

## **Лекція 8. Концепції самоменеджменту. Концепція особистісних обмежень**

**М.Вудкока і Д.Френсіса**

### **План**

1. Характеристика основних концепцій самоменеджменту.
2. Зміст концепції особистісних обмежень М. Вудкока і Д. Френсіса. Сутність поняття «особистісне обмеження».
3. Характеристика особистісних обмежень.
4. Діагностика особистісних обмежень.

#### **1. Характеристика основних концепцій самоменеджменту**

Самоменеджмент у сучасній науковій літературі визначається як послідовне і цілеспрямоване застосування ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації та саморозвитку творчого потенціалу особистості. Самоменеджмент також передбачає вдосконалення особистості шляхом подолання особистісних обмежень, розвитку її здібностей та різноманітних якостей і властивостей.

На початку знайомство з навчальним курсом «Самоорганізація особистості» були коротко розглянуті наукові концепції щодо розуміння сутності самоменеджменту. Це концепція раціонального використання часу Л.Зайверта; концепція подолання власних обмежень М. Вудкока і Д. Френсіса; концепція саморозвитку творчої особистості В. Андрєєва; концепція, спрямована на підвищення культури ділового життя О. Хроленка; концепція братів Швальбе, орієнтована на досягнення успіху і ділової кар'єри.

Майже усі зазначені концепції побудовані на одній стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою. Кожна з концепцій в комплексі з методиками їх реалізації може бути використана для самооцінки і саморозвитку особистості, її ділових якостей та потенціалу, що значно збільшує шанси і перспективи успішного просування в професійній сфері.

В межах даного навчального курсу детально ми будемо знайомитися з концепцією Майкла Вудкока і Девіда Френсіса щодо подолання особистісних обмежень. Може виникнути природне питання, чому саме ця концепція заслуговує на увагу? Відповідь полягає у тому, що дана концепція має інтегративний характер. Тобто, якщо кожна з названих вище концепцій розглядає тільки один аспект розвитку особистості (чи то раціональне використання часу, чи то розвиток творчих здібностей, чи прагнення досягти успіху у діловій кар'єрі і т. ін.), концепція подолання особистісних обмежень об'єднує в собі у тому чи іншому вигляді усі згадані концепції. Тому саме її буде розглянуто детально і у повному обсязі.

## 2. Зміст концепції особистісних обмежень М. Вудкока і Д. Френсіса. Сутність поняття «Особистісне обмеження»

Перейдемо до детального розгляду даної концепції. У чому полягає її сутність? Перш за все треба відмітити, що дана концепція побудована на основі практичних досліджень майже тисячі практикуючих професійних менеджерів, тобто розробники концепції спостерігали за їх діяльністю, проводили опитування, тестувала особистісні якості і властивості. Результатом такого широкомасштабного дослідження якраз і стала означена концепція.

Ключовим поняттям даної концепції виступає поняття «особистісне обмеження». На думку авторів під особистісними обмеженнями слід розуміти внутрішні фактори, що стримують потенціал особистості, не дають змоги їй розкритися і розвиватися. Таким чином, концепція подолання особистісних обмежень, стверджує: щоб якомога швидше здійснити прискорений саморозвиток особистості, необхідне усвідомлення і подолання обмежень, що заважають успіху і особистому зростанню.

Автори концепції вважають, що необхідно зосередити увагу на тому, що перешкоджає повній реалізації усіх особистих можливостей. Діючи подібним чином, можна забезпечити швидкий прогрес, і цей успіх дозволить повірити у реальність змін особистості.

Здійснюючи дослідження (про яке було сказано вище), М. Вудкок і Д. Френсіс відмітили, що більшість менеджерів достатньо проникливі, мають певні уявлення про те, що їм необхідно для вдосконалення, але в них була відсутня як сама система дій щодо самовдосконалення, так і засоби для її реалізації.

Таким чином, концепція подолання особистісних обмежень надає людині спосіб всебічної перевірки наявних здібностей і якостей і пошук реальних шляхів розвитку особистих і ділових якостей.

На основі результатів дослідження автори концепції виділили низку якостей, котрі повинен мати успішний менеджер, і які дадуть змогу як найкраще проявитися у всіх сферах професійної життєдіяльності. Це такі якості: здібність керувати собою; визначені розумні (раціональні) особисті цілі; чіткі і визначені цінності (життєві принципи); постійний особистісний ріст; навички вирішувати проблеми; винахідливість і здатність до інновацій; висока здатність впливати на оточуючих; знання сучасних управлінських підходів; вміння керувати; вміння розвивати і обучати підлеглих; здатність формувати і розвивати колектив, робити його ефективним.

