

УДК 371

*Волотовська Тетяна Павлівна,
заступник директора школи № 316
м. Києва*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ОСНОВА ЙОГО САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті розглянуто теоретичні засади самоменеджменту, як основи ефективної самоосвітньої діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу, проаналізовано його основи теоретичні концепції, сутність, функції та етапи.

Ключові слова: самоменеджмент, можливості, тайм-менеджмент, самоосвіта, саморозвиток, управління собою, ділова кар'єра керівника.

Волотовская Татьяна Павловна

САМОМЕНЕДЖМЕНТ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК ОСНОВА ЕГО САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические основы самоменеджмента, проанализированы его основе теоретические концепции, сущность, функции и этапы. Исследована природа самоменеджмента, обосновано его адаптивно-развительную концепцию.

Ключевые слова: самоменеджмент, концепция самоменеджмента, ограничения, возможности, тайм-менеджмент, самообразование, саморазвитие, управление собой, деловая карьера руководителя.

Volotovska Tatiana P.

SELF HIS HEAD AS THE BASIS SELF EDUKATION

Annotation. In the article the theoretical principles of self-management, based on its analysis of theoretical concepts, nature, functions and stages. The nature of self-management, proved his adaptive-devel-thick concept. Thesis there is determined the concept of self-management as the basis for effective self education of the head of an educational institution.

Keywords: self-management, self-management concept, constraints, opportunities, time management, self-education, self-development, a management, business manager career.

Актуальність теми дослідження. Потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задовольнити її в рамках традиційного менеджменту зусиллями самих організацій викликали до життя процес соціологізування і психологізації менеджменту, на хвилі якого і виник напрям самоменеджменту, що відкриває перспективи для дослідження і практичної реалізації індивідуальної ділової кар'єри.

Проблема самоменеджменту – одна з тих вічних проблем, відповідь на які шукає кожне нове покоління. Кожна людина має свою власну практичну тектологію, породжену досвідом життя.

Особливу актуальність додають особистому самоменеджменту як загальна демократизація життя, орієнтація на ініціативу, самостійність, підприємництво, знаходження балансу між самоорганізацією і управлінням, так і демократизація управління, де рішення приймаються на всіх рівнях управлінської піраміди, а не тільки у вищому ешелоні влади.

Еволюція систем управління, яка висунула на перший план систему «стратегічне управління», не тільки дала нові можливості суб'єкту управління для реакції на нові виклики середовища при зустрічі зі стратегічною несподіванкою, але й підвищила ступінь стратегічної помилки, її вплив на долі і діяльність багатьох людей. У свою чергу розвиток стратегічного управління, аналіз середовища, невизначеності закономірно призвели до виникнення ситуаційного підходу до управління, до ситуаційного менеджменту. І в стратегічному, і в ситуаційному менеджменті людина набуває нового значення.

Самоменеджмент людини як теорія і практика сьогодні займає особливе місце в освітній парадигмі, суспільному і гуманітарному знанні. По-перше, намітився явний антропологічний поворот суспільствознавства. Багато людей на Заході, і на Сході дійшли висновку, що є єдиний спосіб змінити світ – це змінити себе. Саме виникнення особистого самоуправління

як наукової дисципліни також свідчить про деяку переорієнтацію науки, її цілей, моделей і пріоритетів.

По-друге, безліч робіт із самоорганізації, синергетики, соціосинергетики, чинять могутній вплив на розвиток теорії самоуправління життєдіяльністю людини. Лауреат Нобелівської премії І. Р. Пригожин відзначає, що в будь-якому масштабі самоорганізація, складність і час грають несподівано нову роль. Особливо актуальними стали питання міжлюдського впливу, «пагубної самовпевненості» людського розуму, випадковості, вибору в ситуації невизначеності, слабких впливів. У реальному світі індивідуальна поведінка, індивідуальна воля, неординарність особистості можуть стати фактором визначального впливу на соціальну систему в її кризовому стані.

По-третє, є помітним явний зустрічний рух суспільствознавства і природознавства, в якому теорія і практика самоменеджменту отримує нові точки відліку. Підтверджують це розробки в області теорії діяльності, психології управління, виникнення альтернативної соціології, в яких породжуються нові відносини людини і природи. Це дає надію на стійкий розвиток суспільства в ХХІ ст..

