такі індивіди очікують негативні результати від своєї діяльності або життя, вони намагаються не формувати високих очікувань та завжди пам’ятають, що щось може піти не так, як хотілось би. Для 46,7% властиві середні показники оптимізму. Тож, вони в цілому настроєні оптимістично, але не забувають і про те, що можуть виникнути несподівані проблеми або відбудуться неприємні події. 13,3% вибірки сповнені оптимізмом, вони вірять у те, що їх очікує успіх, навіть при несприятливих умовах такі люди намагаються концентруватися на можливостях, які ця ситуація може відкрити для них. За шкалою «Сміливості» більшість досліджуваних, а саме 93,3%, характеризуються низькими результатами. Тому їх можна описати як індивідів, що не відчувають бажання пробувати щось нове, вони схильні користуватися перевіреними способами дій, покладатися на вже існуючий досвід. Лише 6,6% респондентів проявили середній рівень сміливості. Такі особистості також схильні залишатися в своїй зоні комфорту, проте іноді в них виникає бажання доторкнутися до чогось невідомого та поекспериментувати.

За шкалою «Адаптивність» 93,3% вибірки характеризуються низькими результатами. Це означає, що у таких особистостей виникають труднощі при необхідності швидко змінити свою поведінку та плани, їм важко пристосовуватися до змін і продукувати нові рішення для подолання раптової проблеми. Для 6,6% респондентів властивий середній рівень здатності до адаптивності. Тож, вони в цілому здатні змінювати свою поведінку в угоду несподіваній ситуації, але такі події можуть приносити їм дискомфорт, або їх подальші вчинки не завжди приносять очікуваний ефект. За шкалою «Впевненості» 60% досліджуваних отримали низькі результати. Такі індивіди майже не вірять у себе, вони сумніваються у своїх здібностях та не впевнені у своїй здатності досягти успіху. Для 40% вибірки характерні середні показники. Вони більш впевнені у собі та своїх силах, проте можливо іноді недооцінюють себе або принижують рівень своїх навиків. За шкалою «Толерантність до двозначності» 100% респондентів отримали низькі результати. Тож, усі досліджувані важко переносять ситуації невизначеності, вони нервують, коли у них на руках дефіцит інформації, коли немає повного розуміння ситуації. Для них важливо, щоб все було чітко, прозоро та зрозуміло, в інакшому випадку вони губляться та можуть панікувати.

## **2.3. Виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії**

Для виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компаніїї ми скористалися методами математичної статистики. Спочатку нами був використаний критерій Колмогорова-Смірнова, за більшістю показників розподіл виявився нормальним. Далі ми звернулися до кореляційного аналізу з використанням критерію Пірсона. На основі цих даних ми перейшли до проведення множинного регресійного аналізу. Залежними змінними стали шкали, які визначають особистісну готовність до змін, тоді як незалежні змінні уособлюють здатність до самоменеджменту. Нами були виявлені 6 регресійних моделей. Усі дані статистичної обробки представлені у додатках.

Отже, результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Пристрасність» представлені у таблиці 2.3.1.

Таблиця 2.3.1.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Пристрасність»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 1 | 0,475 | 0,225 | 8,137 | 0,008 |
| 2 | 0,664 | 0,441 | 10,662 | 0,000 |

Згідно з таблицею 2.3.1, було виявлено дві моделі множинного регресійного аналізу. За коефіцієнтом множинної кореляції (КМК) нами встановлено, що використання другої моделі є більш доцільним, адже він становить 0,664 і є близьким до одиниці і КМД становить 44%. За критерієм Фішера показник становить 10,66. Тоді як показник значимості – 0,000, це означає, що дана регресійна модель може бути інтерпретована.

Отже, ми отримали таку формулу регресійної моделі:

Пристрасність = 22,21 + 0,21 (Цілепокладання) – 0,39 (самоорганізація).

Тож, відносно цієї формули ми можемо зробити такі висновки:

1) Пристрасність детермінується такою змінною як цілепокладання. Цілепокладання передбачає вміння особистості формувати для себе цілі, що є досяжними та деталізованими. Будь-яке власне прагнення такою людиною спочатку аналізується на предмет реалістичності втілення його у життя, а потім, після затвердження цілі, визначається план дій для реалізації цієї мети. Таке вміння правильно визначати орієнтири своєї діяльності стимулює особистість до дій, тож може формувати пристрасність по відношенню до справи і сповнювати людину енергією.

2) Пристрасність детермінується такою змінною як самоорганізація (обернений зв’язок). Самоорганізація передбачає контрольованість ситуації, вміння розпланувати кожен свій крок. Такі особистості часто користуються певними блокнотами, нотатниками, календарями, які допомагають їм чітко вести погодинний розпорядок дня. Подібний відповідальний підхід, з однієї сторони, допомагає особистості приводити всі справи у визначений порядок, але з іншої відбирає багато часу та енергії, що може негативно відображатися на рівні пристрасності по відношенню до діяльності.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Винахідливість» представлені у таблиці 2.3.2.

Таблиця 2.3.2.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Винахідливість»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 1 | 0,576 | 0,332 | 13,896 | 0,001 |
| 2 | 0,694 | 0,482 | 12,572 | 0,000 |

За допомогою таблиці 2.3.2, ми виявили дві моделі множинного регресійного аналізу. За КМК нами було визначено, що використання другої моделі є більш доцільним, адже він становить 0,694 і є ближчим до одиниці, в той час як КМД становить 48%. За критерієм Фішера показник становить 12,57. Тоді як показник значимості – 0,000, він є меншим за 0,05, що дає нам підставу інтерпретувати дану регресійну модель.

Отже, ми можемо побудувати таку формулу регресійної моделі:

Винахідливість = 19 + 0,19 (Корекція) + 0, 12 (Цілепокладання).

Тож, відносно цієї формули ми можемо зробити такі висновки:

1) Винахідливість детермінується такою змінною як корекція. Корекція передбачає здатність особистості коригувати свою діяльність, якщо цього потребує ситуація, така людина є дуже гнучкою відносно власної поведінки. Тож, ця характеристика допомагає індивіду бути винахідливим у житті та формує вміння знаходити вихід з будь-якої важкої ситуації;

2) Винахідливість детермінується такою змінною як цілепокладання. Цілепокладання визначає здатність людини ставити перед собою адекватні та реалістичні цілі, а також вміння дотримуватися їх з плином часу та робити кроки в бік їх реалізації. Ця властивість особистості потребує застосування критичного мислення, вміння розглянути ситуацію з різних боків та прогнозування можливих варіантів розвитку подій. Всі ці особливості допомагають індивіду також формувати здатність до винахідливості, так як вони стимулюють людину аналізувати проблеми та виробляти стратегію по їх усуненню.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Оптимізм» представлені у таблиці 2.3.3

Таблиця 2.3.3.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Оптимізм»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 1 | 0,655 | 0,429 | 21,069 | 0,000 |

Зважаючи на таблицю 2.3.3, КМК становить 0,655 і є близьким до одиниці, тоді як КМД становить 43%. За критерієм Фішера показник становить 21,07. В той час як показник значимості дорівнює 0,000 і є меншим за 0,05, що дозволяє нам інтерпретувати дану регресійну модель.

Отже, ми отримали таку формулу регресійної моделі:

Оптимізм = 10,27 + 1,66 (Моделювання).

Тож, ми визначили, що оптимізм детермінується такою змінною як моделювання. Моделювання передбачає вміння людини створювати ефективні стратегії діяльності та здатність прогнозувати можливі шляхи розвитку ситуації, така людина завжди підготовлена до непередбачуваних подій і впевнена в своїх вчинках. Це дозволяє їй сповнюватися позитивним настроєм та вірити у власний успіх, що позначається на рівні її оптимізму.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Сміливість» представлені у таблиці 2.3.4.

