

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І. І. МЕЧНИКОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Т. П. Чернявська

**РОЗВИТОК
ОСОБИСТИСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

КУРС ЛЕКЦІЙ

ОДЕСА
ОНУ
2024

**УДК 159.923:005.336-043.86(042.4)
Ч-498**

Автор:

Т. П. Чернявська, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Рецензенти:

Н. В. Родіна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

Ю. О. Асєєва, доктор психологічних наук, академік НАН ВО України, завідувач кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки Одеського національного економічного університету.

*Рекомендовано до видання науково-методичною радою
ОНУ імені І. І. Мечникова.
Протокол № 5 від 7 грудня 2023 р.*

Чернявська Т. П.

Ч-498 Розвиток особистісного потенціалу [Електронний ресурс] : курс лекцій / Т. П. Чернявська. – Електронні текстові дані (1 файл: 0,9 МБ). – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2024. – 83 с.

ISBN 978-617-689-470-4

Курс лекцій є сучасним виданням, яке висвітлює особистісний потенціал людини як інтегральну характеристику рівня її особистісної зрілості, яка дозволяє проявляти активність, гнучкість, внутрішню свободу та відповідальність, оптимізм, що забезпечують самоефективність, життєстійкість, самореалізацію.

Рекомендовано для студентів факультету психології та соціальної роботи, що отримують освітній рівень «магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» в ОНУ імені І. І. Мечникова.

УДК 159.923:005.336-043.86(042.4)

ISBN 978-617-689-470-4

© Чернявська Т. П., 2024

© Одеський національний університет
імені І. І. Мечникова, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	5
ЛЕКЦІЯ 1. Особистісний потенціал як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості	6
ЛЕКЦІЯ 2. Мотиваційний потенціал особистості	18
ЛЕКЦІЯ 3. Самоактуалізація	25
ЛЕКЦІЯ 4. Ефективне використання інтелектуального потенціалу	33
ЛЕКЦІЯ 5. Емоційний інтелект	46
ЛЕКЦІЯ 6. Самоефективність. Успішність діяльності	50
ЛЕКЦІЯ 7. Оптимізм. Щастя. Благополуччя. Стан потоку	58
ЛЕКЦІЯ 8. Особистісний потенціал у ситуації невизначеності та вибору	62
ЛЕКЦІЯ 9. Життєстійкість	67
ЛЕКЦІЯ 10. Розвиток креативного потенціалу особистості	71
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	78
ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ	82



Тетяна Чернявська

професор, доктор психологічних наук
професор кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
вул. Дворянська, 2. Одеса, 65082, Україна
ORCID: 0000-0002-8629-1042
astr1@ukr.net

ВСТУП

Курс «Розвиток особистісного потенціалу» спрямований на задоволення потреб студентів у базових знаннях, орієнтованих на розвиток їх особистісного потенціалу та ефективності діяльності.

Мета курсу полягає в ознайомленні студентів з теорією і практикою основ психології розвитку потенціалу особистості; розвитку цілісного уявлення про психологічний зміст потенціалу особистості, розвитку особистісного потенціалу як інтегральної характеристики рівня особистісної зрілості.

Завдання курсу:

- ознайомити студентів з понятійно-категоріальним апаратом психології розвитку потенціалу особистості як інтегральної характеристики рівня особистісної зрілості;
- розкрити зміст поняття «потенціал особистості» та його складових (самоактуалізація, інтелектуальний потенціал особистості, емоційний інтелект, самоефективність, толерантність, креативний потенціал особистості, оптимізм, мудрість, прийняття рішень у ситуаціях невизначеності та вибору, життестійкість, автономія, благополуччя, щастя, стан потоку, розвиток креативного потенціалу особистості);
- активізувати особистісний потенціал студентів;
- сформувати у студентів здатність розвитку потенційних можливостей особистості та їх реалізації у майбутній професійній діяльності; можливості жити багатим внутрішнім життям та ефективно взаємодіяти з оточенням;
- сприяти формуванню їх цілісного уявлення про психологічні особливості людини як чинника успішності професійної діяльності.

Особистісний потенціал – це системна характеристика індивідуально-психологічних особливостей людини, яка свідчить про її особистісну зрілість і дозволяє їй проявляти активність, гнучкість, внутрішню свободу та відповідальність, оптимізм, мудрість, толерантність до умов високих швидкостей змін.

Потенціал особистості забезпечує людині можливість приймати рішення за умов невизначеності та вибору, зберігати життестійкість, самоефективність, виявляти креативний потенціал, а також є основою самореалізації.

ЛЕКЦІЯ 1

Особистісний потенціал як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості

Тема 1. Методологічний зміст поняття «потенціал» в психології та суміжних науках

План викладу теми 1

- 1.1. Ідея потенціалу в науках про людину.
- 1.2. Які ідеї стоять за поняттям «особистісний потенціал»?
- 1.3. Позитивні ресурси особистості.

1.1. Ідея потенціалу в науках про людину

В останні 10–15 років гуманітарні науки, і в тому числі психологія, все більше починають звертати увагу на *сферу можливого*, що займає центральне місце в сучасному суспільстві. Вочевидь, що включення сфери можливого у сфері інтересів психології вимагає розробки нового понятійного апарату; такі категорії, як риси, стани, процеси, індивідуальність, акцентуації, диспозиції та інші виявляються незастосовними до цієї нової реальності.

Разом з тим у руслі неklasичних течій у психології отримали розробку такі поняття як діяльність, саморегуляція, сенс, тимчасова перспектива, суб'єктність та ін., які становлять адекватну основу для вирішення завдань нового рівня. До цих нових і недостатньо осмислених понять, адекватних нового витка розвитку психологічної науки, входить і поняття потенціалу.

Поняття потенціалу, потенції особистості не тотожні поняттю можливості, проте змістовно розкриваються через співвідношення із нею.

Потенція – є можливість, що володіє одночасно силою свого здійснення (М. Мамардашвілі).

