**Лекція 2. Концептуальна модель самоменеджменту**

Серед головних досліджень у сфері самоменеджменту варто виділити такі концептуальні підходи до самоменеджменту.

1. Концепція самоменеджменту Л. Зайверта. На думку автора, головна мета самоменеджменту – максимальне використання власних можливостей, свідоме керування плином свого життя (самовизначення) та переборювання зовнішніх обставин на роботі і в особистому житті. Перевага - раціональне використання та заощадження власного часу.

На самоменеджмент покладають виконання певних функцій, які перебувають у визначеній взаємозалежності та зазвичай реалізуються Галузь, основні гравці, ринок

Територія, географія, демографія

Організація, структура

 Функції та завдання персоналу на місцях у такій послідовності: формулювання цілей (аналіз і формування особистих цілей); планування (розроблення планів і альтернативних варіантів своєї діяльності); ухвалення рішень (ухвалення рішень про майбутні дії); реалізація й організація (складання розпорядку дня й організація особистого трудового процесу для виконання сформульованих завдань); контроль (самоконтроль і контроль підсумків, у разі потреби – коректування цілей); інформація та комунікація (пошук і обмін інформацією, здійснення комунікаційних зв’язків).

Автор розробив техніки, методи реалізації усіх функцій, виявив очікуваний результат, сформував рекомендації щодо використання цих методів для ефективної реалізації кожної з функцій (оцінки реального положення справ, інвентаризації втрат часу); подав практичні поради для зменшення витрат часу; запропонував психологічні тести для самооцінки особистісного потенціалу.

2. Концепція самоменеджменту М. Вудкока і Д. Френсіса побудована на ідеї обмежень. Під обмеженнями автори розуміють чинники, які стримують потенціал, результати роботи організації та групи індивідів. Щоб провести прискорений саморозвиток, треба вивчити, усвідомити і подолати обмеження, які перешкоджають успіху й особистому зростанню. Концепція обмежень дає змогу виконувати всебічну перевірку наявних здібностей і пошуку реальних шляхів розвитку особистих і ділових якостей.

До головних обмежень, за якими необхідно оцінювати менеджера, належать: невміння керувати собою та впливати на людей, розмиті особисті цінності, неясні та нечіткі особисті цілі, зупинений саморозвиток, недолік творчого підходу, недостатнє розуміння суті, особливостей управлінської праці, слабкі навички до керівництва, не здатність керувати, невміння вирішувати проблеми, навчатись самому, навчати інших працівників, низька здатність формувати та управляти колективом.

3. Міждисциплінарна модель самоменеджменту, яка ґрунтується на сукупності суспільних наук В. Карпичева. Контури моделі визначені окремими загальними концептуальними положеннями:

• самоменеджмент – система, яку варто охарактеризувати як «керована анархія». Самоменеджмент є об’єктом дослідження соціосинергетики (теорії самоорганізації відкритих, динамічних, нерівноважних соціальних систем) і спрямований на суб’єкт керування, розкриття питань самоврядування, самоорганізації, саморегуляції, самовиховання;

• самоменеджмент вписаний у людську природу (біоритми, генетична програма), тісно пов’язаний із організацією (речей, людей, ідей, відносин), соціальним управлінням;

• самоменеджмент – це спосіб організації життя, а не набір правил.

Він тісно пов’язаний з релігійним способом організації життя, особливо в напрямі пошуку нових можливостей, зміцнення духу та волі, приборкування неадекватних бажань;

• найважливіше питання самоменеджменту – розвиток особистості завдяки сформованому методичному забезпеченню.

4. Концепція самоменеджменту В. Андрєєва. Центральна ідея концепції - виділення та саморозвиток творчих рис особистості, самореалізація в одному, а найчастіше у декількох видах професійно-творчої діяльності. Підґрунтям для саморозвитку особистості є визначення власного типу творчої особистості. Для цього автор запропонував 18 характеристик різних творчих типів особистості менеджера: цілеспрямований, генератор ідей, рішучий, гнучкий, вимогливий, незалежний, енергійний, авторитетний, оптиміст, практик, принциповий, комунікабельний, лідер, новатор, конкурентоздатний, інтелігентний, революціонер, реформатор.