Таблиця 2.3.4.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Сміливість»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 1 | 0,577 | 0,333 | 13,951 | 0,001 |

Згідно з таблицею 2.3.4, КМК становить 0,577 і є близьким до одиниці, тоді як КМД становить 33%. За критерієм Фішера показник становить 13,95. В той час як показник значимості дорівнює 0,001 і є меншим за 0,05, тому ми можемо інтерпретувати цю модель регресії.

Отже, у підсумку ми побудували таку формулу регресійної моделі:

Сміливість = 13,92 + 0,28 (Корекція).

Тож, ми визначили, що сміливість детермінується такою змінною як корекція. Здатність до корекції передбачає вміння людини змінювати свої цілі, поведінку, плани та інше в залежності від необхідності та нових обставин. Така людина не боїться стикатися з невідомим, а навпаки готова пристосовуватися до нього. Тож, ця особливість сприяє формуванню сміливості, тобто здатності відмовлятися від звичних та безпечних для особистості способів поведінки та тяги до нового досвіду.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Адаптивність» представлені у таблиці 2.3.5.

Таблиця 2.3.5.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Адаптивність»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 1 | 0,568 | 0,323 | 13,339 | 0,001 |
| 2 | 0,661 | 0,437 | 10,496 | 0,000 |

Як ми бачимо з таблиці 2.3.5, було виявлено дві моделі множинного регресійного аналізу. За КМК ми можемо зробити висновок, що використання другої моделі є більш доцільним, адже він становить 0,661 і є ближчим до одиниці, КМД становить 44%. За критерієм Фішера показник становить 10,5. Тоді як показник значимості дорівнює 0,000, це говорить про те, що дана регресійна модель може бути інтерпретована.

Отже, ми побудували таку формулу регресійної моделі:

Адаптивність = 16,06 + 0,35 (Самоорганізація) – 0,83 (Самостійність).

Тож, відносно цієї формули ми можемо зробити такі висновки:

1) Адаптивність детермінується такою змінною як самоорганізація. Самоорганізація передбачає здатність індивіда ефективно планувати свою діяльність і робить він це, зазвичай, за допомогою допоміжних предметів (веде контроль за діяльністю за допомогою записника, календаря тощо). Можливо така організованість сприяє здатності спокійно змінювати свої плани та змінювати поведінку в несподіваних ситуаціях, що уособлює в собі адаптивність, адже ця особистість здатна все взяти під свій контроль та створити нову стратегію дій в залежності від нових умов.

2) Адаптивність детермінується такою змінною як самостійність (обернений зв’язок). Тож, ми визначили, що самостійність передбачає низький рівень адаптивності. Самостійність розуміється як здатність особистості одноосібно визначати плани, цілі, хід і т.д. власної діяльності, вона схильна покладатися на себе та на свою думку, вона не чекає і не просить допомоги у інших людей. Можливо, бажання робити все самому, навпаки, погіршує діяльність індивіда, адже в такому випадку він оцінює ситуацію лише зі своєї точки зору, тоді як інші особистості могли б запропонувати інакше, кардинально нове, бачення. Тим паче це проявляється під час виникнення неочікуваної ситуації, людина губиться, не знає яке рішення їй краще прийняти згідно з актуальними умовами і при цьому поряд немає індивідів, що можуть допомогти впоратися з новими обставинами.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Впевненість» представлені у таблиці 2.3.6.

Таблиця 2.3.6.

Результати множинного регресійного аналізу за залежною змінною «Впевненість»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Модель | R (КМК) | R-квадрат (КМД) | F | Знч. |
| 9 | 0,996 | 0,934 | 44,337 | 0,000 |

Всього було виявлено 9 моделей регресії за залежною змінною «Впевненість», ми обрали модель №9, адже КМК за цією моделлю становить аж 0,996, що є найближчим до одиниці. Тоді як КМД становить аж 93%. За критерієм Фішера показник становить 44,3. Тоді як показник значимості дорівнює 0,000, це говорить про те, що дана регресійна модель може бути інтерпретована.

Тож, ми побудували таку формулу регресійної моделі:

Впевненість = 24,93 + 2,34 (Планування) + 0,66 (Самостійність) + 0,26 (Орієнтація на теперішньому) + 0,41 (Загальна здатність до самоуправління) – 0,28 (Самоорганізація) – 0,84 (Аналіз протиріч) – 0,23 (Загальна здатність до самоорганізації діяльності).

Тож, відносно цієї формули ми можемо зробити такі висновки:

1) Впевненість детермінується такою змінною як планування. Здатність до планування характеризує особистість як ту, що здатна повністю контролювати свою діяльність, створювати стратегію для реалізації цілей та визначати розпорядок дня. Таке відповідальне ставлення до власної діяльності допомагає людині відчувати себе впевненою у своєї діях, адже вона вірить, що все вийде так, як заплановано, якщо слідувати чіткому плану.

2) Впевненість детермінується такою змінною як самостійність. Самостійність передбачає здатність покладатися лише на свої сили та навички, вміння одноосібно приймати рішення та нести відповідальність за виконання того чи іншого завдання. Такі індивіди вірять у свою здатність самостійно виконувати будь-яку діяльність, тому одночасно зростає і їх впевненість у собі.

3) Впевненість детермінується такою змінною як орієнтація на теперішньому. Орієнтація на теперішньому стимулює людину концентруватися на тому, що відбувається з нею тут і зараз, це допомагає їй не акцентуватися на тому, що може піти не так в майбутньому, а орієнтуватися на продуктивній праці в даний момент. Така особливість допомагає формувати впевненість у собі, тому що особистість працює на результат та вірить у те, що її вмінь достатньо для того, щоб добитися цілі.

4) Впевненість детермінується такою змінною як самоорганізація (обернений зв’язок). Самоорганізація, в даному випадку, передбачає схильність індивіда використовувати різні допоміжні засоби для того, щоб полегшити організацію власної діяльності (наприклад, щоденник, календар, нотатки тощо). Можливо, коли людина починає занадто концентруватися на тому, щоб все проконтролювати, записати та йти за визначеним порядком вона починає сумніватися в собі, її постійно турбують питання чи вона все встигає згідно з планом, чи вона записала всі задачі і т.д. Або ж індивід може втрачати впевненість у своїх можливостях, коли споглядає кількість задач, яку він має виконати.

5) Впевненість детермінується такою змінною як аналіз протиріч (обернений зв’язок). Вміння аналізувати протиріччя передбачає здатність особистості детально розбиратися у ситуації, аналізувати як можна виправити помилки та задавати собі додаткові питання, що допомагають визначити чому на певному етапі виникають труднощі. Можливо, ця особливість сприяє низькому рівню впевненості у собі по тій причині, що людина глибоко занурюється у свої помилки і починає акцентувати увагу на своїх невдачах, це призводить до страху зіткнутися з такою ж ситуацією у майбутньому, а отже і до невпевненості у власних силах та діях.

6) Впевненість детермінується такими змінними як загальна здатність до самоорганізації діяльності (обернений зв’язок) та здатність до самоуправління (прямий зв’язок). Дані результати є досить суперечливими, адже обидва показники направлені на виявлення загальної здатності до самоменеджменту, тому ці результати потребують додаткового дослідження.

# Висновок до розділу 2

Отже, ми провели дослідження з метою виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників айті-компанії. Вибірка нашого дослідження складається з 30 працівників айті-компанії. Для проведення дослідження ми скористалися такими методиками: діагностика особливостей самоорганізації (ДОС) (А.Д. Ішкова); методика «Здатність до самоуправління» (ССУ) (Пейсахова); опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД); опитувальник саморегуляції поведінки (ССПМ); опитувальник «Особистісна готовність до змін» (PCRS).