Відсутність якоїсь із названих якостей, вважають М. Вудкок і Д. Френсіс, стає особистісним обмеженням і перетворюється у: невміння керувати собою; невизначені розмиті цілі; відсутність чітких принципів і цінностей; зупинений розвиток; невміння вирішувати проблеми; відсутність творчого потенціалу, нездатність до інновацій, догматичність і косність; нездатність впливати на оточуючих; незнання особливостей управлінської праці; невміння керувати; нездатність обучати і розвивати підлеглих; нездатність формувати ефективні робочі групи.

Перераховані критерії забезпечують основу для оцінки кожним працівником своїх можливостей стосовно вимог праці.

Концепція подолання особистісних обмежень має практично-орієнтовний характер. Автори не тільки розробили її теоретично, але й забезпечили практичною методикою діагностики особистісних здобутків і обмежень;

набором характеристик, за якими можна оцінити здобутки і обмеження і навіть практичними рекомендаціями щодо подолання обмежень.

### 3. Характеристика особистісних обмежень

Обмеження «Невміння управляти собою» проявляється як нездатність у повній мірі використовувати свій час, енергію, вміння; нездатність справлятися зі стресовими ситуаціями, які постійно супроводжують життя керівника, невміння відновлювати життєві сили і життєву енергію.

Обмеження «Розмиті особисті цінності» – це відсутність ясного й чіткого розуміння своїх особистих цінностей, життєвих принципів; наявність цінностей, що не відповідають умовам сучасного ділового життя.

Обмеження «Невизначені особисті цілі» характеризується відсутністю ясності у питанні щодо цілей свого особистого і професійного життя; наявність цілей, несумісних з умовами сучасних професійних вимог.

Обмеження «Зупинений саморозвиток» – це відсутність іноваційного підходу, відсутність налаштуваності і сприйнятливості щодо нових ситуацій і можливостей; це надмірний консерватизм, догматизм і відсталість мислення.

Обмеження «Нестача навичок вирішувати проблеми» проявляється як відсутність систематизованого підходу щодо діагностики проблеми, її класифікації та способів вирішення; характеризується відсутністю стратегії, необхідної у прийнятті рішень, стосовно вирішення проблеми.

Обмеження «Нестача творчого підходу» – це відсутність здатності генерувати нові ідеї; невміння використовувати нові ідеї.

Обмеження «Невміння впливати на людей» – це недостатня спроможність забезпечити участь і допомогу оточуючих людей у вирішенні різноманітних особистих і професійних задач; незнання способів впливу; невміння впливати.

Обмеження «Недостатнє розуміння специфіки управлінської праці» проявляється як незнання й нерозуміння мотивів працівника, невміння мотивувати; застарілі, негуманні або недоречні уявлення про управлінську працю.

Обмеження «Слабкі навички керівництва» – це відсутність практичних знань, вмінь і здатності домагатися високих результатів роботи від підлеглих.

Обмеження «Невміння навчати» характеризується відсутністю спроможності або бажання допомагати іншим розвиватися і підвищувати свої можливості і професійний рівень.

Обмеження «Невміння формувати колектив» проявляється у неспроможності формувати дієздатний ефективний трудовий колектив.

#### 4. Діагностика особистісних обмежень

Дослідивши теоретичні аспекти концепції особистісних обмежень, можна приступити до виявлення особистих обмежень, які заважають бути високоефективною у конкурентоспроможною особистістю. Для цього пропонується скористатися тестом «Аналіз власних обмежень», запропонованим авторами концепції.

Для отримання достовірного результату необхідно чітко виконати інструкцію. По-перше, необхідно обрати зручне й спокійне місце, де ніхто не буде заважати з обмірковуванням завдань тесту. По-друге, варто уважно ознайомитися з інструкцією до тесту. По-третє, уважно читайте твердження, які необхідно оцінити за таким підходом: «так, мені це притаманно» або «ні, мені це не притаманно». Оцінюючи кожне твердження, будьте максимально правдиві. Не слід бажане видавати за дійсне.

По завершенню тестування уважно проаналізуйте отримані результати, оцініть свої сильні сторони та наявні обмеження. Опрацюйте характеристики особистісних обмежень. Розробіть способи й методики подолання особистих обмежень.

Даний тест можна використовувати як для діагностики особистих обмежень так і під час навчання співробітників, керівників.

Крім тесту, запропонованого авторами даної концепції, можна використовувати будь які тести на виявлення тих чи інших особистісних

якостей і характеристик. Результати тестування можуть бути використані при розробці програми особистісного розвитку. Приклади тестів дивись у додатках.