

**Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти  
АПН України**

**КОЛЕСНІЧЕНКО Ліна Аліковна**

УДК 159. 923.3 (048)

К 60

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ  
У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ 2004

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти Академії педагогічних наук України.

**Науковий керівник**

доктор психологічних наук, професор **Семиченко Валентина Анатоліївна**, Центральный інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України, проректор з наукової роботи.

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук, професор **Рибалка Валентин Васильович**, Інститут педагогіки і психології професійної підготовки АПН України, відділ психології трудової та професійної підготовки, завідувач

Кандидат психологічних наук, доцент **Сингаївська Ірина Валентинівна**, Університет економіки та права “КРОК”, проректор з корпоративного управління.

**Провідна установа**

Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, лабораторія соціальної психології, м. Київ.

Захист відбудеться 22 грудня 2004 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.455.01 в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти АПН України за адресою: 04053, м. Київ 53, вул. Артема, 52-А.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України.

Автореферат дисертації розіслано 22 листопада 2004 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

О.С.Снісаренко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Успішність переходу до ринкової економіки значною мірою залежить від ефективності функціонування великої кількості багатоступневих організацій, фірм та підприємств із численним внутрішнім розгалуженням та поділом на відділи, департаменти. Продуктивна діяльність останніх, у свою чергу, залежить безпосередньо від тих, хто управляє ними, тобто менеджерів. Професійний менеджер оперативно справляється з усіма функціями, що виникають в управлінській діяльності. Тому сучасне суспільство потребує професійних менеджерів.

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

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

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

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

На сьогодні ще нечітко визначені та недостатньо проаналізовані її компоненти (змістовий та процесуальний), не досліджено зв'язок між ними; не уточнено роль змістового компоненту (потреби, мотиви, цілі, спрямованість), самооцінки в успішній саморегуляції менеджерів; не визначений вплив особистісної саморегуляції на успішність діяльності менеджерів. Залишається не розкритою проблема підвищення рівня особистісної саморегуляції в процесі підвищення кваліфікації та професійної підготовки менеджерів. І, відповідно, не представлена цілісна програма розвитку особистісної саморегуляції менеджерів, яка має сприяти підвищенню рівня особистісної саморегуляції та зростанню успішності діяльності менеджерів.

У зв'язку з цим дослідження особистісної саморегуляції менеджерів, її складових, шляхів удосконалення становить науковий інтерес та відкриває перспективи для покращення успішності професійної діяльності менеджерів через забезпечення підвищення рівня особистісної саморегуляції в процесі професійної підготовки.

Актуальність проблеми і недостатність її розробленості зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **“Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів”**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в рамках науково-дослідної теми Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України: “Соціально-психологічні чинники мотивації професійного удосконалення особистості керівних кадрів освіти” (№ 0199/004314/).

Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України 25 червня 2003 р., протокол № 6 та узгоджена у Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні 28 жовтня 2003 р., протокол № 8.

**Об'єкт дослідження:** особистісні детермінанти успішної діяльності менеджера.

**Предмет дослідження:** особистісна саморегуляція менеджерів як чинник ефективної професійної діяльності та її формування у процесі професійного становлення.

**Мета дослідження:** побудувати модель особистісної саморегуляції у професійній діяльності менеджерів та розробити й експериментально перевірити методiku підвищення рівня особистісної саморегуляції менеджерів у процесі професійного становлення.

**Гіпотеза дослідження**

Успішність діяльності менеджера зросте (покращиться), якщо в процесі професійного становлення забезпечити можливість підвищення рівня особистісної саморегуляції, особливості розвитку якої зумовлюють міру включення особистості у професійну діяльність, її самостійність, ініціативність, відповідальність, цілеспрямованість, прагнення до досягнення успіху.

Для досягнення мети і перевірки гіпотези були поставлені такі **дослідницькі завдання:**

1. Визначити та описати компоненти особистісної саморегуляції.
2. Проаналізувати психологічні особливості професійної діяльності менеджерів та з'ясувати роль особистісної саморегуляції в їхній успішній діяльності.
3. Дослідити зв'язок рівня особистісної саморегуляції з успішністю професійної діяльності менеджерів.
4. З'ясувати тенденції розвитку особистісної саморегуляції майбутніх менеджерів.
5. Розробити й експериментально перевірити програму підвищення рівня особистісної саморегуляції у процесі професійного становлення менеджерів.

**Теоретико-методологічними засадами дослідження** є роботи, які ґрунтуються на: психологічних теоріях розвитку особистості та концептуальних ідеях щодо особливостей її становлення (Б.Г.Ананьєв, Б.Ф.Ломов); теоретичних положеннях про активність особистості, яка розкривається в ініціативному, самостійному та перетворюючому ставленні суб'єкта до дійсності, інших людей та до самого себе (С.Л.Рубінштейн, К.О.Абульханова-Славська); психологічних підходах до гуманізації професійної підготовки (Г.О.Балл, А.Маслоу, Д.О.Леонт'єв, В.В.Рибалка, В.М.Шепель,); ідеях цілісності, єдності особистісного та професійного розвитку людини Є.А.Клімов, Б.Г.Ананьєв, О.Г.Молл, К.К.Платонов, Н.В.Кузьміна, В.А.Семиченко, Е.Ю.Пряжнікова, В.Д.Шадріков, В.О.Якунін та інші); положенні про саморегуляцію як суб'єктивну умову реалізації особистістю діяльності (К.О.Абульханова-Славська, О.О.Конопкін, М.Й.Боришевський, Л.Д.Столяренко).

**Методи дослідження:**

а) теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та дослідних даних (виявлення стану досліджуваної проблеми, підходів до аналізу саморегуляції, визначення основних понять дослідження);

б) емпіричні – спостереження (визначення особливостей саморегуляції менеджерів та майбутніх менеджерів), психологічне діагностування за методиками “Локус контролю” Дж. Роттера, “Мотивація досягнення успіху” та “Мотивація уникнення невдач” Т.Елерса, “Циклічний тест часу” Т.Коттла, “Зіставлення близьких, середніх та дальніх цілей”, “Типи спрямованості особистості” В.Смекала та М.Кучери, “Стиль саморегуляції поведінки” В.І.Моросанової та Є.М.Коноз, “Самооцінка особистості”, констатуючий і формуючий експерименти (дослідження параметрів змістового та процесуального компонентів особистісної саморегуляції, видів та рівня самооцінки, створення і впровадження програми розвитку особистісної саморегуляції), статистичні методи обробки експериментальних даних (розрахунки середніх величин, дисперсійний аналіз, кореляційний аналіз, методи порівняння первісних статистик), методика перекладу вихідних параметрів у якісно однорідні кількісні значення. Для статистичного опрацювання була використана комп'ютерна програма версія 10.0 SPSS.