Потенція, таким чином, є різновидом можливості, тобто теж паростком майбутнього; разом з тим, потенція є можливістю, що самоактуалізується, яка прагне своєї реалізації незалежно від ставлення до цього суб'єкта, його рефлексії та вибору. Цим вона відрізняється

няється від екзистенційної можливості, що актуалізується суб'єктом, яка не може стати реальністю інакше, як через самовизначення суб'єкта по відношенню до неї, її усвідомлений вибір і прийняття відповідальності за її реалізацію (Д. Леонтьєв).

Ідея спочатку закладених в організмі вроджених потенцій (potentialities), які самоактуалізуються, введена наприкінці 1930-х років. К. Гольдштейном. Ця ідея стала ключовим пояснювальним принципом в теоріях самоактуалізації особистості А. Маслоу і К. Роджерса і багато в чому визначила думки та рухи гуманістичної психології, які склалися наприкінці 1950-х років минулого століття.

Процес розгортання та розкриття закладених потенцій описувався в руслі цього підходу в термінах «повноцінного людського функціонування» (К. Роджерс), «самоактуалізації» (А. Маслоу), «самореалізації» (Ш. Бюлер), «особистісного зростання» (К. Роджерс).

Прикладна гілка цього руху здобула популярність під назвою «рух людського потенціалу». На думку гуманістичних психологів, людський потенціал має кожна людина, індивідуальні ж відмінності складаються лише в ступені її розкриття чи особистісної зрілості.

Людина реалізує за своє життя лише невелику частину того, що потенційно для неї можливе. Вивчення задокументованих екстраординарних проявів людських здібностей за межами того, що представляється для звичайної людини нормою, є ключем до розуміння спрямованості та можливостей подальшої еволюції виду «людина».

В. Франкл влучно назвав цей підхід еволюції людини «потенціалізмом», тим самим протиставивши її екзистенціалістській позиції, яка не розглядає реалізацію можливостей як автоматичний процес: потенційні можливості набагато ширші від втілених можливостей, і людина сама вирішує, чому давати реалізуватися, а чому не давати ходу.

Не можна не помітити, що пояснювальний потенціал категорії «**потенціал**» (з уточненнями: людський, особистісний, професійний тощо) реалізований недостатньо. Психологічні словники цей термін не помічають. Дещо легітимізувалося становище «людського потенціалу» – нині одною з найактуальніших міждисциплі-

нарних проблем, які, до того ж, отримали «світове визнання» частково завдяки інтеграції з проблематикою «стійкого розвитку».

Поняття *людського потенціалу* «перевизначається», конкретизується у різних аспектах його вивчення: соціально-організаційному, економічному, соціально-екологічному та екзистенційному. Сформульовано поняття психофізіологічного потенціалу, базового, діяльнісного, психологічного потенціалу як індивідуального, так і популяційного, професійного потенціалу особистості, особистісного потенціалу, інтелектуального потенціалу, інноваційного потенціалу.

Потенціал людини – здатність індивіда до самовираження, самоактуалізації та самореалізації... Реалізується потенціал людини у захисті таких цінностей, як правдивість, доброта, щирість, краса, оптимізм, справедливість та порядність, природність поведінки, організованість, дисциплінованість; у постійному самовдосконаленні, у результативності, продуктивності діяльності.

Наразі проблема потенційних можливостей людини набула нового звучання у зв'язку зі зростанням темпу та різноманітності змін у всіх сферах життя. Більш динамічний світ сьогодні спонукає по-новому підходити до вирішення цієї старої проблеми, ставлячи на чільне місце динамічні аспекти особистості – готовність до бажаних змін і стійкість до небажаних, а нові підходи до особистісних характеристик та їх виміру відкривають нові перспективи для вирішення цього завдання.

1.2. Які ідеї стоять за поняттям «особистісний потенціал»?

За словами «особистісний потенціал» стоїть ідея про те, що *наші успіхи та наші невдачі в різних сферах залежать від того, як влаштована наша особистість*.

Справа не лише у здібностях. Здібності, звичайно, грають роль, але особистість виявляється зрештою важливіше. Саме від неї залежить, якою мірою ми успішні в різних сферах нашого життя.

Поняття особистісного потенціалу було запроваджено у тому, щоб осмислити те, що у побуті називають поняттям «*стрижень особистості*». Так, є люди сильні духом, є люди слабкі духом. І це не збігається із фізичною силою, із силою організму. Навіть не збігається із силою характеру.

У різних психологічних теоріях і концепціях були різні спроби запровадити такі характеристики, як «сила Его». Але ніде в жодній концепції, в жодній теорії не було якоїсь зв'язної пояснювальної моделі, яка допомогла б зрозуміти, звідки береться «сила особистості», чим сильна особистість відрізняється від менш сильних особистостей, і якими є критерії цієї внутрішньої сили.

Розглянемо, на якому науковому фундаменті будується концепція особистісного потенціалу.

Особистісний потенціал пояснюється як **потенціал саморегуляції**. Поняття «саморегуляція» виникло в середині ХХ століття. Найбільш відомо це поняття у контексті **кібернетики**.

Кібернетика ввела уявлення про те, що живі організми і складні технічні системи, що їх моделюють, є цілеспрямованими системами, які *прагнуть до якоїсь внутрішньої мети*. Але не просто прагнуть мети, а вони ще й *реагують на різні відхилення від мети*. Поняття регуляції та саморегуляції виражають здатність особистості, організму або пристрою відстежувати те, на скільки поточна траєкторія наближає до мети або навпаки – віддаляє від мети та здатність коригувати свої дії для того, щоб надалі до мети наближатися, а не відкидатися. Ця ідея найбільш відома у варіанті кібернетики Н. Вінера та його соратників.

Ідеї регуляції та саморегуляції стали проникати у психологію, у різні психологічні підходи. У 70–80 роки у рамках **діяльнісного підходу** (О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко та ін.).