Після проведення дослідження ми провели обробку та аналіз отриманих групових даних. Нами було виявлено, що за методикою «Діагностики особливостей самоорганізації» більша частина респондентів характеризуються підвищеними або високими результатами за усіма шкалами, тоді як жоден член вибірки не проявляє низьких показників.

За результатами методики «Здатності до самоуправління» (Пейсахова) ми з’ясували, що більшій частині вибірки властиві середні або вище середніх результати майже за усіма шкалами. Виключенням стали шкали «Прогнозування» та «Прийняття рішень», згідно з якими велика кількість досліджуваних характеризується високими рівнем. За даною методикою низькі показники також майже не характерні для вибірки, лише декілька респондентів проявляють їх за такими шкалами як «Критерій оцінки якості» та «Самоконтроль».

Згідно з результатами за опитувальником самоорганізації діяльності ми дізналися про те, що найчастіше високі результати в даній методиці спостерігаються за шкалами «Фіксації», «Цілеспрямованості» та загальною шкалою. За більшістю шкал респонденти проявляють середній рівень вираженості, тоді як низький рівень показників був виявлений у малої кількості досліджуваних. Виключенням є шкала «Орієнтація на теперішньому», за нею значна частина вибірки характеризується низькими результатами.

За опитувальником саморегуляції поведінки майже за усіма шкалами досліджувані отримали високі результати і в той же час помірна кількість респондентів характеризується середніми показниками. Виключенням стала шкала «Самостійності», лише за нею певна частина вибірки отримала низькі результати, тоді як більшість проявляє середній рівень самостійності.

Нами також було визначено, що за опитувальником «Особистісної готовності до змін» респонденти за усіма шкалами проявляють або низький, або середній рівень результатів. Причому за шкалою «Толерантність до двозначності» для всієї вибірки властиві низькі показники. Високий рівень майже не характерний для респондентів за усіма шкалами.

Для виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії ми використали методи математичної статистики. Спочатку нами був встановлений тип розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова, для більшості показників розподіл виявився нормальним. Для проведення кореляційного аналізу ми скористалися критерієм Пірсона, який допоміг нам виявити значимі зв’язки між шкалами методик. І у підсумку ми використали регресійний аналіз, що дозволило у подальшому сформувати моделі регресії. Ми отримали 6 регресійних моделей, з такими залежними змінними готовності до змін – «Пристрасність», «Винахідливість», «Оптимізм», «Сміливість», «Адаптивність» та «Впевненість». Кожна модель була проілюстрована у вигляді рівняння та інтерпретована нами.

# РОЗДІЛ 3

# ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЇ

## **3.1. Структура тренінгової програми, з метою розвитку самоменеджменту працівників ІТ-компанії**

Ми визначили, що здатність до самоменеджменту впливає на особистісну готовність до змін, тому нами був розроблений тренінг розвитку самоменеджменту респондентів з метою покращення досліджуваних показників.

**Завдання тренінгової роботи:**

1. Надання працівникам ІТ-компанії структурованої інформації: з проблеми дослідження самоменеджменту; ефективної організації своєї професійної діяльності, а також особистого життя.
2. Розвиток навички планування будь-якої діяльності у працівників ІТ-компанії.
3. Розвиток самоорганізації та саморегуляції у працівників ІТ-компанії.
4. Зниження рівня стресу працівників ІТ-компанії.

**Методи:** Незважаючи на різноманітність конкретних вправ, прийомів і технік, що були використані в тренінговій роботі з метою розвитку самоменеджменту, [8] виділимо кілька базових методів:

1. Групова дискусія - спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо змінити) думки, позиції і установки учасників тренінгу в процесі безпосереднього спілкування.
2. Аналіз конкретних ситуацій – виявлення причинно-наслідкових в’язків.
3. Моделювання ситуацій – виявлення характерних явищ та зміна способу дій.

**Організаційні умови:** Тренінги проводилися на базі айті-компанії «HUMAN». Задля безпеки в умовах пандемії, з працівниками компанії, зустрічі проводилися онлайн.

**Зміст:** Тренінгова програма складається з чотирьох онлайн зустрічей протягом два місяці. Зустрічі були розбиті у часі для опрацювання домашніх завдань, з метою впровадження нових звичок та їх продуктивного освоєння. Кожна зустріч спрямована на розвиток загальної здатності до самоменеджменту: перша зустріч присвячена освоєнню структурної системи самоуправління; друга зустріч присвячена опануванню системи планування щоденної діяльності; третя зустріч присвячена розвитку таких навичок, як: цілепокладання, планування, оцінка якості та самоконтроль; четверта зустріч присвячена зниженню стресу.

Для покрашення здатності до самоменеджменту працівників ІТ-компанії, ми розробили тренінгову роботу, що складається з чотирьох етапів. Практична частина розроблялася на основі системного підходу дослідження теоретичної бази з проблеми самоменеджменту.

Згідно з концепцією самоменеджменту Л. Зайверта, самоменеджмент - це послідовне і цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального, осмисленого використання свого часу. Основною метою самоменеджменту виступає максимальне використання власних можливостей, свідоме керування перебігом свого життя (самовизначатися) і переборювання зовнішніх обставини як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Hа самоменеджмент покладається виконання певних функцій, що знаходяться в певній взаємозалежності і, як правило, реалізуються в певній послідовності, та представляють собою щоденне вирішення різного роду задач і проблем:

1 - постановка цілей (аналіз і формування особистих цілей);

2 - планування (розробка планів і альтернативних варіантів своєї

діяльності);

3 - прийняття рішень (прийняття рішень щодо майбутніх справах);

4 - реалізація і організація (складання розпорядку дня й організація

особистого трудового процесу для здійснення поставлених завдань);

5 - контроль (самоконтроль і контроль підсумків (у разі потреби -

коригування цілей)).

6 - інформація і комунікація (пошук і обмін інформацією, здійснення комунікаційних зв'язків на всіх етапах процесу самоменеджменту). [15]

Нами було виявлено, що самоменеджмент – це група навичок, тому тут потрібен комплексний підхід. Самоорганізація є основою самоменеджменту, що має певну структуру яка складається з декількох рівнів. Налагоджувати самоорганізацію необхідно окремо на кожному з рівнів. Виділяють такі рівні самоорганізації, як: стратегічний, тактичний та оперативний. [24] Кожен з цих рівнів складається з певних елементів які потребують організованого виконання. Розглянемо структуру детальніше у таблиці 3.1.1:

Таблиця 3.1.1

«Структура самоорганізації. Структурні елементи»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівень самоорганізації | Орієнтація у часі | Відповідає на питання | Елементи |
| Стратегічний | Рік і більше | Напрямок руху особистості. З якими цінностями, принципами, орієнтирами? | Стратегія |
| План на рік |
| Тактичний | Тиждень/місяць | Перерозподіл пріоритетів. Я роблю саме те, що потрібно? | План на місяць |
| План на тиждень |
| Управління проектами\* |
| Оперативний | Один день | Продуктивність. Чи все я встигаю зробити сьогодні? | Задачі |
| Рекурентні задачі\* |
| Рутини\* |
| Календарні події\* |

\*Управління проектами. Проекти:

- Кінцеві: комплекс задач з певним терміном закінчення.

- Безкінечні: довгострокові з невизначеним терміном закінчення. Нові задачі виникають постійно;

\*Рекурентні задачі: ті, що повторюються;

\*Рутини: повторювані правила, фонові процеси;

\*Календарні події: прив’язані до часу.

Важливим компонентом системи самоорганізації є впровадження принципу моніторингу показників успішності. Оскільки суб’єктивні враження зазвичай не вірні, потрібно вирішити які показники успішності діяльності потрібно відстежувати, та як їх аналізувати. Коли людина бачить показники результатів діяльності, що можна кількісно виміряти, мозок автоматично починає займатися тим, щоб ці показники покращувати.