**Експериментальна база.** Дослідження проводилось на факультеті економіки та управління Київського національного економічного університету (КНЕУ); у

Головному навчальному центрі ВАТ “Укртелеком”; на підприємстві “АСП-ексклюзив”. На різних етапах експерименту в ньому брали участь студенти, успішні менеджери та неуспішні менеджери. Всього в дослідно-експериментальній роботі було задіяно 160 студентів із 6 академічних студентських груп та 100 менеджерів.

**Основні етапи дослідження.** Дослідження проводилося у 2000 – 2004 роках у три етапи.

На першому етапі (2000 – 2001 рр.) вивчалась наукова й методична література, результати наукових досліджень щодо ролі особистісної саморегуляції в управлінській діяльності, визначення компонентів особистісної саморегуляції. Визначалися й обґрунтовувалися основні поняття, критерії та показники вимірювань відповідних явищ. На цій основі було сформульовано робочу гіпотезу, визначено об’єкт, предмет, мету і завдання дослідження, розроблено методичну базу вивчення компонентів особистісної саморегуляції, їх зв’язку з самооцінкою менеджера.

На другому етапі (2001 – 2002 рр.) проводились дослідження особливостей особистісної саморегуляції та самооцінки чинних менеджерів і майбутніх менеджерів, з’ясувався зв’язок змістового та процесуального компонентів із самооцінкою, що втілювалося у констатуючому експерименті.

На третьому етапі (2002 – 2004 рр.) обґрунтовувалася, експериментально перевірялася і впроваджувалася в практику програма розвитку особистісної саморегуляції майбутніх менеджерів, підбивалися підсумки формуючого експерименту та оформлення дослідження.

**Наукова новизна дослідження.** Вперше *розроблено та обґрунтовано* модель особистісної саморегуляції менеджерів, що поєднує змістовий і процесуальний компоненти та самооцінку як необхідну ланку особистісної саморегуляції. *Показано можливість* використання цієї моделі для побудови програми розвитку особистісної саморегуляції чинних та майбутніх менеджерів. *Доведено провідну роль* змістового компоненту в особистісній саморегуляції. *Набули подальшого обґрунтування* особистісні детермінанти успішної професійної діяльності менеджерів. У процесі дослідження *розроблено* програму підвищення рівня особистісної саморегуляції менеджера, впровадження якої істотно *вдосконалює* його професійну підготовку.

**Теоретичне значення дисертаційного дослідження** полягає в обґрунтуванні концептуальних засад підвищення рівня особистісної саморегуляції в процесі професійного становлення менеджерів, в уточненні змісту поняття “саморегуляція”, у розкритті змістового та процесуального компонентів особистісної саморегуляції, у визначенні ролі самооцінки в структурі особистісної саморегуляції.

**Практичне значення дослідження** полягає в можливості застосування розробленої програми розвитку особистісної саморегуляції в процесі професійної підготовки менеджерів для їх удосконалення як майбутніх фахівців, використанні цієї програми для підвищення кваліфікації чинних менеджерів.

**Вірогідність і надійність** результатів дослідження забезпечені чіткістю визначення методологічних засад, позитивним характером формуючого експерименту, адекватністю використаних методів та окресленої мети і завдань дослідження, ґрунтовністю кількісного та якісного аналізу одержаних даних, репрезентативністю статистичних вибірок, позитивними результатами впровадження методичних рекомендацій в практику.

**Особистий внесок автора** до колективних навчальних та методичних посібників. У роботі “Основи психології та педагогіки”, написаній у співавторстві з Л.Л.Борисенко, нами розроблено програму вивчення дисципліни, навчальні матеріали до тем 1-6, базу знань, завдання для самостійної роботи студентів з теоретичним матеріалом та до практичних завдань. У навчально-методичному посібнику “Психологія діяльності та навчальний менеджмент”, написаному колективом авторів за загальною редакцією В.А.Козакова, розроблено матеріали до тем 3 та 4. Ці матеріали включають формулювання навчальних цілей, визначення бази знань, виокремлення вмінь, що формуються в процесі засвоєння тем, коментар до теми, розробку та підбір завдань для самостійної роботи студентів з теоретичним матеріалом та з практичних завдань, до практичних занять, опис методів та форм контролю. У методичних вказівках та практичних завданнях, написаних у співавторстві з Л.В.Музичко, О.С.Бойчук та А.В.Тімаковою, були підготовлені практичні заняття та додатки до практичних занять за № 6 (завдання 2), 7, 11.

**Апробація та впровадження роботи.** Основні теоретичні і практичні положення роботи, результати дослідження доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки та психології Київського національного економічного університету, на Всеукраїнських наукових практичних конференціях: “Система організації самостійної роботи студентів: досвід, проблеми” (м. Київ, лютий 2000 р.), “Сучасні технології навчання та оцінювання знань студентів” (м. Київ, лютий 2002 р.), “Навчальні інновації та їх вплив на якість університетської освіти” (м. Київ, січень 2003 р.), “Методичні та практичні аспекти застосування та розвитку системи контролю знань в університеті” (м. Київ, 26 січня – 3 лютого 2004 р.)

Впровадження результатів дослідження здійснювалося в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів у Київському національному економічному університеті та у Національному технічному університеті України “Київський політехнічний інститут”. Висновки та рекомендації щодо підвищення рівня особистісної саморегуляції впроваджено до навчального процесу в Головному навчальному центрі ВАТ “Укртелеком”, у процес консультивання, підбору кадрів, навчання персоналу ТОВ “Наукове Управління Ресурсами”, планового підвищення кваліфікації менеджерів підприємства “АСП-ексклюзив”.

**Публікації.** Основні результати дослідження висвітлено в 14 публікаціях, у тому числі: 4 статті, надруковані у провідних наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України; 1 брошура з методичними рекомендаціями для студентів, 2 посібники для самостійної роботи студентів.