Усім характеристикам типів особистості дають оцінку в балах за дев’ятибальною шкалою і будують профіль творчої особистості, визначивши сильні та слабкі сторони. Дослідник запропонував тести та методики для оцінювання, розвитку потрібних сторін особистості: менталітету, рівня інтелігентності та конкурентоздатності, спроможності до ризику, самоврядування, комунікативно-лідерських здібностей, саморозвитку. На підставі результатів самооцінки сформовано методичні поради для розроблення програм самоосвіти й саморозвитку.

5. Концепція самоменеджменту А. Хроленко, яка ґрунтується на ідеї культури ділового життя. Через визначення культури розкривається структура цільових орієнтирів самоменеджменту, що виявляється в техніці особистої роботи менеджера, культурних взаєминах із людьми, в умінні вести ділові бесіди й організовувати наради, писати особисті та ділові листи, проводити виступи, планувати власне життя та відпочинок.

Ця концепція впливає на кар’єру через підвищення ділового потенціалу працівника. Водночас у концепції немає блоку самооцінки. Тому методичні поради придатні лише для «загального вживання» без обліку можливостей і спрямованості конкретної особистості.

6. Концепція самоменеджменту А. Бербеля і Х. Швальбе зорієнтована на кар’єру та зв’язок кар’єри з успіхом. Головний мотив просування кар’єрною сходинкою менеджера – орієнтація на досягнення успіху, тобто результат діяльності, співвіднесений з очікуваннями, системою цінностей, життєвими цілями індивіда, який одержує позитивну суспільну та соціальну оцінку. Особи, які орієнтуються на успіх, опираються насамперед на власні ділові якості. Шлях до успіху пролягає через самопізнання й удосконалення своїх ділових якостей.

7. Концепція самоменеджменту Дж. Моргенстерна. Основа концепції – максимальне використання власних можливостей для гармонізування здоров’я, задоволення та взаємин завдяки ефективній самоорганізації. Особиста організованість стає найважливішим навиком для виживання в сучасному світі, де досягають успіху лише ті, хто уміє ефективно організовувати себе та своє оточення. Для підвищення професійної конкурентоздатності, зміцнення репутації виділено елементи концепції.

• Формування стратегічних цілей власного життя і на їхній підставі створено систему планування часу для досягнення поставлених цілей, концентрації на головних цілях.

• Створення системи ефективної організації простору, предметної сфери й інформації, яка ґрунтується на особливостях особи, потребах і цілях. • Вироблення навиків підтримування рівноваги між роботою й особистим життям.

• Формування умінь контролювання часу, визначення термінів завершення виконання завдань, вчасне їх виконання.

• Вироблення навиків зниження навантаження та стресу на робочому місці для успішної роботи в умовах кризи, нестачі часу або в ситуації невизначеності.

• Формування головних управлінських умінь і навиків під час

роботи з персоналом, оточенням. Автор розробив окремі поради з організації власної справи у сучасних ринкових умовах.

8. Концепція самоменеджменту К. Кінана. Самоменеджмент, на думку дослідника, дає змогу менеджерам вирішувати питання власного самовдосконалення у напрямі формування спроможності до самоконтролю, керування життєвими ситуаціями. Елементи концепції така: самооцінка; уміння постояти за себе (наполягти на своєму, уміння сказати «ні»); вміння боротись із стресом і бути наполегливим; уміння взаємодіяти з навколишніми.

У процесі дослідження виділили види самоменеджменту як дві форми самоаналізу: визначення типу особистості для детальнішої реалізації власного потенціалу та проведення аналізу вчинків особистості для забезпечення гармонізації взаємовідносин.

9. Концепція самоменеджменту В.А. Абчука. Основа концепції – етичні принципи та норми поведінки менеджера з погляду моралі, від дотримання яких залежить успішність менеджменту. Суспільний, культурний, соціальний, економічний розвиток ставить до менеджера все нові моральні, етичні вимоги. Важливий обов’язок менеджера – залучати персонал організації та самого себе до етичної поведінки. Для цього треба планувати та систематично вивчати етику менеджменту, етичне виховання колективу, контролювати дотримання етичних норм.

Найважливіше етичне завдання, яке має вирішувати менеджер – проблема його соціальної відповідальності, невиконання організацією певних обов’язків перед суспільством, необхідність добровільно брати участь у вирішенні соціальних проблем населення тієї країни, в якій він працює.

10. Концепція самоменеджменту В.П. Шейнова і В.Г. Шипунова. Автори пропонують методи та правила ефективного використання

робочого часу, прийоми і принципи ораторського мистецтва, організації та планування виступів, ділових нарад, які допоможуть менеджерові налагодити свої справи. Важливе значення для менеджера має організація виступів, уміння володіти мовою і голосом, захоплювати і керувати публікою, колективом, вільно розвивати і відстоювати власну думку, надавати аргументи, сперечатись, виявляючи глибоку переконаність, ерудицію, захопленість.