Перший день тренінгу складається з двох частин: викладення теоретичного матеріалу для поглибленого розуміння складових самоменеджменту, з чим необхідно працювати та чому; Надання домашнього завдання для подальшого самостійного опрацювання учасниками тренінгу. Розглянемо детальний план першого етапу тренінгової роботи у таблицях 3.1.2 і 3.1.3:

Таблиця 3.1.2

«План першої зустрічі»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема зустрічі | Мета зустрічі | Завдання зустрічі | Структура зустрічі |
| «Структура самоорганізації та її елементи» | Налагодити всі елементи самоорганізації.  . | Сформувати розуміння структури системи самоорганізації.  Сприяти налагодженню елементів структури  Опанування принципу моніторингу. | Знайомство та висвітлення плану заняття |
| Викладення теоретичного матеріалу у вигляді лекції |
| Моделювання ситуацій та спільне обговорення питань |
| Надання домашнього завдання |
| Зворотній зв’язок |

Детально розглянемо завдання для самостійного опрацювання першого етапу тренінгової роботи у таблиці 3.1.3:

Таблиця 3.1.3

«План домашнього завдання (Д/З) першої зустрічі»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема Д/З | Мета Д/З | Задачі Д/З | Завдання для домашнього опрацювання |
| Стратегічний рівень | Налагодити самоорганізацію на стратегічному рівні.  Збільшити задоволеність життям | Визначити  напрямок руху та орієнтири.  Поставити довготривалі цілі. | 1. Виділити цілі на майбутнє. 2. Створити стратегію. 3. Написати пан на рік (можна й більше). |
| Тактичний рівень | Налагодити самоорганізацію на тактичному рівні. | Визначити пріоритети.  Зменшити напругу від великої кількості необхідних справ. | 1. Написати план на місяць. 2. Написати план на тиждень. 3. Розписати план для проектів. |
| Оперативний рівень | Налагодити самоорганізацію на оперативному рівні.  Встигати виконувати список справ на день.  Очистити голову від зайвих думок, що викликають тривогу.  Можливість фокусуватися на головному. | Впровадити щоденне планування своєї діяльності.  Використовувати планер для фіксації задач. | 1. Кожен вечір писати план на наступний день. 2. Занести у планер всі рекурентні задачі. 3. Виділити та зафіксувати у планері час на виконання рутин. 4. Занести у планер всі календарні події. |
| Принцип моніторингу | Впровадити облік показників успішності діяльності. | Впровадити та налагодити облік результативності та управління ними. | 1. Поміркувати й записати, які показники діяльності необхідно відслідковувати? За яким принципом їх аналізувати? |

Самоменеджмент базується на здатності до планування своєї діяльності й як наслідок свого життя в цілому, тому другий етап тренінгової роботи присвячений опануванню системи планування своєї щоденної діяльності. Щоб взяти будь-що під контроль (будь це кухня, компанія чи свідомість) потрібно провести сбір, обробку, організацію, огляд та виконання. Оскільки, наша свідомість призначена для створення ідей, а не для їх зберігання, другий етап тренінгової роботи – це лекція, метою якої є впровадження спеціальних рекомендацій у свою щоденну діяльність, що допоможуть очистити свідомість від купи справ і направити свій ресурс на їх виконання. Детально розглянемо наступні рекомендації та завдання для самостійного опрацювання другого етапу тренінгової роботи:

**Рекомендація №1.**  (якщо ви тримаєте все в голові)

Утримання всіх задач неможливе без використання планера, коли ми тримаємо все в голові, це дуже енергозатратна справа з великою вірогідністю похибок, забувань та в результаті щоденних невдач. Щоб подолати цю проблему потрібно переносити інформацію на будь який носій, це може бути щоденник, календар, планер у своєму телефоні, нотатки. Коли ви це зробите, миттєво побачите поліпшення справ та свого самопочуття.

**Рекомендація №2**. (якщо ви відчуваєте, що маєте справу з надзвичайно великим обсягом інформації і розумієте, що повернути контроль над ситуацією вдасться лише після декількох годин або днів, присвячених лише на спроби все систематизувати).

Крок 1. *Купуйте два лотка для вхідних задач.*

Крок 2. *Зберіть всі свої документи, нотатки, нагадування і покладіть в лоток для вхідних.* Ваш лоток для вхідних повинен стати єдиною точкою входу для будь якої поступаючої інформації.

Для функції лотка ви можете використовувати будь-який планер на телефоні, наприклад програму “Tik tik”.

**Рекомендація №3.** (якщо ви в ситуації коли нічого не просувається через те що не був зафіксований пункт, що вимагає певних подальших дій)

Крок 1. *Інструмент для збору завжди повинен бути у вас під рукою.* Це може бути смартфон або папір з ручкою.

Крок 2. *Фіксуйте будь яке питання, що потребує дій, або ідею, як тільки вона виникає, особливо під час робочих зустрічей, розмов, роздумів.* Не дозволяйте хорошим ідеям або домовленостям о наступних діях “втікати” від вас.

Крок 3. *Не рідше за один раз за день збирайте всі свої записи і складайте в лоток для вхідних.* Протягом дня ви можете одразу вносити інформацію в потрібний список, наприклад “наступні дії”, “лист очікування” та ін.

**Рекомендація №4.** Очищення свідомості

Заплануйте від 20 до 30 хвилин на проведення “очищення свідомості. Виконуйте цю вказівку регулярно, переміщаючи все що ви зібрали в лоток для вхідних.

Для першого очищення свідомості вам необхідно:

1. Знайти спокійне тихе місце.
2. Мати під рукою стопку паперу та ручку, або цифровий гаджет.
3. Фіксуйте кожну думку, ідею, що займають вашу увагу. Ві повинні повністю звільнити свою пам’ять.
4. Легше сформулювати наступні дії, якщо ви випишете кожну думку на окремий лист паперу.

Обробка й очищення лотка для вхідних не означає, що все це потрібно виконати. Це означає прояснити для себе кожну задачу, вирішити, що вона собою представляє і що потрібно з нею робити.

**Рекомендація №5.** Створення списку наступних дій, та інші списки.

Розпишіть всі свої наступні дії в один список і ви отримаєте можливість відслідковувати все, що вам потрібно зробити в одному місці. Відслідковуйте хід своїх проектів в одному списку.

Крок 1. *Оберіть в якому форматі ви будете вести свої списки*

Крок 2. *Створите список «Проекти».*

Крок 3. *Заповніть список «Проекти».*

Крок 4. *Сформулюйте назву кожного з проектів з точки зору бажаного результату.* Воно повинно починатися з дієслова дії, котра потрібна для його досягнення.

Крок 5. *Запишіть хоча б одну наступну дію для кожного проекту.*

**Рекомендація №6.** (у випадку відсутності організованості).

Створіть папки для зберігання інформації. Відсутність організованості – один з більших стресових факторів життя. Окрім того, це сильно знижує продуктивність.

Крок 1. *Придбайте канцелярське приладдя.*

Крок 2. *Організуйте систему паперових та електронних папок:* папка з допоміжними матеріалами до наступних дій; папка з проектами; папка «додому»; папка «в офіс»; папка «прочитати/проглянути».

**Рекомендація №7.** Проводьте щотижневий огляд.

Крок 1. *Проведіть свій перший щотижневий огляд.*

Крок 2. *Виберіть регулярний час та місце й додайте проведення огляду в календар як рекурентну задачу.*

**Рекомендація №8.** Проводьте щоденний огляд.

Крок 1. *Для початку перевірте календар.*

Крок 2. *Проведіть «швидке сканування».*

Крок 3. *Перевірте свої списки.*

Крок 4. *Виділите «час на обробку».*

Крок 5. *Визначте й враховуйте свої обмежуючі критерії.* (Контекст, запас часу, запас енергії, пріоритетність).