**Структура дисертації** зумовлена завданнями та логікою дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (180 назв) на 15 сторінках, додатків (6) на 14 сторінках. Основний зміст дисертації викладено на 189 сторінках.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

**У вступі** обґрунтовано актуальність обраної проблеми, визначено об'єкт, предмет дослідження, його мету, гіпотезу, завдання; розкрито методологічні засади; визначено наукову новизну, теоретичне та практичне значення, вірогідність одержаних результатів; наведено відомості про їх апробацію, впровадження в педагогічну практику та у процес професійної підготовки.

**У першому розділі** “Теоретико-психологічні проблеми дослідження саморегуляції менеджерів” висвітлено результати аналізу науково-психологічної та педагогічної літератури з проблем особистісного та професійного розвитку, професійної діяльності менеджерів, сутності поняття “саморегуляція”, ролі особистісної саморегуляції в успішній діяльності менеджерів. Теоретичний аналіз показав, що у сучасній психології широко представлені концепції, які розглядають особистісний і професійний розвиток як єдиний цілісний процес, і що велика кількість науковців визначають особистість головним фактором професійного становлення. Саме особистість із її характерними рисами, власною активністю, якісними змінами у процесі розвитку впливає на успішність професійного становлення. Було визначено, що професійне навчання необхідно будувати в такий спосіб, щоб створити можливість підтримувати розвиток особистості, забезпечуючи стимулювання її власної активності у поведінці та професійному становленні й реалізації.

У науковій психології використовуються різні поняття для характеристики самоактивності особистості: саморегуляція, самоуправління, самоорганізація, самоменеджмент. Їх зіставний аналіз засвідчив право вживати терміни “саморегуляція” та “самоуправління” як синоніми, водночас визначив підпорядкованість поняття “самоменеджмент” поняттю “саморегуляція”. Саморегуляція визначається як переважно усвідомлене, цілеспрямоване планування, побудова та перетворення суб'єктом власних дій і вчинків стратегії життєдіяльності загалом відповідно до актуальних потреб, мотивів, особистісно значущих цілей, спрямованості.

Теоретичний та експериментальний аналіз саморегуляції поведінки і діяльності передбачає вивчення цього явища на психофізіологічному, психічному та особистісному рівнях. У вітчизняній психології саморегуляція найчастіше аналізується на психофізіологічному та психічному рівнях, пропонуються різноманітні програми відповідного розвитку. Недостатньо представлений особистісний рівень аналізу саморегуляції. Це зумовлює необхідність проаналізувати



та дослідити саме особистісну саморегуляцію працюючих і майбутніх менеджерів та її вплив на успішність професійної діяльності.

Особистісна саморегуляція презентує міру власної активності особистості і забезпечує можливість її реалізації, враховуючи актуальні й потенційні можливості людини не лише в організації та перетворенні оточення, але і в організації та управлінні власними діями і поведінкою. Дисертант визначає особистісну саморегуляцію як *складне системне явище, котре включає змістовий, процесуальний компоненти та самооцінку особистості*.

Змістовий аспект особистісної саморегуляції відображує джерела активності особистості, спонукальні психологічні сили, які актуалізують її, надають їй певного напрямку та зумовлюють саме такі дії, незалежно від зовнішніх умов і факторів.

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

Самооцінка визначає емоційні та мотиваційні стани, впливає на вибір власних цілей, зумовлює характер оцінки та відношення особистості до досягнутих нею результатів.

Доведено, що саме самооцінка впливає на здатність упоратися зі специфічними ситуаціями, на зусилля, які особистість повинна докласти для подолання перешкод та невдач, на наполегливість, із якою вона буде вирішувати певну життєву чи професійну задачу. Це зумовило необхідність дослідження характеру взаємозв'язку самооцінки, складових змістового та процесуального компонентів саморегуляції особистості.

Психологічний аналіз діяльності менеджера дав можливість установити такі її особливості: складність, багатоаспектність, багатофакторність, напруженість, різноплановість, полідетермінованість, численність різноспрямованих функцій управління, своєрідність управлінських ситуацій. Така діяльність ставить підвищені вимоги до виконавця, до його вмінь, здібностей, якостей, до здатності брати на себе відповідальність за цю діяльність і утримувати її. Особистість менеджера постає важливим фактором успішності управлінської діяльності, адже її індивідуально-психологічні властивості, мотиви, ставлення, позиція тощо впливають на бажання та можливості виходити за межі ситуації, змінювати її та своє місце у ній. Для кожної особистості характерний найбільш комфортний та зручний для неї спосіб здійснення діяльності, що позначається на індивідуальному стилі, стратегії саморегуляції..

Серед цих властивостей було встановлено визначальну роль здатності менеджера *організувати та впорядковувати власну діяльність*, що забезпечується особливостями саморегуляції. Окремі якості самі по собі не можуть гарантувати

високу успішність в управлінській діяльності. Значних результатів можна досягти лише за умови ефективної саморегуляції, котра є інтегративним механізмом діяльності. Саме тому усталеність власної діяльності менеджера, його саморегуляція виступає на чільне місце серед чинників, які зумовлюють успішність управління.

У другому розділі “Емпіричне дослідження особливостей особистісної саморегуляції менеджерів” описується модель особистісної саморегуляції менеджерів, визначаються її компоненти; надається методика дослідження психологічних особливостей особистісної саморегуляції у професійній діяльності менеджера, характеризується вибірка досліджуваних. наводяться й аналізуються результати, отримані в процесі емпіричного дослідження. До моделі особистісної саморегуляції включено змістовий та процесуальний компоненти і самооцінку особистості. Змістовий компонент містить потреби, мотиви, цілі та спрямованість особистості; процесуальний – індивідуально-типові властивості регуляторного перебігу: планування, моделювання, програмування, оцінку результатів, а також регуляційно-особистісні властивості – самостійність і гнучкість. Самооцінка містить результати самопізнання та емоційно-ціннісне ставлення до своєї особистості.

У процесі дослідження розроблено і впроваджено методику діагностики особливостей складових особистісної саморегуляції: змістового (особливості потребнісно-мотиваційної сфери), процесуального (стилів саморегуляції) компонентів та самооцінки (рівень і вид) особистості менеджера.

При визначенні вибірки враховували такі моменти: значущість особистісної саморегуляції у професійній діяльності менеджерів, яка є важливим підґрунтям для успішного здійснення управлінської діяльності; ступінь успішності професійної діяльності респондентів; ступінь залежності процесу і результату саморегуляції від особливостей потребнісно-мотиваційної сфери та самооцінки особистості менеджера.