11. Концепція самоменеджменту Н. Лукашевича. Для успішного розвитку менеджера як ділової людини варто особливу увагу зосереджувати на виробленні та вдосконаленні уміння самоорганізовуватись та досягати успіху в кар’єрному зростанні. Для цього менеджерові варто розвивати у собі ерудованість, цілеспрямованість, чесність, комунікабельність, критичність мислення, скромність, відповідальність.

12. Концепція самоменеджменту А. Бішофа та К. Бішофа. Під самоменеджментом автори розуміють ключову техніку, підґрунтям якої є процес вироблення уміння формувати особисті професійні цілі для їхнього досягнення, ефективно організовуючи власну роботу, використовуючи правильно час, вміло співпрацювати з колегами. Дослідники відкорегувати перелік характеристик для самоаналізу професійної компетентності менеджера, довели переваги

послідовного організування часу, сформулювали принципи роботи людини у групі. Особливе значення – вирішення питань підготовки до ділових взаємин, неутрудненого спілкування, ефективного публічного виступу.

13. Концепція самоменеджменту І. Добротворського зорієнтована на самоконтроль як центральну ідею і необхідний елемент самоменеджменту людини в процесі досягнення професійного успіху. Щоб втілити прагнення до успіху в реальність менеджерові треба сформувати чітку життєву філософію, що характеризується умінням особистості навчатися на власному досвіді, робити позитивну самооцінку, не концентруватись на своїх неуспіхах, звільнитись від ілюзорних переконань і конструювати власне майбутнє в уяві.

14. Концепція самоменеджменту В. Колпакова сконцентрована на ідеї управління на рівні самоорганізування менеджера. Головні напрями само менеджменту – перетворення особистості менеджера, економія часу, виявлення та використання власних можливостей.

15. Концепція самоменеджменту Р. Клонінгера. В основу концепції покладено формування особистості, яка враховує біологічні, соціальні, психологічні та культурні чинники. Біологічною базою для розвитку якостей особистості є темперамент, який можна розуміти як індивідуальний набір емоційних реакцій і навичок, що виявляються на подразники навколишнього середовища, які зумовлені генетично.

Модель особистості, на думку автора, формується завдяки поєднанню темпераменту та характеру. Серед елементів, які описують темперамент, у цій моделі виділено:

• здатність до пошуку нового, тобто схильність активно реагувати

на нові стимули;

• уникання пошкоджень, тобто тенденція гальмування дій у відповідь на негативні стимули;

• залежність від винагородження: схильність до підтримування поведінки, працездатності у відповідь на позитивну винагороду;

• наполегливість, витривалість і завзятість, тобто здатність самостійно підтримувати певний вид діяльності.

Характер – це властивості особистості, які набувають у процесі розвитку, тобто риси особистості, що формуються в період її розвитку та пов’язані зі прийняттям себе (власних цілей і цінностей). У подальшій моделі особистості характер розглядають як самокерування, здатність до співпраці та автотрансцендентність, самоперевершення, тобто здатність людини стримати власне «Я» і визнати «Я» сторонньої людини як невід’ємну частину навколишнього світу.

Особистість

Темперамент

Характер

Здатність до пошуку

нового

Самокерування

Уникання

пошкоджень

Залежність від

винагородження

Наполегливість,

витривалість

Здатність до

співпраці

Авто-

трансцендентність

Несвідома

автоматична

реакція

Усвідомлена

реакція

Підґрунтям концептуальної моделі самоменеджменту є принципи та закони самоменеджменту, які простежуються у діяльності менеджерів, не залежать від їхньої свідомості, волі, бажань.

Ефективність самоменеджменту пов’язана з тим, наскільки менеджер враховує в своїй діяльності закони самоменеджменту, які визначають його дії, становлення, розвиток. Знання законів самоменеджменту, механізму їхньої дії, форми виявлення та використання в процесі життєдіяльності в конкретних умовах сприяють ефективному управлінню менеджером собою та підлеглими.

Принципи самоменеджменту – це головні положення, правила, порядок становлення та розвитку менеджера. Підґрунтям системи принципів самоменеджменту є закони самоменеджменту. До головних принципів само менеджменту належать:

1. Використання передових досягнень науки самоменеджменту

(наявність фундаментальних знань та обізнаність з концептуальними основами самоменеджменту).