Третя зустріч тренінгової роботиприсвячена розвитку таких навичок, як: аналіз протиріч, прогнозування, цілепокладання, планування, оцінка якості, прийняття рішень та самоконтроль. З метою покращення цих навичок була проведена лекція з викладенням теоретичного матеріалу й наданням практичних рекомендацій. Розглянемо план зустрічі третього етапу тренінгової роботи у таблиці 3.1.4:

Таблиця 3.1.4.

«План третьої зустрічі тренінгової програми»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навички | Мета | Рекомендації |
| Аналіз протиріч | Формувати суб’єктивну  модель ситуації. | Ставити і відповідати собі на питання:  Чому зараз не виходить так, як це було раніше? Що змінилося в порівнянні з минулим? Що відбувається зі мною? У чому причина моїх невдач (в мені, в інших, в обставинах, що склалися)? Що відбувається навколо мене? Який реальний стан речей? |
| Прогнозування | Формувати модель-прогноз, яка заснована на аналізі минулого і сьогодення, на аналізі суперечностей між минулим і сьогоденням. Прогноз - це спроба зазирнути в майбутнє, передбачити хід подій або бажані дії. | Намагатися отримати відповіді на питання:  Чи можна щось змінити? Що може змінитися, якщо я втручуся і буду якось діяти? Що буде, якщо я не втручуся в хід подій? |
| Цілепокладання | Формування суб'єктивної моделі бажаного або належного. В основі визначення мети лежить прогноз. Це перехід від припущення про принципову можливість провести зміни до припущення про ймовірні результати.  Цілепокладання - це процес створення системи цілей, співвіднесення їх між собою і вибору кращих. При виборі цілей їх порівнюють за тривалістю. З точки зору суб'єктивної привабливості оцінюється ймовірність досягнення мети, зусилля, необхідні для її досягнення. | Прагнути отримати відповіді на такі питання: Якими повинні бути результати? В якому напрямку потрібно змінювати себе, своє спілкування, поведінку або діяльність? Що конкретно можна змінити, ситуацію або самого себе? |

Таблиця 3.1.4 (продовження)

«План третьої зустрічі тренінгової програми»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навички | Мета | Рекомендації |
| Планування | Формування моделі засобів досягнення мети і послідовності їх застосування. Відповідно до цілей плани можуть бути стратегічними, тактичними, оперативними. | Пошук відповіді на питання: Які засоби потрібні для досягнення мети?  В якій послідовності їх слід застосовувати? |
| Критерії оцінки якості | Формування критеріїв оцінки якості. Поспішне визначення критеріїв може призвести до того, що вони виявляться недостатньо обґрунтованими або просто помилковими, а це може привести до абсолютно інших результатів, ніж було спочатку задумано. | Необхідно вирішити питання:  Якими повинні бути показники, що дозволяють оцінити успіхи в реалізації плану? Як оцінити, що зроблене було необхідним? Як оцінити, що моїх вчинків і дій достатньо? |
| Прийняття рішень | Знайти оптимальне рішення, яке передбачає поєднання сміливості і обачності. Перехід від плану до дій. | Відповісти на питання:  Чи все я передбачив? Чи є у мене ще час? Починати діяти або ще потрібно почекати трохи? |
| Самоконтроль | Збір інформації про те, як проходить виконання плану в реальному спілкуванні, поведінці, діяльності. | Відповісти собі на питання: Як йде справа? Чи є рух до мети? Чи немає помилок в моїх вчинках? |

Поки людина не оволодіє навичкою самоорганізації, її постійно буде супроводжувати стрес. [26] «Зберігай рівновагу та порядок у житті, і тоді будеш нестримним й неповторним в роботі», таким є девіз і тема четвертого етапу тренінгової роботи.

Коли ми відкладаємо справи на потім, ми витрачаємо багато психічної енергії на придушення думок про невиконані задачі. Причиною такої прокрастинації зазвичай є відсутність чіткого плану дій та неусвідомленість об’єму задач. Для того, щоб продуктивно вирішувати будь-яку задачу спершу необхідно детально її продумати та по пунктах викласти на папір. Лише після того, як людина створить план та занотує все крок за кроком, можна переходити до їх спокійного виконання на операційний рівень.

Детально розглянемо план четвертої зустрічі тренінгової роботи у таблиці 3.1.5:

Таблиця 3.1.5

«План четвертої зустрічі тренінгової програми»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тема зустрічі | Мета зустрічі | Проблемне місце | Причина наявності проблемного місця | Рекомендації |
| «Лінощі» | Позбутися прокрастинації та стану  фрустрації | Фізична лінь | 1. Відсутність режиму дня.  2. Поганий сон.  3. Відсутність фізичної активності.  4. Шкідлива їжа.  5. Шкідливі звички. | 1. Спати не менше 8 годин. Лягати до 23 годин вечора.  2. Робити розминку зранку та посеред робочого дня. Займатися спортом.  3. Їсти корисну легку їжу. Не забувати поїсти на роботі.  4. Зменшити вживання алкоголю, куріння та інші погані звички. |
| Психічна (інтелектуальна)  лінь | Відсутність бажання:  1. Навчатися, розвиватися.  2. Планувати свою діяльність.  3. Малювати повну картину цілком і повністю перш ніж почати щось робити. Візуалізувати, зрозуміти: Навіщо? Яким чином? За допомогою яких засобів? | Використовуючи допоміжні засоби у вигляді електронного планеру, нотаток або паперу з ручкою, виконувати наступні дії:  1. Постановка цілей діяльності.  2. Усвідомлення засобів досягнення цілі.  3. Створення детального плану дій.  4.Відстежування досягнення проміжних результатів. |
| Духовна лінь | Відсутність прагнення до усвідомленості. | 1. Медитації.  2. Духовні практики.  3. Читання духовної літератури. |

## **3.2. Аналіз результатів тренінгу розвитку самоменеджменту працівників ІТ-компанії**

Отже, після проведення тренінгу ми провели повторне тестування вибірки з метою порівняння результатів до та після тренінгової роботи. Повторне тестування відбувалося за допомогою використання двох методик:

1) Методика «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова;

2) Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В.І.Моросанова.

Для підтвердження ефективності тренінгу нами були використані методи математичної статистики. Ми визначили, що за 9 показниками спостерігаються значимі відмінності, тому проаналізуємо результати респондентів за ними.

Тож, результати повторного тестування вибірки за методикою «Здатність до самоуправління» у авторстві Н. М. Пейсахова представлені у таблиці 3.2.1.

Таблиця 3.2.1

«Результати повторного тестування за методикою «Здатність до самоуправління» Н. М. Пейсахова»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Середній рівень | | Рівень вище середнього | | Високий рівень | |
| кільк. респ. | % | кільк. респ. | % | кільк. респ. | **%** |
| Аналіз протиріч | 0 | 0 | 8 | 80 | 2 | 20 |
| Цілепокладання | 0 | 0 | 6 | 60 | 4 | 40 |
| Планування | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| Критерій оцінки якості | 0 | 0 | 8 | 80 | 2 | 20 |
| Самоконтроль | 8 | 80 | 0 | 0 | 2 | 20 |
| Загальна здатність до самоуправління | 0 | 0 | 8 | 80 | 2 | 20 |

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Аналіз протиріч» на рисунках 3.2.1 та 3.2.2:

Рис. 3.2.1. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Аналіз протиріч» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.1. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Аналіз протиріч» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.1 та 3.2.2 ми з’ясували, що за шкалою «Аналіз протиріч» у більшості респондентів результати покращилися. Під час повторного тестування жоден з досліджуваних не отримав рівень нижче середнього або середній рівень, всі особистості тепер характеризуються рівнями вище середнього та високим. Тож, після тренінгу вони навчилися більш ефективно оцінювати актуальну ситуацію, що допомагає їм приймати адекватні рішення. Вони не впадають у негативні емоції, а навпаки спрямовують свою розумову діяльність на пошук причин невдач та знаходження варіантів вирішення проблеми.