Для узагальнення отриманих даних використано методику системно-структурного аналізу складних об’єктів, запропоновану В.А.Семиченко.

Порівняльний аналіз інтегративних показників змістового компоненту особистісної саморегуляції дав можливість виявити розбіжності між успішними та неуспішними менеджерами, а саме:

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

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

в) в успішних переважає *спрямованість на справу*, у неуспішних – на взаємодію;

г) *цільова перспектива* в успішних менеджерів узгоджена, і вони добре усвідомлюють зв’язок майбутніх подій із минулим і теперішнім, найбільш значущим для них є теперішнє та майбутнє. У своїх діях вони більше спираються на те, що необхідно зробити у найближчий час. Для неуспішних менеджерів характерними є

неузгодженість і глобальність у формулюванні цілей, їх слабка диференційованість та нереалістичність. Більшість їх прагнень націлені на далеке майбутнє;

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

На основі порівняльного аналізу інтегративних показників процесуального компоненту особистісної саморегуляції успішних і неуспішних менеджерів виявлено певні розбіжності між ними. В успішних менеджерів переважають високі та середні рівні, у неуспішних найбільш представлений середній рівень.

У процесі визначення особливостей особистісної саморегуляції *майбутніх менеджерів* отримано такі дані: потреба в активності та саморегуляції має низький рівень; мотивація досягнення має занадто високий та середній рівні, мотивація уникнення – занадто високий рівень. При дослідженні цільової перспективи було виявлено, що для студентів – майбутніх менеджерів характерні неузгодженість і глобальність у формулюванні цілей, їх мала диференційованість і мала реалістичність. У переважній більшості з них немає впевненості у тому, що минуле є причиною або засобом досягнення майбутнього, відсутнє усвідомлення віддалених наслідків теперішніх дій і розуміння того, що у минулому приховані умови й засоби майбутніх подій. У майбутніх менеджерів переважає спрямованість на себе. Адекватна самооцінка спостерігається лише у третини студентів, а у двох третях вона неадекватно завищена або неадекватно занижена.

На основі порівняльного аналізу інтегративних показників компонентів особистісної саморегуляції майбутніх менеджерів доведено, що у студентів представлені всі рівні інтегративного показника. Найбільш вираженим є низький рівень показників змістової сторони саморегуляції та самооцінки. Процесуальність найбільше представлена середнім рівнем.

Порівняння показників особистісної саморегуляції у студентів 2-го та 4-го курсів засвідчило незначущі відмінності. Це дало підстави для висновку, що в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів особистісна саморегуляція не розвивається.

Встановлено, що забезпечення процесу вдосконалення особистісної саморегуляції має стосуватися не тільки тих менеджерів, що працюють, а передовсім тих осіб, котрі залучені до процесу професійної підготовки.

Отримані дані дали змогу стверджувати, що існує різниця у рівнях та особливостях особистісної саморегуляції в успішних, неуспішних та майбутніх менеджерів. Більші розбіжності спостерігаються у показниках змістового компоненту та в рівнях самооцінки, менші – процесуального. Це спонукає в процесі розвитку особистісної саморегуляції менеджерів надати більшого значення саме змістовому компоненту та самооцінці як необхідній регуляторній ланці процесу саморегуляції.

У результаті дослідження складових змістового компоненту особистісної саморегуляції менеджерів зроблено висновок, що *нарізно* ні потреба в активності, ні мотивація досягнення, ні спрямованість на справу, ні узгодженість та диференційованість часової перспективи чи адекватна самооцінка неспроможні однозначно зумовити саморегуляцію успішних менеджерів в управлінській діяльності. Тому *процес саморегуляції* – це загальний підсумок складної взаємодії усього переліку складових змістового компоненту особистісної саморегуляції менеджерів.

Розбіжності з виокремлених показників особистісної саморегуляції, наведемо таблицю розподілу успішних, неуспішних та майбутніх менеджерів за інтегративними показниками особистісної саморегуляції показано у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл успішних, неуспішних та майбутніх менеджерів  
за інтегративними показниками саморегуляції

| Групи   | Рівні          |      |                |      |                |      |
|---|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
|   | Високий        |      | Середній       |      | Низький        |      |
|   | Кількість осіб | %    | Кількість осіб | %    | Кількість осіб | %    |
| Змістовий компонент (потреби і мотиви)            |                |      |                |      |                |      |
| Успіш.менеджери                                   | 46             | 88,5 | 6              | 11,5 | 0              | 0    |
| Неусп.менеджери                                   | 12             | 25,0 | 16             | 33,3 | 20             | 41,7 |
| Студенти  | 47             | 29,3 | 23             | 14,4 | 90             | 56,3 |
| Змістовий компонент (цілі та цільова перспектива) |                |      |                |      |                |      |
| Успіш.менеджери                                   | 43             | 83,0 | 9              | 17,0 | 0              | 0    |
| Неусп.менеджери                                   | 7              | 14,6 | 9              | 18,8 | 32             | 66,6 |
| Студенти  | 15             | 9,4  | 46             | 14,4 | 99             | 61,9 |
| Змістовий компонент (спрямованість)               |                |      |                |      |                |      |
| Успіш.менеджери                                   | 38             | 73   | 14             | 27   | 0              | 0    |
| Неусп.менеджери                                   | 13             | 27,1 | 21             | 43,7 | 14             | 29,2 |
| Студенти  | 32             | 20,0 | 61             | 38,1 | 69             | 43,1 |
| Процесуальний компонент                           |                |      |                |      |                |      |
| Успіш.менеджери                                   | 28             | 53,8 | 24             | 46,2 | 0              | 0    |
| Неусп.менеджери                                   | 12             | 25,0 | 28             | 58,3 | 8              | 16,7 |
| Студенти  | 38             | 23,7 | 95             | 59,4 | 27             | 16,9 |
| Самооцінка  |                |      |                |      |                |      |
| Успіш.менеджери                                   | 46             | 88,5 | 6              | 11,5 | 0              | 0    |
| Неусп.менеджери                                   | 12             | 25,0 | 14             | 29,2 | 22             | 45,8 |
| Студенти  | 48             | 30,0 | 38             | 23,7 | 74             | 46,3 |

У третьому розділі “Підвищення рівня особистісної саморегуляції менеджерів у процесі професійної підготовки” відповідно до моделі особистісної саморегуляції менеджерів подається програма розвитку особистісної саморегуляції та аналізуються результати її впровадження.