2. Використання мистецтва самоменеджменту, тобто вміння обмірковувати, передбачати, організовувати й оцінювати результати діяльності, які виявляються у належному соціально-психологічному кліматі організації чи підрозділі, ефективному лідерстві тощо.

3. Використання культури самоменеджменту, який виявляється у ставленні до природи та суспільства. Завдяки самоменеджменту менеджер має змогу визначати засоби організування діяльності (життя) й власного розвитку. Самоменеджмент ґрунтується на системі норм і духовних цінностей.

4. Використання нагромадженого досвіду самоменеджменту, що становить сукупність знань та умінь менеджера, отриманих і набутих на практиці.

5. Використання єдності фізичного та духовного розвитку, яка є сутністю менеджера.

6. Персональної відповідальності менеджера за результати діяльності.

7. Поєднання особистих інтересів менеджера та зобов’язань, відповідальність перед організацією (індивідуальних і колективних, особистих і суспільних інтересів).

8. Принцип цілепокладання, формування особистих цілей, цілей розвитку команди працівників.

9. Формування стратегії самоменеджменту, тобто загального плану дій менеджера на майбутнє.

10. Принцип самоорганізації в самоменеджменті.

11. Визначення поведінки у різних ситуаціях відповідно до визначених правил.

12. Принцип ефективності стверджує, що варто проводити дії, які будуть приводити до результатів із найбільшим ефектом.

Стратегічне ставлення до діяльності, способу життя менеджера визначає самоменеджмент.

Під час розгляду місії менеджера варто мати на увазі «базові ідеї», які призначені для його самоорганізації. Місію розглядають як апріорний зміст, що заздалегідь визначає ставлення менеджера до діяльності в організації. Менеджер, керуючись місією, формує цілі і таким чином творить самокеровану діяльність. Стратегічні цілі опосередковані місією, а також цінностями, концепціями, ідеалами.

Досягнення цілей менеджером залежить від організування усього процесу, ефективності використовуваних методів і засобів.

Дослідження менеджера згідно з головними вимогами передбачає визначення та перевірку відповідності менеджера головним якостям, які ставить до нього організація, дослідження рівня знань та умінь менеджера, отриманих впродовж своєї діяльності, сформованих компетенцій і здібностей менеджера.

Аналіз середовища діяльності менеджера передбачає вивчення сформованого в організації корпоративного клімату, культури, налаштованого стилю роботи. На підставі проведеного аналізу менеджер формує стратегію.

Під стратегією розуміють дії, правила ухвалення рішень і установок, які спрямовують процес розвитку менеджера в організації, засіб досягнення цілей. Стратегія – це загальний план дій, напрям діяльності та розвитку менеджера.

Результатом стратегічного самоменеджменту вважають появу нової якості та збільшення системного потенціалу для досягнення цілей у майбутньому з урахуванням адаптивності до перспективних

змін середовища. Стратегії додають організуванню діяльності менеджера загальну спрямованість та індивідуальність, а також чіткі орієнтири.

Завдяки стратегії відбувається послідовне формування дій для досягнення цілей з використанням існуючих переваг менеджера, створення нових в умовах кооперативності, командного духу, сприятливого клімату, ефективного стимулювання подальшого розвитку.

Сформований стратегічний план дій менеджера виявляється у процесі організування діяльності менеджера і передбачає ефективне управління власним часом, планування особистої роботи менеджера з врахуванням усіх перешкод.

Дослідження та вимірювання результатів діяльності менеджера потребує проведення оцінювання управлінської діяльності менеджера згідно з встановленими методами, моделями, технологіями. Опанувавши повсякденний само менеджмент, можна усвідомлено

використовувати технології, методи, прийоми, активну самостійну роботу менеджера.

Методи самоменеджменту – це способи, прийоми та шляхи впливу на пізнання явищ, процесів, речей і предметів. Головні методи такі:

- організаційні (ґрунтуються на організаційних відносинах,

самостійній організації власної роботи, поведінки);

- розпорядчі (володіння своєю волею, діями на власний розсуд,

вчинки відповідно до своїх бажань);

- соціологічні (представлені методами опитування для вивчення

громадської думки щодо самоменеджменту);

- наукові (способи пізнання явищ і процесів, які відбуваються в

організації, суспільстві, житті менеджера);

- аналітичні (опираються на аналіз, розділення явищ і процесів на

складові частини, їхні дослідження, обґрунтування результатів

досліджень).