Аналіз наукових досліджень. Окреслена проблема висвітлена сучасними науковцями в різних аспектах: педагогічний менеджмент (В. І. Бондар, К. Я. Вазіна, М. І. Приходько В. П. Симонов); управління в умовах трансформації освіти (Драч І. І.), особистісно-орієнтований підхід (І. І. Драч, Є. Р. Чернишова), творчий саморозвиток особистості педагога (Л. М. Ахмедзянова, Е. Е. Карпова, Н. В. Кічук, Н. В. Кузьміна, Г. М. Падалка, О. П. Рудницька, В. А. Семиченко, С. А. Сисоєва); тенденції функціонування освіти в Україні та їх вплив на управління загальноосвітніми навчальними закладами (В. І. Маслов), сучасні погляди на організаційну культуру керівника ЗНЗ (Г. М. Тимошко), професійне самовиховання (С. Б. Єлканов, Л. В. Кондрашова, О. Г. Мороз, О. Н. Якубовська), вдосконалення педагогічної техніки та майстерності (І. А. Зязюн,

З. Н. Курлянд, Т. В. Осадча, Р. І. Хмелюк), школа сучасного керівника (Т. А. Махиня), якість освіти в навчальному закладі (З. В. Рябова), гендер як соціальний статус жінки-керівника в освіті (Н. О. Приходькіна), розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом (О. С. Анісімов, Ю. Н. Кулюткін, А. Ф. Ліненко, Г. С. Сухобська, Н. Д. Хміль).

Однак, незважаючи на значну кількість робіт, присвячених теорії та практиці самоменеджменту, не має єдності серед вченого загалу стосовно визначення сутності самоменеджменту, його цілей, головних завдань, об'єкта науково-теоретичного дослідження та предмету прикладного напрямку менеджменту.

Мета статті полягає у визначенні особливостей самоменеджменту як способу підвищення ефективності роботи керівника загальноосвітнього навчального закладу, як основи його самоосвітньої діяльності.

Виклад основного матеріалу. Проблема правильної та раціональної організації власної життєдіяльності, ефективного використання та економії часу особливо актуальна для керівників освітньої організації, яким щоденно доводиться вирішувати безліч управлінських проблем. Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах. В свою чергу, самоменеджмент припускає саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Така робота над собою дозволяє розкрити весь свій творчий потенціал і максимально використати свої можливості та здібності.

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу¹.

Мистецтво керувати собою, своїм часом, організувати свою роботу – це тайм-менеджмент – новий напрямок у самоменеджменті, який виник внаслідок потреби у більш повному використанні творчого потенціалу працівника².

Самоменеджмент керівника допомагає ефективніше здійснювати управлінську діяльність. Відомий фахівець у галузі менеджменту Алєн Маккензі стверджував: "Немає нічого легшого, ніж бути зайнятим. І немає нічого важчого, ніж бути результативним".

Послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів роботи в повсякденній практиці, з оптимальним використанням своїх ресурсів для досягнення своїх же цілей – це досконалий само менеджмент, який дозволяє ефективно пройти всі етапи успішного шляху до мети, а саме: вирішити, чого ви хочете досягти; створити власне бачення успіху; використовувати метод "великих стрибків"; вірити, що успіх прийде; зосередитися на цілях, що ведуть до успіху; не падати духом при невдачах.

Означивши всі етапи шляху до мети засобами самоменеджменту ми можемо визначити деякі концептуальні підходи до вивчення сутності самоменеджменту.

Концепція – це система поглядів на ті чи інші явища, процеси, спосіб розуміння, трактування певних явищ. Існуючі концептуальні підходи до вивчення сутності самоменеджменту будуються на визначеній ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над реалізацією цієї ідеї. Приклади деяких із них представлені у табл. 1.

¹ Керівництво організацією: навч. посіб. / [О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Проник]. – Львів.: Вид-во нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. – 244 с.

² 2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: Навч. пос. - К., 2003.

Таблиця 1.

| Автор концепції | Основна ідея | Розуміння самоменеджменту |
|-----------------------------------|--|--|
| Лотар Зайверт | економія свого часу | Самоменеджмент (time-management) – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально та зі змістом використовувати свій час |
| Майк Вудкок та Дэйв Френсіс | подолання власних обмежень | Самоменеджмент – це всебічний спосіб перевірки своїх власних можливостей і обмежень і пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей |
| В.А. Андреев | саморозвиток творчої особистості | Самоменеджмент – це психологічний механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до безупинного саморозвитку і самореалізації в одному чи декількох видах професійної діяльності |
| А.Т. Хроленко | підвищення особистої культури ділового життя | Самоменеджмент – це практикум підвищення свого ділового потенціалу шляхом підвищення рівня ділової культури в різних її аспектах |
| Бербель і Хайнц Швальбе | досягнення особистого ділового успіху | Самоменеджмент – це досягнення особистого ділового успіху (ділової кар'єри) через самопізнання і самовдосконалення своїх ділових якостей |

Проаналізувавши наведені визначення, можна зробити висновок, що самоменеджмент – це поступова, систематична і послідовна робота, спрямована на самовдосконалення особистісних якостей, розвиток творчого потенціалу та підвищення ефективності професійної діяльності особистості незалежно від віку та професійної спрямованості.