Отримані показники з досліджуваних параметрів особистісної саморегуляції в неуспішних менеджерів і студентів виступили підставою для визначення напрямків та засобів їх розвитку у процесі професійного становлення.

Відповідно до цих напрямків, розроблена психолого-педагогічна програма розвитку особистісної саморегуляції менеджерів, яка включає вправи, що будуть спрямовані:

- по-перше, на фокусування уваги менеджерів та студентів на власній особистості, на своїх переживаннях, думках, звичних способах саморегуляції поведінки (діяльності), на власних уявленнях про самого себе, на усвідомленні своїх особливостей, пов’язаних з потребнісно-мотиваційною сферою;

- по-друге, на побудову позитивного ставлення до власної особистості, на розвиток здатності до адекватного оцінювання своїх можливостей і потенціалу, на формування впевненості у собі.

- по-третє, – на закріплення позитивних змін в конкретних ситуаціях взаємодії, у процесі вирішення різноманітних завдань, відпрацювання навичок ефективної саморегуляції.

Ці вправи спрямовані як на розвиток тільки одного з названих напрямків, так і водночас сприяти розвитку двох і трьох.

Повна програма роботи містила чотири блоки.

I блок “Пізнай себе та інших” спрямований на розширення і поглиблення уявлення про самого себе та оточуючих людей.

II блок “Знайомство з саморегуляцією” присвячений усвідомленню значущості особистісної саморегуляції в професійній діяльності менеджера, ролі самооцінки в процесі саморегуляції.

III блок “Шляхи вдосконалення особистісної саморегуляції” спрямований на розвиток складових (потреба в активності, здатність брати на себе відповідальність, мотив досягнення, цілепокладання, спрямованість на справу та результат, адекватна самооцінка, впевненість у собі) змістового компоненту особистісної саморегуляції та самооцінки.

IV блок “Усвідомлена трансформація” присвячений усвідомленню і закріпленню змін, що відбулися в процесі реалізації програми. Загалом ця програма спрямована на зростання ефективності курсів підвищення кваліфікації менеджерів і професійного навчання майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі.

Для того, щоби довести ефективність запропонованої програми підвищення рівня особистісної саморегуляції, було порівняно показники змістового компоненту особистісної саморегуляції та самооцінки особистості як необхідної ланки процесу

саморегуляції в експериментальних і контрольних групах менеджерів та студентів (див. табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл менеджерів та студентів  
контрольних та експериментальних груп

| Показники                               | Менеджери |      |      |      |      |      | Студенти |      |      |      |      |      |
|---|-----------|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|
|   | КГ        |      |      | ЕГ   |      |      | КГ       |      |      | ЕГ   |      |      |
|   | В         | С    | Н    | В    | С    | Н    | В        | С    | Н    | В    | С    | Н    |
| Потреба в активності                    | 15,0      | 20,0 | 65,0 | 20,0 | 25,0 | 55,0 | 16,7     | 13,3 | 70,0 | 28,3 | 30,0 | 41,7 |
| Мотив досягнення успіху                 | 25,0      | 35,0 | 40,0 | 35,0 | 40,0 | 25,0 | 43,4     | 8,3  | 48,3 | 70,0 | 13,3 | 16,7 |
| Мотив уникнення невдач                  | 25,0      | 35,0 | 40,0 | 35,0 | 45,0 | 20,0 | 28,3     | 21,7 | 50,0 | 53,3 | 36,6 | 10,1 |
| Диференційованість цільової перспективи | 10,0      | 20,0 | 70,0 | 30,0 | 35,0 | 35,0 | 10,0     | 16,7 | 73,3 | 50,0 | 33,3 | 16,7 |
| Представленість ближньої перспективи    | 5,0       | 15,0 | 80,0 | 20,0 | 35,0 | 45,0 | 8,3      | 16,7 | 75,0 | 46,6 | 26,7 | 26,7 |
| Узгодженість цільової перспективи       | 20,0      | 25,0 | 55,0 | 35,0 | 40,0 | 25,0 | 18,3     | 33,3 | 48,4 | 66,7 | 20,0 | 13,3 |
| Спрямованість                           | 30,0      | 40,0 | 30,0 | 35,0 | 50,0 | 15,0 | 20,0     | 38,3 | 41,7 | 30,0 | 46,7 | 23,3 |
| Самооцінка                              | 20,0      | 30,0 | 50,0 | 40,0 | 40,0 | 20,0 | 30,0     | 23,3 | 46,7 | 70,0 | 23,3 | 6,7  |

Встановлено, що високий рівень показників переважає в експериментальних групах, зміни відбулися за всіма показниками, але тенденції – неоднакові:

1. Потребнісно-мотиваційний блок.

У показниках трьох складових (потреба в активності, мотивація досягнення успіху, мотивація уникнення невдач) цього блоку в експериментальних групах чинних менеджерів і студентів збільшилася кількість осіб із високим рівнем і зменшилася з низьким. У контрольних групах показники не змінилися, переважає низький рівень.

2. Цільовий блок.

Відбулися зміни в експериментальних групах менеджерів і студентів за всіма показниками (диференційованість цільової перспективи, представленість близької перспективи, узгодженість цільової перспективи). Значно зросла кількість осіб із високим рівнем та зменшилася з низьким. У контрольних групах переважають низькі показники.

### 3. Спрямованість особистості.

У показниках трьох рівнів між експериментальними та контрольними групами існує різниця: в експериментальних групах менеджерів і студентів високий та середній рівні представлені більше, ніж в контрольній, а низький – навпаки.

### 4. Самооцінка особистості.

У контрольних групах менеджерів та студентів переважно представлений низький рівень, а в експериментальних групах – високий.

За допомогою критерію  $\chi^2$ -квадрат визначалась значущість змін, що відбулися в показниках особистісної саморегуляції експериментальних груп менеджерів і студентів. Отримані значення підтвердили, що зрушення, які сталися в результаті запровадження програми розвитку особистісної саморегуляції є значущими.

Таким чином, зміни, які відбулися за узагальненим показником особистісної саморегуляції відображені на рисунку 1.