У зарубіжній психології є низка наукових підходів до дослідження проблеми регуляції, саморегуляції – це теорія Ю. Куля, теорія Ч. Карвера та М. Шевера. Теорії, які на першому плані висувують здатність гнучко регулювати свою активність залежно від відстані до мети: збільшується вона чи зменшується.

Теорія саморегуляції – це не якась окрема теорія, а це безліч близьких теорій, які різними мовами, з різними деталями, але говорять на загальній основі.

Ідея особистісного потенціалу прямо впливає з поняття саморегуляції особистості, тому що складові особистісного потенціалу спрямовані на спробу пояснити, що в особистості сприяє саморегуляції, а що – навпаки.

Співвідношення понять особистісний потенціал та особисті ресурси. Особистісний потенціал та особистісні *ресурси* – це речі частково взаємопов'язані.

Ресурси – це *засоби*, які люди використовують у своїй діяльності для вирішення якихось завдань та *наявність яких і достатність яких допомагає людям успішно справлятися із завданням, а відсутність чи дефіцит ресурсів – заважає успішно справлятися із завданням.*

Ресурси – це *кошти*. Вони завжди для чогось необхідні. Вони служать для досягнення якоїсь мети.

Самі ресурси нічого не вирішують, вони нічого не роблять.

Особистісний потенціал – це можливість використовувати особисті ресурси особистості.

1.3. Позитивні ресурси особистості

Позитивні ресурси особистості можуть бути розвинені кожною людиною, і прояв цінної особистісної риси однією людиною не викликає почуття заздрості в іншого. Швидше навпаки: як правило, прояв сил характеру надихає, вражає та стимулює інших у позитивному напрямку.

У суспільстві та культурі існують соціальні інститути, які підтримують прояви сили характеру та сприяють її розвитку.

Існують зразки, приклади вияву рис характеру. У випробуваних немає труднощів із зазначенням конкретних людей – носіїв чеснот і рис характеру, які можуть бути прикладом.

Кожна з них має цілісність і не зводиться до суми інших характеристик характеру. До списку не включалися ті риси, які можна було уявити як сплав двох інших, наприклад, толерантність, що є сплавом гнучкості мислення і неупередженості (С. Peterson, М. Seligman).

На підставі отриманих під час аналізу теоретичних даних С. Peterson і М. Seligman було складено *ієрархічну класифікацію позитивних ресурсів особистості* «Manual of Sanities», до якої увійшли 24 приватні особистісні риси, організовані до 6 груп за кількістю базових чеснот, які вони конкретизують.

Ієрархічна класифікація позитивних ресурсів
(C. Peterson, M. Seligman)

1. Мудрість та пізнання (Wisdom and Knowledge) – «когнітивні» особистісні риси, які зумовлюють успішність роботи зі знаннями та новою інформацією.

Креативність (Creativity) – здатність генерувати принципово нові ідеї, оригінальність.

Цікавість (Curiosity) – інтерес до того, що відбувається навколо, щирий інтерес до того, що відбувається, прагнення ставити питання, щоб прояснити ситуацію, прагнення отримати відповіді на питання, що викликають будь-яку подію.

Гнучкість мислення (Judgment, Critical Thinking) – прагнення знайти кілька різних варіантів вирішення завдання, відкритість до нового досвіду та нових знань, увага до альтернатив.

Інтерес до навчання (Love of Learning) – бажання розширити ерудицію та набути нових знань.

Мудрість (Wisdom) – увага до ширшого контексту подій, що відбуваються, розуміння загальних закономірностей.

2. Сміливість (Courage) – особистісні чесноти, що визначають рішучість і наполегливість людини в досягненні наміченої мети, вміння самотійно долати труднощі, що виникають, і здатність до самоорганізації та самообмеження.

Хорообрість (Bravery) – здатність зберігати стійкість і витримку, долати опір обставинам чи іншим людям.

Завзятість (Industriousness, Perseverance) – непохитне прагнення досягнення мети, ретельність і сумлінність під час виконання роботи.

Щирість (Authenticity, Honesty) – вірність своїм внутрішнім переконанням та цінностям, відкритість, відвертість, прагнення говорити правду.

Життєва енергія (Zest, Enthusiasm) – активність, витривалість, енергійність, природна жвавість.

3. Гуманність (Humanity) – уважне ставлення до оточуючих, чуйність, готовність надати допомогу.

Любов (Love) – переживання почуття близькості та пов'язаності з оточуючими людьми, чуйність.

Доброта (Kindness) – бажання дбати про оточуючих, здійснювати вчинки, мета яких – благополуччя іншої людини.

Соціальний інтелект (Social Intelligence) – розуміння мотивації інших людей, чуйність у соціальних контактах.

4. Соціальність (Justice) – здатність співпрацювати та налагоджувати продуктивну міжособистісну взаємодію.

Причетність до спільної справи (Teamwork) – прихильність до групових цілей та цінностей, прагнення до досягнення командних цілей, командного результату.

Неупередженість (Fairness) – неупередженість, дотримання громадських правил і норм.

Лідерство (Leadership) – вміння надихнути людей на досягнення високих результатів, повести за собою; успішність у створенні групової роботи людей.

5. Помірність (Temperance) – стриманість у взаємодії з оточуючими людьми.

Здатність прощати (Forgiveness) – милосердне та поблажливе ставлення до оточуючих.

Скромність (Modesty) – відсутність демонстративності та прагнення до публічності.

Розсудливість (Prudence) – розважливість, практичність та зібраність, передбачливість.

Самоконтроль (Self-Regulation) – здатність регулювати власний емоційний стан та поведінку.

6. Духовність (Transcendence) – чесноти, сприяють реалізації загальних смислових устремлінь особистості.

Почуття прекрасного (Beauty) – здатність відчувати почуття естетичної насолоди та задоволення, прагнення прекрасного.

Подяка (Gratitude) – переживання почуття вдячності життя за те, яке воно є.