Узагальнюючи вищезазначене, можемо сформулювати власне поняття самоменеджменту як – процес і вміння організувати свою власну діяльність. Самоменеджмент – це життєво необхідний, але досить важкий процес, тому необхідно бути готовим до самовдосконалення. Необхідний серйозний підхід при розробці своєї особистої програми. Розробляти програму самоменеджменту слід з урахуванням тих питань, які доводиться вирішувати у процесі професійної діяльності. При виборі програми управлінської діяльності слід враховувати зміни, що відбуваються в житті суспільства – в економіці, соціальній політиці держави, в науці, в сучасних методах управління навчанням, комунікаціями, спілкуванням тощо.

Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій охоплює шість фаз³:

Постановка мети – це тимчасовий процес, оскільки протягом діяльності організації може з'ясуватися, що ті чи інші параметри змінилися, а це призводить до необхідності перегляду мети⁴.

Планування як складова частина завдань і правил самоменеджменту означає підготовку до реалізації мети. Планування щоденної роботи, середньо- і довгострокових завдань означає також виграш у часі, досягнення успіху і більшу впевненість в собі⁵.

Прийняття рішень допускає вибір першочергових завдань і справ. Прийняти рішення - значить встановити пріоритетність. Основна проблема

³ Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: Навч. пос. - К., 2003.

⁴ Керівництво організацією: навч.посіб. / [О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г.Мельник, І.С. Проник]. – Львів.: Вид-во нац. ун-ту «Львів.політехніка», 2008. – 244 с.

⁵ 5. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: учеб.пособие / Н.П. Лукашевич. – [2-е изд., испр.]. – К.: МАУП, 2002. - 360 с.

керівників полягає в тому, що вони намагаються відразу виконати дуже великий об'єм роботи і розпилюють свої сили на окремі, часто несуттєві, але які здаються необхідними справи.

Делегування є ключовою діяльністю керівника ЗНЗ. Під делегуванням у загальному значенні розуміється передача завдань своєму підлеглому зі сфери діяльності самого керівника, але при цьому управлінець зберігає за собою відповідальність за керівництво, яке не може бути делеговане.

Делегування допомагає керівнику ЗНЗ вивільнити час для більш важливого завдання і знизити завантаженість, а також сприяє використанню професійних знань і навичок працівників, позитивно впливає на мотивацію праці співробітників. Для того щоб успішно здійснювати делегування, необхідно підібрати потрібних співробітників, чітко розподілити сфери відповідальності, координувати виконання дорученої задачі та здійснювати контроль робочого процесу і результатів, припиняти спробу зворотного або наступного делегування.

Контроль над результатами допомагає поліпшенню, а в ідеальному випадку - оптимізації трудового процесу. Всі перераховані вище функції самоменеджменту будуть не настільки ефективними, якщо не буде проводитися відповідний контроль.

Інформація та комунікація - це найважливіша фаза, тому що всі інші фази потребують її. До керівника щодня надходить потік інформації, з яким йому доводиться розбиратися. У реальному житті керівник опрацьовує набагато більше інформації, ніж це необхідно для ефективної роботи. Для того щоб економити свій час, керівнику необхідно розробити раціональний підхід до отримання, обробки та використання інформації.

Праця менеджера освіти – це специфічний вид педагогічної діяльності, один з напрямів соціального управління. Предметом управлінської діяльності є люди та їх діяльність, а безпосередньою метою – координація дій для досягнення спільної мети або цілей. Щоб ефективно виконувати свої функції

та освітня установа була добре керованою, результативною та успішною в короткому і тривалому періодах, менеджер має вміти управляти й самим собою, тобто здійснювати особистий менеджмент ⁶.