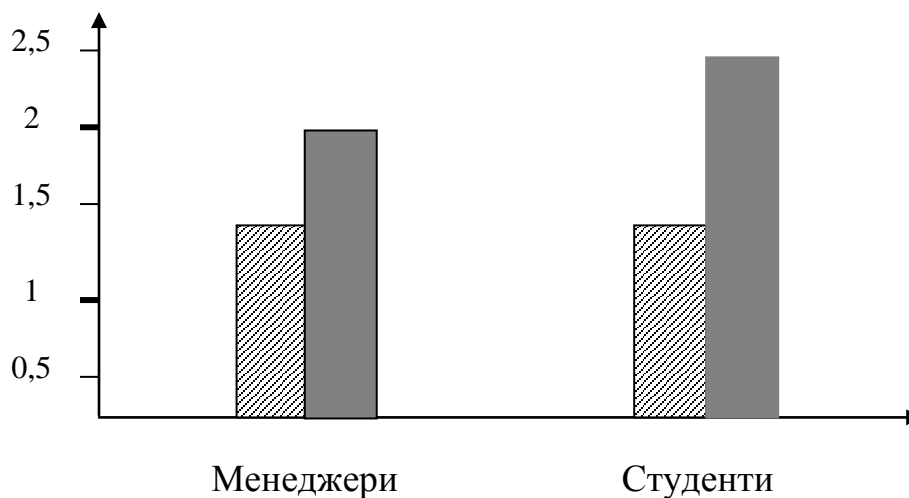


Рис.1. Порівняння змін в експериментальних групах менеджерів і студентів за узагальненим показником особистісної саморегуляції

▨ – до формуючого експерименту;  
 ■ – після формуючого експерименту

Проведена експериментальна робота підвищила особистісну саморегуляцію працюючих та майбутніх менеджерів. Результати впровадження запропонованої програми у процесі формуючого експерименту довели, що експериментальні групи помітно відрізняються від контрольних груп. Але рівень зрушень в експериментальній групі студентів вищий, ніж в експериментальній групі неуспішних

менеджерів. Це пояснюється об'єктивними причинами. Отримані дані свідчать, що доцільно розвивати особистісну саморегуляцію в процесі професійної підготовки менеджерів, тому що саме цей період професійного становлення найсприятливіший для її розвитку.

Різними також є рівні зрушень у виділених психічних властивостях. Найменші зміни торкнулися потреби в активності, спрямованості особистості, найбільші – самооцінки, мотивації на досягнення, цільових перспектив.

На основі отриманих результатів зроблено теоретичні висновки.

## **ВИСНОВКИ**

1. У процесі теоретичного аналізу доведено, що успішний перехід до ринкової економіки значною мірою залежить від ефективності управлінської діяльності та розв'язання управлінських задач. Ефективність управлінської діяльності тепер найчастіше пов'язують із особистістю менеджера. Численними дослідженнями підтверджено, що успішна саморегуляція особистості є впливовим фактором успішності професійної діяльності. Але проблема формування здатності до особистісної саморегуляції чинних і майбутніх менеджерів досліджується недостатньо.

2. У роботах більшості вчених аналізуються психофізіологічний та психічний рівні саморегуляції і пропонуються програми їх розвитку, водночас особистісній саморегуляції приділяється недостатня увага. Практично немає конкретних експериментальних досліджень впливу особистісної саморегуляції щодо певних професій. Проблема саморегуляції менеджерів розроблена недостатньо. Тому постала потреба у конкретно-експериментальних дослідженнях процесу саморегуляції менеджерів з позиції особистісного підходу.

3. У психологічній літературі зустрічаються різні дефініції саморегуляції. Однак, у більшості джерел це поняття чітко не визначено, а використовується як синонім до понять “самоуправління”, “самоорганізація”, “самоменеджмент” тощо. Тому виникла потреба ліквідувати цю прогалину. У процесі дослідження було обґрунтовано поняття особистісної саморегуляції як складного системного утворення, яке включає змістову та процесуальну сторони та самооцінку особистості і повинно розглядатись як переважно усвідомлене, цілеспрямоване планування, побудова та перетворення суб'єктом власних дій та вчинків стратегії життєдіяльності загалом відповідно до особистісно значущих цілей, мотивів, актуальних потреб, спрямованості.

4. Встановлено, що у науковій психології при вивченні проблеми саморегуляції її змістовий та процесуальний компоненти досліджуються переважно відокремлено, причому більша увага приділяється процесуальним аспектам саморегуляції. Отже, виникає необхідність більш повного, інтегративного дослідження змістової та процесуальної сторін саморегуляції та їх зв'язків.



5. У нашому дослідженні запропоновано модель особистісної саморегуляції менеджерів, де вперше поєднані змістовий, процесуальний компоненти та самооцінка особистості, обґрунтований їх взаємозв'язок, виявлена провідна роль змістового компонента в особистісній саморегуляції. Змістова сторона саморегуляції визначає джерела, спонуки та напрямки активності особистості менеджера і містить актуальні потреби, мотиви, цілі, спрямованість особистості. Процесуальна сторона визначає якісно різні, але однакові за рівнем досягнень варіанти регуляції поведінки та діяльності менеджерів (стильові особливості саморегуляції та її регуляторні ланки: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів тощо). Самооцінка визначає емоційні та мотиваційні стани, впливає на вибір власних цілей, зумовлює характер оцінки та відношення особистості до досягнутих нею результатів. Самооцінка включає результати самопізнання та емоційно-ціннісне ставлення до своєї особистості. Особистісна саморегуляція може вдосконалюватися завдяки впливу на кожний компонент.

6. Відповідно до побудованої моделі розроблено методичку дослідження психологічних особливостей саморегуляції у професійній діяльності менеджера, що включає комплекс психодіагностичних засобів та методи математичної статистики. Для узагальнення отриманих даних використаний системно-структурний аналіз складних об'єктів. Для статистичного опрацювання застосовано пакет комп'ютерної програми "SPSS for Windows", версія 10.0.

7. На основі здійсненого експериментального дослідження виявлено істотні відмінності у рівнях саморегуляції успішних менеджерів у порівнянні їх з неуспішними та майбутніми менеджерами. В успішних менеджерів доведено переважання високого рівня саморегуляції, що характеризується високою потребою в активності, контролем за власним життям та діяльністю, помірно високим рівнем мотивів досягнення, середнім рівнем уникнення невдач, високою диференційованістю та узгодженістю цілей особистості, пріоритетом у плануванні близької цільової перспективи, домінуванням спрямованості на справу та самооцінкою адекватною і адекватною з тенденцією до завищення.