Надія (Hope) – позитивна установка щодо майбутнього, віра у благополучний результат.

Почуття гумору (Humor) – здатність сприймати події, що відбуваються, з гумором та іронією.

Релігійність (Religiousness, Spirituality) – переживання життя яке має сенс і призначення.

Тема 2. Визначення поняття «особистісний потенціал»

План викладу теми 2

- 2.1. Що таке особистісний потенціал? Як особистісний потенціал визначають вчені психологи?
- 2.2. Особистісний потенціал як потенціал саморегуляції.

2.1. Що таке особистісний потенціал?

Як особистісний потенціал визначають вчені психологи?

Потенціал особистості – це здатність людини до примноження своїх внутрішніх можливостей, насамперед – здатність до розвитку.

Особистісний потенціал – це можливість жити багатим внутрішнім життям і ефективно взаємодіяти з оточенням, бути продуктивним, ефективно впливати, успішно зростати і розвиватися.

Особистісний потенціал – це інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості людини.

Особистісний потенціал має таку психологічну структуру: задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здібності до вироблення особистісних стратегій.

В особистісний потенціал входить:

- здоров'я психічне, душевне, особистісне і психологічне;
- інтереси і стимули в житті;
- інтелект загальний і емоційний.

Те чи інше поєднання цих внутрішніх складових дають такі зовнішні показники як внутрішня культура, внутрішня свобода, відповідальність, любов до людей, до світу і до себе, енергетика, навички і життєві стратегії, бачення перспектив.

Людина без особистісного потенціалу (з низьким потенціалом) – пустушка. Людина з високим особистісним потенціалом – перспективна людина, особистісно багата людина.

Якщо *капітал* – поняття, запозичене з економіки, то *потенціал* – поняття, запозичене з фізики, фізико-енергетична метафора.

Потенційна енергія – це, як відомо з шкільного курсу фізики, здатність виконувати роботу.

Саморегуляція пов'язана з енерговитратами. Особистісний потенціал – це здатність виконувати роботу особистості. П. Жане писав, що особистість і є робота особистості.

Багато авторів писали про різні види роботи особистості: Л. Виготський писав, що праця особистості – це сприйняття мистецтва; З. Фрейд визначав працю особистості як роботу несвідомого; Е. Ліндемманн переживання горя розглядував як працю особистості; Ф. Василюк досліджував у цьому контексті роботу переживання. Всі ці види роботи особистості – це різні форми саморегуляції.

Нові підходи до особистісних характеристик та їх виміру відкривають нові перспективи для вирішення проблеми потенційних можливостей людини

Зокрема, до цих підходів належить позитивна психологія – напрям у психології, що розвинувся в останнє десятиліття, що доводить неможливість зведення закономірностей позитивного розвитку людини до усунення проблем і порушень і задає нову проблемну галузь – позитивні стани, риси особистості та соціальні інститути (М. Селігман).

Окремо варто згадати споріднене та досить оригінальне поняття *«психологічний капітал»*. Це поняття введено за аналогією з категорією капіталу в економіці, де під ним розуміють ресурси, витягнуті з поточного обороту і переспрямовані на перспективні очікування.

Одне розуміння психологічного капіталу введено М. Чиксентмігаї. Це трактування, засноване на ідеї обмеженого запасу психічної енергії, яка, як і будь-які ресурси, може «інвестуватися» в ті чи інші види діяльності, які можуть забезпечувати або безпосереднє задоволення, або відстрочені вигоди, а може і «промотуватися», не приносячи ні жодного задоволення, ні користі.

Поняття «користь» М. Чиксентміхайи в цьому контексті розглядає насамперед у термінах розвитку навичок та підвищення внутрішньої складності особистості. Прикладом занять, що ведуть до цього, може бути благодійна активність, спорт, творчість.

Друге трактування психологічного капіталу, що набула останніми роками помітного поширення та популярності в органі-

заційному контексті, вводить поняття психологічного капіталу в прикладному контексті проблеми позитивної організаційної поведінки, як відповідь на питання про те, за якими критеріями та перевагами слід, насамперед, перевіряти та відбирати персонал для успішно працюючих організацій.

Психологічний капітал визначається в цьому підході операційно, як позитивний психологічний стан розвитку, що характеризується:

- 1) впевненістю в собі або самоефективністю, що дозволяє прикладати необхідні зусилля для вирішення складного завдання;
- 2) оптимізмом як позитивною атрибуцією поточних та майбутніх успіхів;
- 3) надією як завзятістю в прагненні до мети разом зі здатністю змінювати шляхи, що ведуть до неї;
- 4) резилентністю, тобто пружною стійкістю до впливу несприятливих обставин.

При спірності прямих економічних аналогій, поняття психологічного капіталу висловлює вже зазначену нами тенденцію руху до понять, які характеризують потенційні можливості особистості, які не є механізмами, які автоматично спрацьовують, що породжують неминучі наслідки, а служать ресурсами, які у розпорядженні суб'єкта, який може використовувати їх різними або не використати ніяк.

2.2. Особистісний потенціал як потенціал саморегуляції

Особистісний потенціал – це потенціал саморегуляції, система індивідуальних відмінностей, пов'язаних з успішністю управління психологічною енергетикою.

Саморегуляція – це універсальний пояснювальний принцип активності живих і квазіживих систем, які направляються цілями або іншими вищими критеріями бажаного, альтернатива ідеї лінійної причинності (Д. Леонтьєв).

Основа саморегуляції – це механізм доцільної корекції активності в русі від менш сприятливих до більш сприятливих результатів. Це рух, який постійно управляється нашим контактом з реальністю. Для саморегуляції потрібен передавальний механізм від наших бажань і намірів до дій.

Цей механізм порушується в разі вивченої безпорадності (розрив зв'язку між зусиллями і результатом). Необхідно також постійне тестування реальності, контакт з реальністю, розуміння того, що є на самому ділі, – то, чого дуже не вистачає в сучасному світі. Чи не випадково одна з найгостріших проблем масової свідомості – проблема розмивання реальності, труднощі розрізнення того, що є істиною, реальністю, а що є фейком.