Самоменеджмент як основа самоосвітньої діяльності керівника має забезпечити його оволодінням теоретичними знаннями і практичними навичками з питань особистісного розвитку як менеджера; формування у керівника індивідуальних особливостей та поведінкових навичок, які необхідні управлінцю; розвиток у менеджерів умінь організовувати особисту працю. Основними завданнями самоменеджменту як основи самоосвітньої діяльності управлінців є теоретична та практична підготовка керівників ЗНЗ з питань: визначення особистісних цінностей та цілей менеджера; управління саморозвитком особистості; розвитку навичок ефективного керівництва; організації управлінської діяльності менеджерів різних рівнів; застосування сучасних принципів та напрямів наукової організації діяльності менеджера; використання часу як ресурсу.

У процесі удосконалення самоосвітньої діяльності засобами самоменеджменту управлінець починає володіти інструментальними, міжособистісними, системними та спеціальними компетенціями, які спрямовані на формування та розвиток навичок самоменеджменту ⁷.

Інструментальні компетенції:

- здатність отримувати, аналізувати та систематизувати інформацію з базових питань програмного матеріалу навчальної дисципліни з різних джерел (монографії, навчальний посібник, періодичні видання, Інтернет та ін.);
- здатність ефективно організувати свій робочий час;

Міжособистісні компетенції:

⁶ б. Сенге П. Преображение. Потенциал человека и горизонты будущего / П.Сенге, О. Таймер. – М.: Олімп-Бизнес, 2008. – 304 с.

⁷ Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо- кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.

- здатність здійснювати ефективні міжособистісні комунікації;
- здатність до постійного удосконалення емоційних здібностей як інструменту розвитку у майбутніх фахівців навичок управління на індивідуальному, міжособистісному та груповому рівнях.

Системні компетенції:

- здатність застосовувати знання правил раціонального використання робочого часу, прийомів та методів роботи керівника для виконання управлінських функцій (постановки цілей, планування, прийняття рішень, реалізації та організації особистої діяльності, контролю);

Спеціальні компетенції:

- уміння використовувати в особистій професійній діяльності ефективні прийоми та методи роботи керівника з метою економії свого часу;
- здатність аналізувати витрати робочого часу для виявлення сильних і слабких сторін особистого стилю роботи;
- володіння прийомами і методами поставлення особистих і професійних цілей;
- здатність раціонально планувати свій робочий час з метою ефективного його використання;
- володіння прийомами та методами прийняття рішень;
- уміння організувати професійну діяльність, спрямовану на реалізацію поставлених цілей;
- здатність здійснювати контроль за реалізацією поставлених цілей;
- володіння прийомами і методами ефективних комунікацій та інформаційного забезпечення діяльності керівника;
- уміння організувати робоче місце та оптимальні умови праці.

Визначені компетенції сприяють саморозвитку керівника ЗНЗ, який лягає в основу процесу самовдосконалення.

Саморозвиток керівника ЗНЗ – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як управлінця, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, компетенції в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності⁸.

Основою самоосвітньої діяльності, як явища, представляється професійна самоосвіта керівника загальноосвітнього навчального закладу – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку⁹. Самоосвіта відбувається тільки у тих осіб, які володіють необхідними якостями, головними з яких є: внутрішня мотивація щодо виконання професійних завдань, досягнення високих результатів в їх вирішенні; здатність до саморозвитку; розуміння змісту і методичних основ саморозвитку.

Ефективність саморозвитку менеджера освітньої організації залежить і від зовнішніх чинників:

- організаційних і соціально-психологічних умов професійної діяльності (корпоративна та організаційна культура, кадрова політика);
- доступності сучасних інформаційних систем, а також підготовленості до роботи з ними;
- методичного забезпечення умов професійного розвитку.

⁸ Штепа О. С. Складові процесу самоменеджменту та діагностика його рівня // Актуальні проблеми практичної психології. Зб. наук. праць. Частина I. – Херсон, ПП Вишемирський В. С., 2008. – С. 430 – 436.

⁹ Штепа О. С. Структура та формування функції самоменеджменту / О. С. Штепа // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, В. Д. Потапової. – Т. 15. част. 2. – К., 2008. – С. 430 – 436.

Отже, головними умовами успішної та ефективної самоосвітньої діяльності керівника ЗНЗ є наявність внутрішньої мотивації до професійної діяльності (прагнення виконувати свої обов'язки та завдання найкращим чином, ефективно та якісно) та здатність до організації самоменеджменту.

Основу здатності до самоменеджменту складають уміння бачити свої недоліки і обмеження, знати свої сильні та слабкі сторони, аналізувати причини успіхів та невдач у власній діяльності, критично оцінювати результати своєї роботи(як позитивні, так і негативні).