Таблиця 3.2.2

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Аналіз протиріч | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 3,60 | 5 | 0,001 |

Згідно з таблицею 3.2.2, за шкалою «Аналіз протиріч» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів адекватно аналізувати поточну ситуацію та приймати ефективні рішення для усунення труднощів, які з нею пов’язані.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Цілепокладання» на рисунках 3.2.3 та 3.2.4:

Рис. 3.2.3. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Цілепокладання» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.4. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Цілепокладання» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.3 та 3.2.4 ми визначили, що за шкалою «Цілепокладання» групові результати вибірки покращилися. Результати підвищилися з середнього рівня здатності до цілепокладання до рівня вище середнього, також зросла кількість досліджуваних, які характеризуються високим рівнем з 20% до 40%. Тож, тренінг допоміг особистостям розвинути здатність ставити перед собою реалістичні та адекватні цілі, вони можуть об’єктивно оцінити чого хочуть і що їм потрібно, а також чи можливо цього досягнути в даний момент. Вони прогнозують результати досягнення бажаного та загалом відповідально ставляться до процесу постановки цілей.

Таблиця 3.2.3

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Цілепокладання | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 3,80 | 5,40 | 0,001 |

Згідно з таблицею 3.2.3, за шкалою «Цілепокладання» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів ставити перед собою реалістичні цілі та припускати можливі результати їх досягнення.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Планування» на рисунках 3.2.5 та 3.2.6:

Рис. 3.2.5. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Планування» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.6. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Планування» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.5 та 3.2.6 ми з’ясували, що за шкалою «Планування» абсолютно у всіх респондентів покращилися результати після проходження тренінгу. Під час повторного тестування було виявлено, що з рівнів середнього та вище середнього результати зросли до високих показників. Тож, тепер досліджувані здатні створювати ефективні та деталізовані плани з метою досягнення власних цілей. Вони намагаються планувати свою діяльність, дотримуватися плану та чітко слідувати йому. Це допомагає їм тримати ситуації під контролем та не приймати рішення хаотичним способом.

Таблиця 3.2.4

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок**»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Планування | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 4,40 | 6 | 0,000 |

Згідно з таблицею 3.2.4, за шкалою «Планування» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів детально планувати свою діяльність та дотримуватися заданого графіку.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Критерій оцінки якості» на рисунках 3.2.7 та 3.2.8:

Рис. 3.2.7. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Критерій оцінки якості» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.8. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Критерій оцінки якості» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.7 та 3.2.8 ми з’ясували, що за шкалою «Критерій оцінки якості» у всіх респондентів результати покращилися. За допомогою повторного тестування ми з’ясували, що з низького, нижче середнього та середнього рівнів показники досліджуваних зросли до рівнів вище середнього та високого. Це означає, що за допомогою тренінгу особистості покращили свою здатність об’єктивно оцінювати себе, свої можливості та свої результати. У них майже або повністю сформовані критерії оцінки своєї діяльності, тобто такі досліджувані визначилися з тим, які аспекти є найбільш важливими у їх справах, на чому варто концентрувати свою увагу.

Таблиця 3.2.5

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерій оцінки якості | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 2 | 5,20 | 0,000 |

Згідно з таблицею 3.2.5, за шкалою «Критерій оцінки якості» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів об’єктивно оцінювати свої можливості, результативність своєї діяльності та себе загалом.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Самоконтроль» на рисунках 3.2.9 та 3.2.10:

Рис. 3.2.9. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Самоконтроль» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.10. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Самоконтроль» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.9 та 3.2.10 ми визначили, що за шкалою «Самоконтроль» результати деяких досліджуваних покращилися. Так, жоден з респондентів більше не характеризується низьким рівнем самоконтролю, 80% вибірки властиві середні показники (такі результати отримали ті особи, що до тренінгу отримали низькі результати), а також у 20% після проходження тренінгу були виявлені високі результати за даною шкалою. Тож, деякі учасники тренінгу почали більше контролювати процес реалізації планів та цілей, вони намагаються слідкувати за тим, як рухаються справи, чи все йде в правильному напрямку і т.д. Вони прагнуть бути більш включеними у даний процес, хоча іноді й досі можуть пускати все напризволяще.

Таблиця 3.2.6

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок**»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Самоконтроль | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 3 | 4 | 0,042 |

Згідно з таблицею 3.2.6, за шкалою «Самоконтроль» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на бажання респондентів більш відповідально ставитися до контролю своє діяльності та процесу руху до бажаної мети.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Загальна здатність до самоуправління» на рисунках 3.2.11 та 3.2.12:

Рис. 3.2.11. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Загальна здатність до самоуправління» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.12. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Загальна здатність до самоуправління» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.11 та 3.2.12 ми з’ясували, що за шкалою «Загальна здатність до самоуправління» результати вибірки покращилися. Після проходження тренінгу у жодного респондента не був виявлений середній рівень (як це було під час першого тестування), зросла кількість досліджуваних, які характеризуються рівнем вище середнього з 20% до 80%, а також 20% тепер характеризуються високим рівнем здатності до самоуправління. Це означає, що учасники тренінгу покращили свою здатність до самоуправління в цілому, а саме: до планування діяльності, контролю за процесом реалізації мети та прогнозування можливих варіантів розвитку ситуації, вміння ставити перед собою реалістичні цілі, корекції поведінки в залежності від нових умов, здатності приймати адекватні рішення, а також вміння об’єктивно оцінювати себе та свої можливості.

Таблиця 3.2.7

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою Пейсахова з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Загальна здатність до самоуправління | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 29,20 | 39,20 | 0,000 |

Згідно з таблицею 3.2.7, за шкалою «Загальна здатність до самоуправління» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність досліджуваних ефективно керувати своєї діяльністю та планами, вони вміють ставити перед собою адекватні цілі та добиватися їх досягнення.

Результати повторного тестування респондентів за «Опитувальником саморегуляції поведінки» представлені у таблиці 3.2.8.

Таблиця 3.2.8

«Результати повторного тестування за опитувальником саморегуляції поведінки (ССПМ)»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Середній рівень | | Високий рівень | |
| кільк. респ. | % | кільк. респ. | % |
| Планування | 2 | 20 | 8 | 80 |
| Оцінка результативності | 0 | 0 | 10 | 100 |
| Загальний показник саморегуляції | 2 | 20 | 8 | 80 |

Згідно з таблицею 3.2.8 ми з’ясували, що за усіма визначеними показниками результати у респондентів є досить високими. Жоден з досліджуваних не отримав низьких результатів, тоді як більшість вибірки характеризується високим рівнем за усіма показниками. Найбільше вирізняються результати за шкалою «Оцінка результативності», адже тут абсолютно всі респонденти отримали високі результати.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Планування» на рисунках 3.2.13 та 3.2.14:

Рис. 3.2.13. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Планування» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.14. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Планування» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.13 та 3.2.14 ми визначили, що здатність до планування покращилася у 60% респондентів. Це означає, що вони здатні ефективно планувати свою діяльність, при цьому їх плани є досить детальними та реалістичними. Вони не схильні постійно змінювати плани, а навпаки прагнуть слідувати тому, що вже наявний. Такі особистості турбуються про власне майбутнє та планують його самостійно, покладаючись на самого себе.

Таблиця 3.2.9

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою ССПМ з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок**»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Планування | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 5,20 | 7 | 0,000 |

Згідно з таблицею 3.2.9, за шкалою «Планування» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів ефективно планувати власну діяльність.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Оцінка результативності» на рисунках 3.2.15 та 3.2.16:

Рис. 3.2.15. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Оцінка результативності» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.16. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Оцінка результативності» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.15 і 3.2.16 ми з’ясували, що у 80% вибірки покращилася здатність адекватно оцінювати результати власної діяльності. Причому тепер абсолютно всі респонденти характеризуються високим рівнем цієї здатності. Це означає, що тепер ці досліджувані можуть дати об’єктивну оцінку своїм досягненням, результатам та актуальній діяльності. Вони здатні визнати свої помилки та оцінити як слід виправити їх або як не допустити аналогічних у майбутньому. Також такі особистості можуть створювати власні критерії оцінки результатів.