Технологія – сукупність знань про прийоми, способи, методи самоуправління, самоорганізації, саморегулювання, самовиховання.

Для досягнення майстерного володіння технологіями треба у процесі навчання засвоїти предметну інформацію, застосовуючи навички та технологічні схеми; навчання діяльності (несвідоме вивчення технологій, формування системи навичок); грі; тренінгам.

Форми організації самоменеджменту.

1. Індивідуальні – самостійне засвоєння знань, формування умінь і навиків, розвиток самооцінки, самостійність і ефективний самоконтроль.

2. Бінарні – взаємодопомога, розподіл обов’язків, розвиток відчуття відповідальності за результат спільної діяльності, стимул творчого змагання.

3. Групові – спільна організація дій, взаємна оцінка вчинків один одного. Така форма ефективна на нетривалий час, підвищується якість виконаної роботи.

4. Фронтальні – кожна особа поперемінно є виконавцем чи керівником, наставником, який підвищує відповідальність за свої знання перед колективом, активізує пізнавальну діяльність, розвиває ініціативність, комунікабельність, працьовитість.

Як видно з рис. 1.6, складовими елементами самоменеджменту як системи є цілі, суб’єкти, методи, об’єкти, управлінські рішення, інформація та комунікації.

Головна ціль само менеджменту – ефективне та результативне виконання завдань у визначені терміни, які простежуються через розвиток особистості, формування свідомості успішного самокерування, безупинне навчання та вдосконалення, розкриття внутрішніх можливостей, максимальне використання.

Основним рушієм реалізації цілей є суб’єкт самоменеджменту, в ролі якого розглядають особистість, менеджера, який управляє власною діяльністю, роботою підрозділу й організації загалом.

Рішення в системі самоменеджменту ухвалюють, коли потрібно вирішити конкретні проблеми або реалізувати заходи, спрямовані на удосконалення суб’єкта самоменеджменту. Управлінські рішення ухвалюють опрацювавши інформацію із зовнішнього середовища, в якому працює менеджер і його внутрішніх можливостей, досвіду, знань, компетенції, якостей. Ця інформація дає змогу отримати нову інформацію про потенціал керівника, сучасні передові технології, методи самоменеджменту, закони та принципи.

Якщо керівники підприємств активізовують заходи, спрямовані на використання самоменеджменту, то часто супроводжується конкретизацією або узагальненням певних об’єктів управління. Як об’єкти самоменеджменту варто розглядати: саморозвиток, самопізнання, самосвідомість, самодетермінацію, самовиховання, самоакцептацію, самовизначення, самоактуалізацію, самодисципліну, самотворення, самооздоровлення тощо.

Окремим елементом системи самоменеджменту є інформація та комунікації. Інформація в системі самоменеджменту – це дані про процеси і явища, методи і засоби, які характеризуються певними сутнісними ознаками і дають змогу ідентифікувати ці об’єкти, визначати їхні кількісні та якісні характеристики і дає змогу менеджерові здійснити ефективне управління самим собою та іншими. Визначення цілей у системі самоменеджменту і вибір способів їхнього досягнення є результатом перманентного акумулювання й обробки інформації, що отримує менеджер. Від її повноти, достовірності і своєчасності отримання залежить раціональність рішень, які ухвалює менеджер для досягнення власних цілей.

Синтезування інформації є умовою адекватності висновків про об’єкти самоконтролювання в системі самоменеджменту.

Якщо отримана інформація свідчить про проблему, то керівник, який здійснює самоменеджмент, виробляє рішення, реалізовує їх і проводить самоконтролювання виконання рішень, відстежуючи зміни кількісних та якісних результатів.

 Саморозвиток – це усвідомлений і керований особистістю процес, внаслідок якого відбувається удосконалення фізичних, розумових і моральних потенцій людини, розгортання її індивідуальності. Саморозвиток особистості має діяльний характер: поза її власною активною діяльністю, бажанням і власним зусиллям у роботі над собою її особистісне формування неможливе; внутрішніми стимулами розвитку особистості є її потреби, мотиви,

інтереси та установки.

Саморозвиток визначають через такі категорії: когнітивна сфера особистості (саморозуміння, самоповага, самоактуалізація, самоефективність), поведінкова сфера особистості (самоспонукання, самозміни, самоствердження, самоперевершення), емоційна сфера особистості (самоінтерес, самоприйняття).