Наприклад, коли немовля з'являється на світ, у нього є здатність сприймати зовнішню стимуляцію, якщо у нього все гаразд з органами почуттів, є здатність робити спонтанні рухи, є внутрішні відчуття, які викликають у дитини плач, якщо щось не так, але всі вони не пов'язані між собою. Система саморегуляції виникає, коли всі вони пов'язані воєдино, коли дитина вже в змозі зв'язати свої внутрішні почуття, які йдуть від шлунка або звідкись ще, з тією стимуляцією, яка приходить з зовнішнього світу, і з тими діями, які робляться для того, щоб спочатку спонтанно, а потім поступово більш і більш цілеспрямовано позбутися неприємних відчуттів і придбати приємні.

Іншими словами, **саморегуляція** – це те, що складається за життя; це функціональна система, що з'єднує воєдино різні компоненти наших відносин зі світом.

Особистісний потенціал є складним прижиттєвим системним утворенням, але не формується, а складається в ході самоорганізації. Саморегуляцію і особистісний потенціал не можна сформувати, але можна підтримати цей процес.

Особистісний потенціал – це ті особливості особистості, які стоять за хорошою саморегуляцією і дозволяють прогнозувати успішну саморегуляцію. При саморегуляції система безперервно удосконалюється до повного вичерпання ресурсів, які визначаються поняттями «старість» і «смерть». Погана саморегуляція призводить до саморуйнування системи при достатніх ресурсах.

Види потенціалів особистості

У кожного з нас є наш спільний, що рухає нас по життю, потенціал життєвої енергії (цей потенціал у когось більше, у когось менше), і є приватні потенціали, зокрема *потенціал до унікального особистісного зростання*.

Загальний потенціал життєвої енергії рухає нас по життю, забезпечує загальний розвиток і пасивне особистісне зростання: природне чергування етапів розвитку особистості від народження до старості, правильне проходження етапу дитинства, отрочтва, юності, молодості, зрілості, підготовка до старості.

Потенціал до унікального розвитку та активного особистісного зростання проявляє себе найчастіше на етапі юності, молодості та зрілості, сприяючи більш успішному вирішенню життєвих завдань і відкриваючи більше багатство життєвих перспектив.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте нові орієнтири розуміння особистості в психології, базуючись на тезі «від необхідного до можливого».
2. На яких ідеях базується поняття «потенціал» в науках про людину: від «людського потенціалу» до «особистісного потенціалу»?
3. Які ідеї стоять за поняттям «особистісний потенціал»?
4. Визначення особистісного потенціалу. Навіщо знадобилося запровадження поняття особистісний потенціал?
5. Як можна пояснити визначення поняття «особистісний потенціал» як інтегральну характеристику рівня особистісної зрілості?
6. Як особистісний потенціал взаємодіє з іншими психологічними ресурсами особистості: здібності, мотивація, характер та інші?
7. Як особистісний потенціал пов'язаний з психологічним благополуччям індивіда?
8. Охарактеризуйте структуру особистісного потенціалу.
9. Як особистісний потенціал визначають вчені психологи?
10. Яку роль грає саморегуляція в процесах формування та розвитку потенціалу особистості?

Рекомендована література [6; 5; 7; 8; 9; 10; 12; 13; 15; 23]

ЛЕКЦІЯ 2

Мотиваційний потенціал особистості

Тема 1. Підходи до психологічного дослідження мотивації

План викладу теми 1

- 1.1. Психологічні підходи дослідження мотивації.
- 1.2. Вплив зовнішньої та внутрішньої мотивації на поведінку та психічні процеси.

1.1. Психологічні підходи дослідження мотивації

Мотивація є однією з фундаментальних проблем як вітчизняної, так і зарубіжної психології. Її значимість для розробки сучасної психології пов'язана з аналізом джерел активності людини, спонукальних сил її діяльності, поведінки. Відповідь на запитання, що спонукає людину до діяльності, який мотив, заради чого вона її здійснює, є основою її адекватної інтерпретації.

В найзагальнішому плані **мотив** – це те, що визначає, стимулює, спонукає людину до здійснення якоїсь дії, включену до діяльності, що визначається цим мотивом.

Мотив також визначається як внутрішнє спонукання (імпульс), яке змушує людину надходити певним чином.

Мотивація – сила, що спонукає до дії, психоенергетичний потенціал, що націлює людину на певну діяльність, досягнення певної мети.

Потреба – усвідомлена відсутність чогось, що викликає спонукання до дії. Розрізняють первинні та вторинні потреби. Первинні закладені генетично, а вторинні виробляються в ході пізнання та досвіду. Потреби можна задовольнити винагородами.

Винагороди – це те, що людина вважає для себе цінною. Менеджери використовують зовнішні винагороди (грошові виплати, просування службовими щаблями) і внутрішні винагороди, одержувані у вигляді роботи (почуття успіху).

Складність та багатоаспектність проблеми мотивації зумовлює численність підходів до розуміння її сутності, природи, структури, а також до методів її вивчення.

Одними з перших психологів, які у 1950-ті роки проводили експериментальні дослідження мотивації, були Е. Thorndike, С. Hull, Н. Harlow, R. White та інші.

Біхевіористський підхід визнає, що основним ініціатором та регулятором поведінки є **зовнішнє підкріплення** (Е. Thorndike, С. Hull).

Н. Harlow ввів поняття «**внутрішньої мотивації**» – мотивації, яка пов'язана із самим змістом діяльності, а не із зовнішніми обставинами. Його експерименти з мавпами присвячені проблемам навчання:

- 1) саме виконання завдання служило внутрішньою винагородою;
- 2) введення харчового заохочення до експерименту знижувало продуктивність.