Таблиця 3.2.10

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою ССПМ з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оцінка результативності | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 6,40 | 7,40 | 0,001 |

Згідно з таблицею 3.2.10, за шкалою «Оцінка результативності» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів адекватно оцінювати себе та свою діяльність.

Для наочності ми зобразили результати до та після проходження тренінгу за шкалою «Загальний показник саморегуляції» на рисунках 3.2.17 та 3.2.18:

Рис. 3.2.17. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Загальний показник саморегуляції» до тренінгової роботи

Рис. 3.2.18. Відсоткові результати досліджуваних за шкалою «Загальний показник саморегуляції» після тренінгової роботи

За допомогою рисунків 3.2.17 та 3.2.18 ми можемо зробити висновок про те, що у 60% досліджуваних покращилася загальна здатність до саморегуляції власної діяльності. Тож, у більшості респондентів розвинулося вміння адекватно реагувати на нові умови, висувати та досягати реалістичні цілі та плани, вони здатні самостійно приймати важливі рішення та визначити напрямок своєї діяльності, який є найбільш прийнятним в тій чи іншій ситуації.

Таблиця 3.2.11

«Порівняння результатів до та після тренінгової роботи за методикою ССПМ з використанням t-критерію Стьюдента для парних вибірок»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Загальний показник саморегуляції | | Значимість  t-критерію |
| Група 1  (До тренінгу) | Група 2  (Після тренінгу) |
| 30,80 | 34,40 | 0,000 |

Згідно з таблицею 3.2.11, за шкалою «Загальний показник саморегуляції» відмінність між групами виявилися значимою. Тож, ми можемо зробити висновок, що тренінг позитивно вплинув на здатність респондентів адекватно регулювати різні аспекти власної діяльності.

# Висновок до розділу 3

Зробивши теоретичний огляд питання структури самоменеджменту та самоорганізації особистості, її планування свого найціннішого ресурсу – часу, нами була розроблена власна модель розвитку самоменеджменту особистості, що включає такі компоненти: структура самоорганізації, що складається з трьох рівнів (стратегічний, тактичний та операційній) з відповідними до них елементами та надбудовою; принцип щоденного планування діяльності для ефективної організації своєї професійної діяльності та особистого життя; причини стресу та методи його подолання й уникнення. Використовуючи дані фактори ми провели чотирьох етапну тренінгову роботу на розвиток самоменеджменту респондентів. Впроваджуючи розроблену нами модель розвитку самоменеджменту ми передбачали підвищити здатність до самоменеджменту працівників компанії, підвищити продуктивність праці, сформувати навичку планування діяльності, зменшити стрес та збільшити задоволеність життям.

У тренінгу приймали участь 10 осіб. Після проведення усіх запланованих зустрічей нами було проведене повторне тестування для підтвердження ефективності тренінгу та порівняння результатів вибірки до та після його проходження.

У результаті, ми проаналізували групові результати вибірки до та після проведення тренінгової роботи і виявили, що результати за визначеними шкалами покращилися. За допомогою методів математичної статистики, а саме критерію t-Стьюдента для парних вибірок, ми визначили, що відмінність є значимою для 9 показників: «Аналіз протиріч», «Цілепокладання», «Планування», «Критерій оцінки якості», «Самоконтроль» і «Загальна здатність до самоуправління (за методикою «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова), а також «Планування», «Оцінка результативності» та «Загальний показник саморегуляції» (за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В.І.Моросанова.). Тому, ми можемо зробити висновок про те, що наш авторський тренінг позитивно вплинув на здатність до самоменджменту у респондентів.

# ВИСНОВКИ

1. На теоретичному рівні ми дослідили особистісну готовність до змін як феномен та поняття самоменеджмент. Виявили важливість досліджуваних характеристик в професійній діяльності працівників ІТ-компанії. Отже, самоменеджмент – це складна структура, а саме сукупність здатностей особистості націлених на планування будь-якої діяльності та власної саморегуляції, що забезпечують продуктивну життєдіяльність індивіда. Також широко застосовують поняття тайм-менеджменту, тому що першочергово мова йдеться про час в цілому та його використання суб’єктом життєдіяльності. Перш за все, самоменеджмент — це процес управління своїми ресурсами в найширшому розумінні, а саме: в часі, просторі, професійній діяльності та навіть в спілкуванні. У дослідженні ми розглянули самоменедмент за такими складовими: цілепокладання, аналіз ситуації/протиріч, планування, самоконтроль, самоорганізація, критерій оцінки якості, корекція. Основною метою самоменеджменту є максимальне використання людиною власних можливостей, свідоме управління ходом свого життя та подолання зовнішніх обставин, як в професійному так і особистому житті.

Під особистісною готовністю до змін ми розуміємо широкий спектр складових понятя, оскільки не існує на сьогоднішній день чіткого визначення феномена особистісної готовності до змін. Психологами використовуються суміжні поняття - готовність до ризику (А.М. Шуберт); потреба у пошуку нових відчуттів (М. Цукерман); готовність до діяльності (Б. Г. Ананьєв, В.А. Крутецкий); диспозиція (В.А. Ядов); установка (Л. Ланге); готовність до події (А. Бадью). У роботі ми розглянули готовність до змін як особистісну характеристику, що виявляється в здатності позитивно переживати ситуації невизначеності за наступними критеріям: пристрасність, винахідливість, оптимізм, сміливість і підприємливість, адаптивність, впевненість, толерантність до двозначності.

Ми дізналися, що самоменеджмент та готовність до змін у сучасному світі є важливими характеристиками не тільки для працівників ІТ-компанії, але й в цілому для всіх людей. Оскільки наш час постійно диктує нові зміни та зростаючий запит на вдосконалення особистості, для кожного суб’єкта життєдіяльності постає задача досліджувати дані явища, досліджувати себе та невпинно розвиватись.

2. За допомогою емпіричного дослідження ми з’ясували, що більшій частині вибірки властиві середні або вище середніх результати майже за усіма шкалами оцінки рівня самоменеждменту респондентів. Винятком стали не високі результати малої частини респондентів за шкалами «Прогнозування», «Пийняття рішень», «Критерій оцінки якості», «Самоконтроль», «Самомтійність» та «Орієнтація на теперішньому». Також нами було визначено, що за опитувальником «Особистісної готовності до змін» респонденти за усіма шкалами проявляють або низький, або середній рівень результатів. Причому за шкалою «Толерантність до двозначності» для всієї вибірки властиві низькі показники. Високий рівень майже не характерний для респондентів за усіма шкалами.

3. На основі емпіричного дослідження самоменеджменту та готовності до змін респондентів ми використали методи математичної статистики з метою виявлення впливу здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін працівників ІТ-компанії. Спочатку нами був встановлений тип розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова, для більшості показників розподіл виявився нормальним. Для проведення кореляційного аналізу ми скористалися критерієм Пірсона, який допоміг нам виявити значимі зв’язки між шкалами методик. І у підсумку ми використали регресійний аналіз, що дозволило у подальшому сформувати моделі регресії. Ми отримали 6 регресійних моделей, з такими залежними змінними готовності до змін – «Пристрасність», «Винахідливість», «Оптимізм», «Сміливість», «Адаптивність» та «Впевненість». Кожна модель була проілюстрована у вигляді рівняння та інтерпретована нами.