Самовизначення – цілісний свідомий акт мотиву, який має складну структуру, що охоплює когнітивний (уявлення), емоційний (переживання) і поведінковий (мотивація, стереотипність) компоненти. Самовизначення пов’язане зі спрямованістю в майбутнє, якісно іншим сприйманням часу, коли сьогодення постійно співвідноситься з майбутнім, оцінюється з позицій майбутнього.

Самотворення – форма самовизначення себе як безумовної сутності. Є споконвічною пізнавальною здібністю людини як людини та її абсолютним обов’язком. Важливим аспектом самотворення є система орієнтирів, яка дає змогу людині «не збитися» з дороги, і найважливіше – змінюючись, залишатися собою у найголовнішому, що становить її індивідуальну неповторність.

Самопізнання потрібне для вивчення себе, своїх якостей і можливостей, передбачає планування роботи над собою для самоудосконалення.

Самодетермінація – опосередкування одних цінностей, мотивів, життєвих відношень іншими. Поняття самодетермінації є родовим для поняття як автономія особистості. Тому воно є одним з абстрактно-загальних визначень свободи, однак не може ототожнюватися зі свободою. Свобода потребує від особистості утвердження себе, всупереч зовнішній детермінації та постійно переборювати власну обмеженість, успадковану від природи та соціального минулого.

Самовиховання – це процес цілеспрямованої роботи над розвитком і вдосконаленням людини. Самовиховання в інтелектуальній і духовній сферах набуває вигляду самоосвіти.

Самоакцептація є активністю особистості, що спрямована на усвідомлення власного Я та прийняття його на рівні екзистенційної суб’єктності. Особливістю самоакцептації є наявність позитивного настановлення щодо себе, яке формується під впливом зовнішніх акцептуючих настановлень до індивіда у процесі його неперервної соціалізації. Прийняття себе як самоцінності можливе насамперед як гармонійне поєднання виваженого, відфільтрованого й узгодженого спектра чужих оцінок і власних самооцінок.

Самоактуалізація – прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей. Це безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів як звершення своєї місії, або покликання, долі тощо, як повніше пізнання, і отже, прийняття своєї власної початкової природи, як невпинне прагнення до єдності, інтеграції чи внутрішньої синергії особистості.

Самодисципліна – це дисципліна власної поведінки, повний самоконтроль над нею; здатність вживати дії незалежно від бажання й емоційного стану людини. Самодисципліна – вищий рівень, досягнення якого є кінцевою метою управління.

Самооздоровлення – це комплекс природних, методичних і технологічних засобів, використання яких гарантує підтримку активного, здорового та повноцінного життя людини.

Планування своєї діяльності – процес розроблення плану особистої праці менеджера, щоденної роботи, середньо- і довгострокових завдань, раціонального використання ресурсів і часу згідно з визначеними цілями.

Самоорганізування – ефективне управління часом, простором та інформацією, ефективна організація власного робочого місця та загального офісного простору, прообраз моделі організації взаємодії зі своїми підлеглими. Самоорганізація менеджера виявляється в стилі керівництва, який реалізує менеджер на практиці. Самоорганізація в цьому сенсі характеризує особистість як конструктивно сформованого, адекватно мислячого, самозабезпечуючого та цілеспрямовано розвинутого суб’єкта.

Самомотивування – емоційне підкріплення здійснених вчинків, усвідомлення своїх успіхів. Самомотивування сприяє позитивним емоціям, які закріплюють успіхи особи, досягнуті в процесі самовиховання. Самомотивування передбачає способи доцільнішого, ефективнішого, зручнішого виконання роботи.

Самоконтролювання – усвідомлення й оцінка особистістю власних дій, психічних процесів і станів; вміння підкорити емоції власному розуму. Це процес визначення відхилень програми самовиховання від поставлених завдань з наступною корекцією програми або поведінки особи. Самоконтроль забезпечує підпорядкування різних видів діяльності мотиву самоудосконалення.

Саморегулювання – властивість особистості налагоджувати і підтримувати на визначеному, постійному рівні показники діяльності; усвідомлювати і контролювати ситуацію, процес; здійснюється у поєднанні енергетичних, динамічних і соціально-змістових аспектів. Аналіз закономірностей саморегулювання індивіда дає змогу виявити, що вони залежать від особливостей нервової діяльності, від особистісних якостей і від звичок в організації дій, сформованих у процесі виховання.