R. White ввів поняття «**компетентність**», що поєднує види поведінки: обмацування, огляд, маніпулювання, конструювання, гра, творчість. Всі ці види поведінки, при виконанні яких організм не отримує жодних видимих підкріплень, мають одну мету: **підвищення компетентності та ефективності людини**. Силою, що детермінує прагнення компетентності, є «**мотивація через почуття ефективності**». Даний вид мотивації має місце кожного разу, коли людину спонукає потреба в ефективності, компетентності та майстерності.

До цього ж періоду належать гуманітарні ідеї А. Маслоу про те, що людська мотивація не зводиться до прагнення отримувати позитивні стимули та уникати негативних.

До 1960-х років відносяться роботи D. McGregor, в яких він запозичив гуманістичні ідеї А. Маслоу для психології бізнесу. Теорії Х (авторитарний підхід) та Y (гуманістичний підхід).

Подальші дослідження цієї проблеми призвели до розробки теорії Z (спільне ухвалення рішень, взаємна довіра, співпраця) (А. Маслоу, 1964); (комунікативна теорія: орієнтація на неформальну групу та стабільне становище в ній) (W. Ouchi, 1981).

У 1970-і роки проводилися дослідження впливу підкріплень на внутрішньо вмотивовану поведінку (Е. Деці).

Серед таких досліджень можна відзначити експерименти щодо виявлення ролі грошових винагород на внутрішню мотивацію:

1) винагорода може забезпечити короточасне піднесення працездатності, але може знизити довготривалу мотивацію до продовження роботи;

2) при виконанні цікавого завдання за гроші відбувається зниження внутрішньої мотивації та інтересу до цього виду діяльності;

3) винагорода може вплинути на поведінку.

У період із 1968 по 2002 рр. американські вчені ізраїльського походження Д. Канеман та А. Тверські об'єднали економіку та когнітивну психологію для пояснення ірраціональності ставлення людини до ризику у прийнятті рішень та управлінні.

У 2002 р. D. Kahneman отримав Нобелівську премію за застосування психологічної методики в економічній науці, особливо при дослідженні формування суджень і прийняття рішень в умовах невизначеності (спільно з В. Смітом, який використав раціональний підхід у вивченні проблеми економічної поведінки людей), незважаючи на те, що дослідження проводив як психолог, а не як економіст.

1.2. Вплив зовнішньої та внутрішньої мотивацій на поведінку та психічні процеси

Внутрішня (процесуальна чи інтринсивна) мотивація (Intrinsic motivation) – це прагнення виконати певну діяльність заради самого процесу діяльності, відчуття задоволення та радості від цієї активності, а не для отримання винагороди чи внаслідок зовнішніх вимог.

Внутрішня мотивація – це та, яка виникає зсередини самої особистості, коли вона виконує дії тільки для того, щоб насолоджуватися ними і пристрасстю, яку відчуває до речей, які вона здійснює.

Внутрішня мотивація спонукає людей робити те, що їм подобається. Наприклад, щотижня їздити в гори на велосипеді, насолоджуючись пристрасстю до велосипедів та природного середовища; їздити взимку в гори, а влітку плавати у морі; із захопленням зайнятися навчанням гри на музичному інструменті; приступити

до написання роману чи створення музичного твору, про які давно мріялося; із захопленням зайнятися благодійною діяльністю тощо.

Вплив зовнішньої та внутрішньої мотивації на поведінку та психічні процеси

Вплив зовнішньої мотивації	Вплив внутрішньої мотивації
Зовнішня мотивація може мати перевагу під час <i>вирішення часткових завдань</i>	Внутрішня мотивація має найбільш позитивний вплив, як на <i>пізнавальні процеси</i> , так і на <i>особистість загалом</i>
Зовнішньо вмотивована поведінка припиняється, як тільки зникає зовнішнє підкріплення	Внутрішньо мотивована поведінка може тривати досить довго за відсутності видимих нагород
Перевага складності та обсягу завдання	
Респонденти віддають перевагу більш простим завданням; роблять тільки те, щоб здобути нагороду	Віддають перевагу більш важким завданням (оптимальні труднощі)
Негативно позначається на когнітивній гнучкості; полегшує виконання діяльностей, що вимагають алгоритмічного методу (множення багатозначних чисел, запам'ятовування простих геометричних фігур, парне запам'ятовування). Погіршує якість та швидкість вирішення евристичних завдань	Позитивно впливає на когнітивну гнучкість; полегшує виконання діяльностей, що вимагають евристичного методу (всі види творчих завдань, які не мають заздалегідь даного алгоритму: завершити електричний ланцюг, продовжити закономірність чисел тощо)
Креативність	
Пригнічує креативність; сприяє зростанню напруженості, зменшує спонтанність	Сприяє креативності
При взаємодії з іншими переважають негативні емоції	Сприяє отриманню задоволення від роботи; викликає емоції інтересу та радісного збудження
Самоповага	
Переважає більшість внутрішньої мотивації підвищує самоповагу	

Тема 2. Теорія ієрархії людських потреб (А. Маслоу)

План викладу теми 2

2.1. Модель ієрархії цінності людських потреб (А. Маслоу).

2.2. Комплекс Іони.

2.1. Модель ієрархії цінності людських потреб (А. Маслоу)

Розвиток теорій мотивації почався на початку ХХ століття. Визначають такі групи теорій мотивації:

- змістовні теорії (А. Маслоу, F. Herzberg, D. McClelland та ін.);
- процесуальні теорії (В. Врум та ін.);
- теорії, засновані на ставленні людини до праці (D. McGregor, А. Маслоу, У. Оучі).

Теорія ієрархії цінності людських потреб (А. Маслоу)

Відповідно до теорії А. Маслоу, існує п'ять основних типів потреб, які представлені ієрархічно:

- фізіологічні потреби (рівень 1);
- потреба у безпеці (рівень 2);
- соціальні потреби (рівень 3);
- потреба у повазі та самоствердженні (рівень 4);
- потреба в самовираженні, самореалізації, самоактуалізації (рівень 5).