4. Зробивши теоретичний огляд понять самоменеджменту та самоорганізації особистості, а також проаналізувавши отримані результати респондентів. Ми встановили вплив здатності до самоменеджменту на особистісну готовність до змін, тож нами була розроблена власна модель розвитку самоменеджменту респондентів, з метою покращення досліджуваних показників, що включає такі компоненти: структура самоорганізації, що складається з трьох рівнів (стратегічний, тактичний та операційній) з відповідними до них елементами та надбудовою; принцип щоденного планування діяльності для ефективної організації своєї професійної діяльності та особистого життя; стрес – причини та методи його подолання й уникнення. Використовуючи дану модель, ми провели чотирьох етапну тренінгову роботу на розвиток самоменеджменту у респондентів з метою, підвищити продуктивність праці, сформувати навичку планування діяльності, зменшити стрес та збільшити задоволеність життям працівників компанії. Після аналізу групових результатів вибірки до та після проведення тренінгової роботи, нами було виявлено, що результати за визначеними шкалами покращилися. За допомогою методів математичної статистики, а саме критерію t-Стьюдента для парних вибірок, ми визначили, що відмінність є значимою для 9 показників: «Аналіз протиріч», «Цілепокладання», «Планування», «Критерій оцінки якості», «Самоконтроль» і «Загальна здатність до самоуправління (за методикою «Здатність до самоуправління» (тест ССУ) Н. М. Пейсахова), а також «Планування», «Оцінка результативності» та «Загальний показник саморегуляції» (за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) В.І.Моросанова.). Тому, ми можемо зробити висновок про те, що наш авторський тренінг позитивно вплинув на здатність до самоменджменту у респондентів.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Абульханова К. А.* Время личности и время жизни / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.

2. *Адамс Б*. Время. Секреты управления / Б. Адамс. – М.: АСТ Астрель, 2007. – 304 с.

3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд., пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

4. *Аслетт Д.* Как успевать жить и работать / Д. Аслетт, К. Картаино. – пер. с англ. – М.: ACТ, 2007. – 159 с.

5. *Афонин И. В.* Управление развитием предприятия. Стратегический менеджмент, инновации, инвестиции, цены / И. В. Афонин. – М.: Дашков и К, 2002. – 380 с.

6. *Бадью А*. Философия и событие. Беседы с кратким введением в философию Алена Бадью. М., 2013.

7. *Бардиер Л. Г.* Смысловые подходы к понятию толерантности [Текст] / Л.Г. Бардиер // Научно-публицистический вестник «Век толерантности». - 2007. - No6. - С. 32-35.

8. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники[Текст]/ И.В. Вачков.– М.: Изд-во «Ось», 2008. – 256 с.

9. *Вертакова Ю. В.* Современные проблемы российского менеджмента в условиях инновационной экономики / Ю. В. Вертакова, В. А. Плотников // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной научно-практической конференции; под ред. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С. 11-14.

10. *Гусев А. И.* Проблематика научной классификации толерантности к неопределенности [Текст] / А. И. Гусев // Наука и образование. – 2009. –No 5-6. –С.42-45.

11. *Гусев А. И.* Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала [Текст]/ А.И. Гусев, // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. –М.: Смысл, 2011. – С. 300-329.

12. *Добротворский И. Л.* Самоменеджмент. Эффективные технологии. Практическое руководство для решения повседневных проблем / И. Л. Добротворский. – М.: Приор-издат, 2003. – 272 с.

13. *Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А.* Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И.Дьяченко, Л.А. Кандыбович. –Минск: Изд-во БГУ, 1976. –175 с.

14. *Дядичкин В. П.* Психофизиологические резервы повышения работоспособности / В. П. Дядичкин. − Минск: Вышэйшая школа, 1990. – 119 с.

15. *Зайверт Л.* Ваше время – в Ваших руках: Советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время / Л. Зайверт ; пер. с нем. – М. : Интерэксперт – Инфра – М., 1995. – 267 с.

16. *Зинченко В. П.* Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? // Вопр. психол., 2007. No. 6. С. 19-21.

17. *Кенни Д. Т.* Специфика нетерпимости к неопределенности [Электронный ресурс]/ Д.Т. Кенни, Р.Гинзберг // Journal of Abnormal Psychology, 1958. – No 56 (3) . – С. 300-304. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/tolerantnost-k-neopredelennosti

18. *Кинан К.* Самоменеджмент / К. Кинан. – пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 74 с.

19. *Корнилова Т. В.* Ригидность, толерантность к неопределенности и креативность в системе интеллектуально-личностного потенциала человека [Текст] / Т.В. Корнилова // Вестник московского университета. Серия 14. Психология - 2013. - No4 - с.36-47.

20. *Крикун О. А.* Самоменеджмент : учебное пособие / О. А. Крикун. – Х. : ХНУ В. Н. Каразина, 2014. – 344 с.

21. *Кузьменко И. И.* Роль и значимость человеческого фактора в процессе разработки и принятия управленческих решений / И. И. Кузьменко, Г. В. Воронцова // Научный потенциал студенчества в XXI веке: материалы IV международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Том третий. Экономика. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2010. – Т. 3. – С. 295-298.

22. *Леонов И. Н.* Толерантность к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта/ И.Н. Леонов // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». –2014. – No4. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tolerantnost-kneopredelennosti-kak- psihologicheskiy-fenomen-istoriya-stanovleniya-konstrukta

23. *Леонтьев А. Н.* Деятельность и личность / А. Н. Леонтьев // Вопросы философии, 1974, No 4, с. 87–97; No 5, с. 65–78.

24. *Лукашевич Н. П.* Самоменеджмент. Теория и практика: учебник / Н. П. Лукашевич. – Киев: Ника-Центр, 2007. – 344 с.

25. *Лукашевич Н. П.* Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере. Кн. 2: Практикум деловой карьеры / Н. П. Лукашевич, О. Н. Лукашевич. – Х. : ОКО, 1998. – 327 с.

26. Методы преодоления стресса. – URL: http://stress.depressii.net.

27. *Парахина В. Н.* Самоменеджмент: учебник / В. Н. Парахина, В. И. Перов. – М.: Издательство МГУ им. М. В. Ломоносова, 2012. – 364 с.

28. *Петрова Н. И.* Толерантность самоактуализирующейся личности [Электронный ресурс]/ Н.И.Петрова // Толерантность и проблема идентичности: материалы Международной научно-практической конференции «Ежегодник Российского психологического общества», 2002. – Т. 9 (4). – С. 254-267. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/ article/n/tolerantnost-k-neopredelennosti

29. *Райгородский Д. Я.* Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара, 2001.

30. *Резник С. Д.* Персональный менеджмент. Практикум : учеб. пособ. / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соколов, – 2-е изд., доп. – М. : ИНФРА–М, 2010. – 256 с.

31. *Русинов Ф. М.* Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений : учеб. пособие / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин и др. – М. : ИНФРА–М, 1996. – 352 с.

32. *Сидоренко Е. В.* Методы математической обработки в психологии[Текст]/ Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2009. – 350с.

33. *Фетискин Н. П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

34. *Харари Ю. Н.* 21 урок для XXI века. М.:Синдбад - 2016. 37-53 с.

35. *Швальбе Б.* Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе: пер. с нем. Л. Н. Цедилина; под ред. В. В. Шолерова. – М. : Прогресс, 2005. – 240 с.

36. *Штепа О. С.* Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посіб. / О. С. Штепа. – Львів : Вид-во Львівського університету ім. І. Франка, 2012. – 361 с.

37. *Parakhina V. N.* Самоменеджмент или управление собой: сущность и социальное значение (на английском языке) / V. N. Parakhina, O. A. Boris // Science, Technology and Higher Education: materials of the III international research and practice conference. Vol.1, Westwood, Canada, October 16th, 2013/ publishing office Accent Graphics communications. – Westwood, Canada, 2013. – P. 160-162.

# ДОДАТКИ