У неуспішних менеджерів переважає здебільшого низький та середній рівні саморегуляції майже за всіма показниками.

У студентів – майбутніх менеджерів – переважає низький рівень особистісної саморегуляції, який характеризується низькою потребою у власній активності, значною залежністю від зовнішніх обставин, середнім або занадто високим рівнем мотивів досягнення, високим рівнем мотивів уникнення невдач, низькою диференційованістю, низькою узгодженістю цілей особистості, малою представленістю близької цільової перспективи, домінуванням спрямованості на себе та неадекватною самооцінкою. Отже, особливого значення набуває розвиток особистісної саморегуляції в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

8. Доведено, що під час традиційного професійного навчання у студентів – майбутніх менеджерів не відбувається суттєвих змін у рівнях особистісної

саморегуляції. Це свідчить про те, що саморегуляція студентів потребує цілеспрямованого розвитку.

9. З метою підвищення рівня особистісної саморегуляції неуспішних та майбутніх фахівців-менеджерів було запропоновано відповідну програму, що містить комплекс засобів впливу на особистість для розвитку показників змістового компоненту особистісної саморегуляції та регулювання їхньої самооцінки в бік адекватності. Зміст програми спрямований на усвідомлення респондентом власних особливостей, пов'язаних із потребнісно-мотиваційною сферою, та формування позитивного ставлення до себе, до власної особистості, розвиток адекватного оцінювання своїх можливостей і потенціалу, формування впевненості в собі, закріплення змін в поведінці в конкретних ситуаціях взаємодії та ін.

10. Порівняння показників змістового компоненту особистісної саморегуляції і показників самооцінки менеджерів і студентів контрольних та експериментальних груп після запровадження експериментальної програми показало ефективність використаних засобів розвитку особистісної саморегуляції. Рівень зрушень у показниках особистісної саморегуляції неуспішних та майбутніх менеджерів не однаковий, ефективніші зрушення виявлено в групах студентів. Це дало підстави для висновку: найдоцільніше розвивати особистісну саморегуляцію ще у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

У подальших дослідженнях даної проблеми пропонується докладніше дослідити динаміку змін у деяких показниках змістового компоненту особистісної саморегуляції, зокрема, видах спрямованості та потребі в активності. Також, можливо, детальніше вивчити аспекти особистісної саморегуляції на різних етапах ділової кар'єри менеджерів, у різних галузях їхньої професійної діяльності.

### **Основний зміст дисертації відображено у таких публікаціях:**

1. Колесніченко Л.А. Місце та роль психології в економічній освіті // Тези у збірнику: „Університетський рівень освіти: зміст та напрямки забезпечення”. – Київ, 1998. С. 62-64

2. Завдання до практичних занять та методичні вказівки щодо їх виконання з дисципліни „Психологія діяльності та навчальний менеджмент” для студентів всіх спеціальностей денної форми навчання / Укл.: Л.В.Музичко, О.С.Бойчук, Л.А.Колесніченко, А.В.Тімакова. – К.: КНЕУ, 1998. – 112 с. С. 37-45, 62-67, 84-89, 94-99.

3. Колесніченко Л.А. Психологічні основи визначення життєвих цілей і розробка планів самореалізації особистості // Університетська педагогічна освіта як шлях гуманізації суспільства: Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. 21-23 квітня 1999 р. Ч.1. – К.: КНЕУ. 1999. – 136 с. С. 162-165.

4. Колесніченко Л.А. Самостійна робота як фактор становлення суб'єкта професійної діяльності // Система організації самостійної роботи студентів: досвід,

проблеми. Матеріали науково-методичної конференції, 2 лютого 2000 р. – К.: КНЕУ, 2000. – 260 с. С.172-173.

5. Колесніченко Л.А. Психодіагностика в оцінці особистісних і професійних якостей людини. Журнал “Отдел кадров” № 4 (20) лютий. – Київ, 2000. – 28 с. С.20-21.

6. Колесніченко Л.А. Особливості становлення суб'єкта професійної діяльності в умовах вищого навчального закладу // Проблеми гуманітарних наук: Наукові записки Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка / Ред. кол. Т.Біленко (головний редактор), В.Мельник, Н.Скотна. – Дрогобич: Вимір, 2000. – Випуск шостий. – 264 с. С.88-99.

7. Колесніченко Л.А. Основні підходи до проблеми професійного становлення у вітчизняній психології // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Вид-во „Плай” Прикарпатського ун-ту, 2001. – Вип.6. – Ч.2. – 266 с. С.148-154.

8. Колесніченко Л.А. Здатність до самоуправління як фактор професійного становлення студентів. Тези у збірнику: „Сучасні технології навчання та оцінювання знань студентів”. – Київ, 2002. – 392 с. С.222-223.

9. Колесніченко Л.А., Борисенко Л.Л. Основи психології та педагогіки. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни – Київ.: КНЕУ, 2002. – 156 с. С. 1-92

10. Психологія діяльності та навчальний менеджмент. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.А.Козаков, М.В.Артюшина, О.М.Котикова, Л.Л.Борисенко, Л.А.Колесніченко та ін.; За заг. ред. В.А.Козакова. – К.: КНЕУ, 2003. – 829 с. С. 90-112

11. Колесніченко Л.А. Психологічна підготовка майбутніх менеджерів // Навчальні інновації та їхній вплив на якість університетської освіти: Збірник матеріалів науково-методичної конференції 29 січня 2003 р. – 492 с. С.440-442.

12. Колесніченко Л.А. Функція контролю як необхідна складова процесу саморегуляції менеджерів // Методичні та практичні аспекти застосування та розвитку системи контролю знань в університеті: Збірник матеріалів науково-методичної конференції. 26 січня – 3 лютого 2004 р. – К.: КНЕУ, 2004. С.287-289.

13. Колесніченко Л.А. Особливості змістовної сторони саморегуляції у професійній діяльності менеджерів // Проблеми гуманітарних наук: Наукові записки Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка / Ред. кол. Т.Біленко (головний редактор), Н.Скотна, М.Боришевський та ін. – Дрогобич: Вимір, 2004. – Випуск тринадцятий. Психологія. – 154 с. С.41-53.