У змістовному плані існують три напрями професійної самоосвітньої діяльності керівників ЗНЗ:

- формування необхідних умінь і якостей (за допомогою консультантів, викладачів і тренерів);

- розвиток наявних позитивних умінь і якостей, які можна підсилити за умов цілеспрямованого удосконалення (здійснюється самостійно за умов усвідомлення нестачі умінь та навичок);

- усунення недоліків і обмежень, що знижують ефективність діяльності керівників ЗНЗ і заважають професійному зростанню (за допомогою консультантів, викладачів і тренерів).

Для реалізації виокремлених напрямів самоосвітньої діяльності керівників ЗНЗ можемо визначити умови та ресурси:

- існування організаційної культури у вигляді традицій, норм і ціннісної орієнтації, які у своїй сукупності можуть стимулювати і підтримувати ініціативу працівників у самовдосконаленні, а можуть, навпаки, її повністю блокувати;

- наявність прикладів з боку вищого керівництва, які можуть виступати в якості новаторів або консерваторів.

– наявність часу для реалізації заходів щодо самоосвіти за умов вільного доступу до інформації;

– методичне забезпечення виробничих умов, тобто наявність набору заходів, учбово-тренувальних технологій та навчальних програм, які менеджер може використовувати для свого професійного розвитку.

Головним та найбільш дієвим інструментом самоосвітньої діяльності, в більшості випадків, є не традиційні курси підвищення кваліфікації, а спеціальні програми, які пропонуються зацікавленим працівникам, тематика яких може бути обрана за власним бажанням, відповідно до індивідуальних потреб та планів професійного зростання. В цьому контексті основним напрямом самоменеджменту керівника ЗНЗ є розвиток навичок самостійного мислення, розробка власних ідей на базі власного досвіду, на основі одержуваної інформації, спілкування з іншими людьми і зворотного зв'язку.

Мистецтво управління собою комплексно характеризує творчу управлінську діяльність керівника ЗНЗ, яка показує роль індивідуальних якостей як менеджера та стиль його роботи в досягненні поставлених цілей. Тут найбільшого значення набувають розвинена інтуїція, досвід творчої діяльності, висока освіченість, професіоналізм, комунікабельність, відповідний тип мислення, рішучість, ініціативність.

Також мистецтво управління собою проявляється у стилі роботи керівника, спілкуванні його з людьми, у здібностях до неформального впливу на підлеглих. Саме мистецтво управління собою визначає співвідношення формального і неформального управління, формування авторитету менеджера і прояв його лідерських якостей¹⁰.

Отже, мистецтво управління собою – це синтез самоосвіти, досвіду й індивідуальності творчої особистості. А щоб організувати такий синтез, керівник ЗНЗ повинен бути готовим до самоосвітньої діяльності, яка здійснюється засобами його власного самоменеджменту, стимулюванням до

¹⁰ <http://www.cfin.ru> – сайт «Корпоративный менеджмент».

самоосвіти та саморозвитку як першопричин підвищення ефективності управлінської діяльності.

Висновки. Отже, самоменеджмент - це саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Це копітка і наполеглива робота над собою з метою включити в дію весь свій творчий потенціал, максимально використовувати свої можливості і здібності ¹¹.

Таким чином, самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це властивість яка має стати основною в системі освіти сучасної людини, це ідеологічна складова сучасної стратегії освіти. Найчастіше самоменеджмент керівника ЗНЗ дослідники пов'язують із мистецтвом управління своєю професійною діяльністю та зі своїм особистим життям, і визначають його як роботу над собою в межах особистісного розвитку й засвоєння методів ділової активності свого життя. Серед ключових навичок ефективного керівника ЗНЗ: здатність управляти собою (повною мірою використовувати час, енергію, вміння; здатність долати стреси); чіткі та реалістичні особисті життєві цілі; націленість на постійне особисте зростання, сприйнятливність до нових ситуацій і можливостей; творчий підхід і здатність до інновацій; навички вирішувати проблеми

Уміння вирішувати управлінські проблеми та завдання – це спосіб і сутність праці освітнього менеджера. Проте на шляху досягнення мети і цілей природно виникають об'єктивні та суб'єктивні проблеми, тобто протиріччя, що виникає між бажаним (ідеальним) та реальним станом речей.

Переваги оволодіння мистецтвом самоменеджменту керівника загальноосвітнього навчального закладу полягають у наступному: виконання роботи з меншими витратами часу, краща організація праці; менше поспіху і

¹¹ Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо- кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.

стресів; більше задоволення від роботи; активна мотивація праці; зниження завантаженості роботою; скорочення помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійних і життєвих цілей найефективнішим шляхом.