В основі теорії А. Маслоу лежать такі положення:

1) потреби поділяються на первинні та вторинні та утворюють п'ятирівневу ієрархічну структуру, в якій вони розташовані відповідно до пріоритету;

2) поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба ієрархічної структури;

3) після того, як потреба задоволена, її мотивуюча дія припиняється.

Ці потреби утворюють ієрархічну структуру, що визначає поведінку людини. Найчастіше потреби найвищого рівня мотивують людину, коли хоч частково задоволені потреби нижнього рівня. Хоча у людей творчих, дослідницьких, підприємницьких видів діяльності найвищі потреби можуть спонукати до активності за мінімального задоволення нижчих потреб.



2.2. Комплекс Іони

Комплекс Іони – психологічний механізм захисту психіки, що заважає особистісному зростанню.

А. Маслоу писав, що кожна людина має тягу до поліпшення самої себе, прагнення до актуалізації своїх можливостей, до самоактуалізації чи тенденцію до здійснення своєї людяності. Якщо це так, то що ж стримує і що заважає людині в цьому здійсненні?

А. Маслоу, відповідаючи на це питання, говорить про захисний механізм, який перешкоджає особистісному зростанню, на який до нього майже не звертали увагу інші вчені і який автор називає «комплексом Іони».

Комплекс Іони – це «боязнь власної величі», «ухилення від свого призначення», «втеча від своїх талантів», ухилення від свого зростання і розвитку.

В даному випадку людина стримує як гірші, так і кращі свої позиви, хоча і по-різному. Практично кожна людина могла б добитися в своєму житті більшого, ніж вона досягла. В кожній людині мають нереалізовані чи нерозкриті можливості. Багато людей ухиляються від відповідальності, яку покладає на людей їх доля,

іноді випадок так, як Іона марно намагався уникнути своєї місії.

Підвищення потреб і цінностей. Вищі цінності потрібні людині так же, як вітаміни і любов, і якщо їх відсутність може викликати у людини хворобу, то правильне життя, розумне життя складає саму сутність людської природи.

Людина – це ієрархія потреб з біологічними в основі і духовними на вершині. Люди, які вимірюють своє життя мірками вищих цінностей, які прихильні їм, простіше і радісніше сприймають свої базові потреби, тому що в змозі побачити їх сакральний сенс.

Причетність до вищих, духовних цінностей дивним чином підносить і тіло, і всі потреби людини.

Усвідомлення своїх вищих потреб і їх актуалізація робить людей сильними і здоровими. Вони стають господарями свого життя. Людина стає більш відповідальною за свою долю, буде керуватися цінностями розуму, активно включиться в перебудову суспільства.

Питання для самоконтролю

1. Як визначається поняття «мотивація»?
2. Охарактеризуйте підходи до дослідження мотивації особистості.
3. Як зовнішня та внутрішня мотивації впливають на поведінку та психічні процеси особистості?
4. Як впливають грошові винагороди на внутрішню мотивацію особистості?
5. Які підходи використовував D. McGregor у своїх теоріях X та Y?
6. У чому полягає сенс концепції А. Маслоу «ієрархія цінностей людських потреб?»
7. У чому сутність психологічного механізму захисту, який А. Маслоу називав «Комплекс Іони»?
8. Охарактеризуйте поняття «локус контролю» (Дж. Роттер) і конформність (С. Еш).
9. Як мотивація досягнення, метаботреб впливають на ефективність професійної діяльності?
10. Як визначити актуальні потреби особистості?

Рекомендована література [10; 24; 25; 26; 27; 28; 31; 32; 33; 34; 35]

ЛЕКЦІЯ 3 Самоактуалізація

Тема 1. Характеристики самоактуалізованих людей

План викладу теми 1

- 1.1. Про самоактуалізованих людей.
- 1.2. П'ятнадцять характеристик самоактуалізованих людей.

1.1. Про самоактуалізованих людей

Особистість, яка самоактуалізується, на думку А. Маслоу, виявляється людиною особливою, не обтяженою безліччю дрібних вад типу заздрості, злості, поганого смаку, цинізму; вона не буде схильною до песимізму, егоїзму, нарцисизму.

Така людина відрізняється високою самооцінкою, вона приймає інших, приймає природу, проста і демократична, схильна до переживання «пікових» відчуттів типу натхнення і тому подібне; ефективно сприймає реальність, вміє відрізнити головне від другорядного у житті.

Поняття «самоактуалізація» за К. Роджерсом – це сила, яка заставляє людину розвиватися на самих різних рівнях, визначаючи і її опанування моторних умінь та навиків і вищі творчі зльоти особистості.

Самоактуалізовані люди, на думку А. Маслоу, всі до одного, захоплені чимось, що не стосується безпосередньо насущних запитів їхньої природи, чимось зовнішнім по відношенню до них. Вони віддані якійсь справі, вони працюють над чимось, що дуже дорого їм, вони поглинені якимось покликанням або присвятили себе служінню. Вони працюють за покликанням долі і настільки люблять свою справу, що болісного вибору «справа чи потіха» для них не існує. Один із самоактуалізованих людей присвячує все своє життя служінню закону, інший – боротьбі за справедливість, третій – красі чи істині. І всі вони так чи інакше присвячують себе пошуку того, що А. Маслоу назвав цінностями Буття, – пошуку головних,

вічних, що лежать в основі всіх цінностей, які не можуть бути підпорядковані жодним іншим, більш важливим. До таких цінностей належать: істина, краса та чеснота, простота, ясність та інші.

Самоактуалізація – це не мить, коли вас осяє вище блаженство. Не варто очікувати, що у вівторок о четвертій годині поплудні зазвучать фанфари і ви увійдете в сонм богоподібних.

Самоактуалізація – це напружений процес поступового зростання, копітка праця накопичення дрібних досягнень.