14. Колесніченко Л.А. Психологічні особливості саморегуляції майбутніх менеджерів // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. / За ред. Максименка С.Д. – К.: 2004, Т. VI, випуск 4. – 388 с. С.139-144.

## АНОТАЦІЇ

**Колесніченко Л.А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – вікова та педагогічна психологія. – Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України, Київ, 2004.

У дисертації аналізується взаємозв'язок особистісного та професійного розвитку, професійна діяльність менеджера. Здійснено аналіз поняття “саморегуляція”, визначено його психологічний зміст та функції. У дослідженні представлено теоретично обґрунтовану модель особистісної саморегуляції менеджерів, визначено її компоненти: змістовий, процесуальний та самооцінка особистості.

Розроблено методику дослідження особистісної саморегуляції менеджерів, проаналізовано процес і наслідки її впровадження. Визначено особливості та рівні особистісної саморегуляції успішних, неуспішних та майбутніх менеджерів. Розроблено програму підвищення рівня особистісної саморегуляції, показано позитивний вплив запропонованої програми на розвиток і вдосконалення особистісної саморегуляції менеджерів.

**Ключові слова:** саморегуляція, самоуправління, взаємозв'язок особистісного та професійного розвитку, діяльність менеджера, особистісна саморегуляція менеджера, змістовий та процесуальний компоненти, самооцінка особистості.

**Колесніченко Л.А. Психологические особенности саморегуляции в профессиональной деятельности менеджеров. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.07 – возрастная и педагогическая психология. – Центральный институт последипломного педагогического образования АПН Украины, Киев, 2004.

В диссертации раскрывается единство и целостность личностного и профессионального развития, психологические особенности профессиональной деятельности менеджера. Осуществлен анализ понятия “саморегуляция”; определено его психологическое содержание и функции. Доказано право на синонимическое употребление понятий “саморегуляция” и “самоуправление”. Раскрыта роль личностной саморегуляции в успешности профессиональной деятельности менеджеров. Автор рассматривает саморегуляцию как преимущественно осознанное, целенаправленное планирование, выстраивание и преобразование субъектом собственных действий и поступков стратегии жизнедеятельности в целом, в соответствии с актуальными потребностями, мотивами, личностно значимыми целями, направленностью личности.

В работе представлена теоретически обоснованная модель личностной саморегуляции менеджеров. Ее составляющими являются три компонента: содержательный, процессуальный и самооценка личности. Содержательный компонент определяет источники, побудители и направление активности личности менеджера и включает потребности, мотивы, цели и направленность. Процессуальный – определяет качественно разные, но одинаковые по уровню достижений варианты регуляции поведения и деятельности менеджера. Самооценка – определяет эмоциональные и мотивационные состояния, влияет на выбор целей, обуславливает характер оценки и отношения личности к достигнутым ею результатам. Она включает результаты самопознания и эмоционально-ценностное отношение.

Обосновывается и внедряется методика исследования личностной саморегуляции менеджеров. Для исследования содержательного компонента использовались следующие методики: “Локус контроля” Дж.Роттера, “Мотивация достижения успеха” и “Мотивация избегания неудач” Т.Элерса, “Циклический тест времени”, Т.Коттла, “Сопоставление ближних, средних и дальних целей”, “Типы направленности” В.Смекала, М.Кучеры. Для исследования процессуального - методика “Стиль саморегуляции поведения” В.И.Моросановой, Е.М.Коноз. Для изучения самооценки – “Самооценка личности”, сравнение “Я-реального” и “Я-идеального”. Определяются особенности личностной саморегуляции успешных, неуспешных и будущих менеджеров.

Разрабатывается и внедряется программа повышения уровня личностной саморегуляции. Программа работы включает четыре блока. I блок “Узнай себя и других” направленный на расширение и углубление представления о самом себе и других людях. II блок “Знакомство с саморегуляцией” посвящен осознанию значимости личностной саморегуляции в профессиональной деятельности менеджеров, роли самооценки в процессе саморегуляции. III блок “Пути совершенствования личностной саморегуляции” направлен на развитие составляющих (потребность в активности, умение быть ответственным, стремление к достижениям, целеполагание, направленность на дело и на результат, адекватная самооценка, уверенность в себе) содержательного компонента личностной саморегуляции и самооценки. IV блок “Осознанная трансформация” посвящен осознанию и закреплению изменений, которые произошли в процессе реализации программы. В целом данная программа направленная на улучшение эффективности курсов повышения квалификации работающих менеджеров и профессионального обучения будущих менеджеров в высшем учебном заведении.

Сравнение показателей личностной саморегуляции работающих и будущих менеджеров экспериментальных групп с аналогичными показателями контрольных групп в ходе эксперимента позволило установить, что использование такой программы может значительно повысить уровень личностной саморегуляции.

С помощью критерия  $\chi$ -квадрат определялась значимость изменений, которые произошли в показателях личностной саморегуляции экспериментальных групп менеджеров и студентов. Полученные значения подтвердили, что изменения являются значимыми.

Автор доказывает, что успешность деятельности менеджера возрастет, если в процессе профессионального обучения будет обеспечена возможность повышения уровня личностной саморегуляции, особенности которой обуславливают меру включенности личности в профессиональную деятельность, ее самостоятельность, инициативность, ответственность, целеустремленность, направленность на успех.

**Ключевые слова:** саморегуляция, самоуправление, самоменеджмент, взаимосвязь личностного и профессионального развития, деятельность менеджера, личностная саморегуляция менеджера, содержательный и процессуальный компоненты, самооценка личности.

**Kolesnichenko L.A. Psychological features self-regulation in managers' professional activity. – Handwriting**

Thesis to obtain PhD degree in 19.00.07 – pedagogic and age psychology – Main Institute of Post-graduate Pedagogic Education APS of Ukraine. Kiev, 2004

Thesis analyzes interrelation between personal and professional development, professional activity of manager, meaning of the term “self-regulation”, defining its psychological content and functions. Research presents theoretical grounds of the model of managers' personal self-regulation and defines its components: content, process and personal self-esteem. Author has developed and presented research method of managers' personal self-regulation. It includes definition of specifics of personal self-regulation of successful, as well as not successful managers. Author defines and presents the program of increasing the level of personal self-regulation. Thesis shows positive influence of the given program on development and improvement of personal self-regulation.

**Key words:** self-regulation, self-management, interrelation of personal and professional development, manager's activity, personal self-regulation of manager, content and process components, personal self-esteem