Люди, яких А. Маслоу назвав самоактуалізованими, – люди, які змогли відповісти всім критеріям поняття «самоактуалізація», йшли до неї крок за кроком: вони дослухалися свого внутрішнього голосу, вони були відповідальні і чесні перед собою та іншими, вони багато працювали. Вони пізнали свою глибинну сутність, зрозуміли, хто вони є і що собою представляють насправді, і не тільки у високому сенсі свого життєвого призначення, а й у більш простому життєвому сенсі: вони зрозуміли, що їхні ноги болять, коли вони носять те чи інше взуття, вони зрозуміли, люблять вони чи не люблять баклажани, скільки пива їм можна випити, щоб триматися гідно. Все це становить живу людину. Вони пізнали свою власну біологію, те, що їм дано від природи, те, що практично неможливо або дуже важко змінити (А. Маслоу).

1.2. П'ятнадцять характеристик самоактуалізованих людей

Характеристики самоактуалізованих людей

1. Ефективне сприйняття реальності. Вони більш об'єктивні і менш емоційні у сприйнятті світу і не дозволяють надіям і страхам впливати на їх оцінку. Дійсність бачать такою, якою вона є, а не такою, якою їм хотілося б її бачити. Вони більш толерантні до протиріч та невизначеності, ніж більшість людей. Вони не бояться проблем та сумнівів.

2. Прийняття себе, інших, природи. Вони приймають себе такими, якими є. Не є надмірно критичними до своїх недоліків, не обтяжені надмірним почуттям провини, сорому чи тривоги. Основні біологічні процеси організму (вагітність, старіння) вважають нормальним явищем і не викликають у них страждання. Вони переносять слабкості інших і не бояться їхньої сили.

3. Безпосередність, простота, природність. У їх поведінці відсутня штучність і бажання справити враження. Вони можуть бути терпимими до різних безглуздостей, однак, коли цього вимагає ситуація, вони стають непримиренними навіть під загрозою засудження з боку оточуючих.

4. Центрування на проблемі. Вони зосереджені не на своєму «Я», а на завданнях та обов'язках, які вважають за мету свого життя. Вони живуть, щоби працювати, а не працюють, щоби жити. Вони вміють відрізнити головне від другорядного у житті.

5. Незалежність: потреба в усамітненні. Вони відчують необхідність недоторканності свого внутрішнього життя та самотності. Цю незалежність не завжди розуміють та приймають інші. Оточуючі можуть вважати їх байдужими, некоммунікбельними, зарозумілими і холодними. Однак, насправді вони є самодостатніми людьми, які мають власний погляд на ситуацію.

6. Автономія: незалежність від культури та оточення. Вони вільні у своїх діях незалежно від фізичного та соціального оточення. Ця автономія дозволяє їм покладатися на власний потенціал. Вони мають високорозвинене самоуправління та свободу волі. Вони активні, відповідальні та самодисципліновані. Достатньо сильні, щоб не піддатися впливу інших. Тому такі люди не прагнуть високого статусу та популярності.

7. Свіжість сприйняття. Вони мають здатність цінувати навіть звичайні події в житті, при цьому відчуючи новизну та задоволення. Вони іноді скаржаться на нецікаве життя. Їхній суб'єктивний досвід дуже багатий.

8. Містичні переживання. Переживають моменти сильного хвилювання та високої напруги, які чергуються з моментами блаженства та спокою. По суті ці вершинні переживання є релігійними. У такі моменти людина відчуває гармонію зі світом і виходить за межі свого «Я».

9. Суспільний інтерес. Вони мають щире бажання, щоби інші люди вдосконалювали себе. Мають до всього людства співчуття, симпатію та любов.

10. Глибокі міжособистісні відносини. Вони прагнуть глибоких міжособистісних відносин, які набагато більше, ніж в інших

людей, хоча коло їхніх друзів невелике. Перевага надається людям з подібним характером. Особливу ніжність відчують до дітей.

11. Демократичний характер. У них немає упереджень, вони поважають інших людей, незалежно від того, до якої раси, національності, релігії, статі вони належать, який їхній вік, професія чи соціальний статус. Вони готові вчитися в інших, не показуючи при цьому зневажливого ставлення.

12. Розмежування коштів (засобів) та цілей. У повсякденному житті вони більш визначені, послідовні та тверді у тому, що добре, а що ні. Вони дотримуються моральних та етичних норм, хоча дуже мало хто з них є релігійними в ортодоксальному значенні цього слова. Розмежовуючи засоби та цілі діяльності, вони віддають перевагу засобам, тобто вони отримують більше задоволення від процесу діяльності, ніж від досягнутої цілі.

13. Філософське почуття гумору. Якщо звичайні люди отримують задоволення, висміюючи чи принижуючи когось, то самоактуалізована особистість може висміювати вади та слабкості людей чи людство загалом, що викликає лише посмішку інших. Тому такі люди видаються досить стриманими та серйозними..

14. Креативність. Всі без винятку особистості, що самоактуалізуються, здатні до творчості, яка відрізняється природністю і спонтанністю. Ця креативність присутня у повсякденному житті і не обов'язково пов'язана з живописом, поезією чи музикою.

15. Опір тиску культури. Люди, що самоактуалізуються, перебувають у гармонії зі своєю культурою, зберігаючи при цьому певну внутрішню незалежність від неї.

Вони автономні і впевнені в собі, і тому їх мислення та поведінка не зазнають соціального та культурного тиску. Це, однак, не означає, що вони є антисоціальними. Не витрачаючи енергії на боротьбу з існуючими звичаями та правилами, такі люди можуть бути надзвичайно незалежними, коли йдеться про їхні власні цінності.

З наведених характеристик самоактуалізованої особистості може скластися враження, що ці люди ідеальні.

А. Маслоу зазначав, що самоактуалізовані люди не повинні бути наділені всіма п'ятнадцятьма характеристиками у повному обсязі і, як й інші люди, можуть бути схильні до неконструктивних

і поганих звичок, можуть бути впертими, дратівливими, егоїстичними. Можуть поводитись так, що це ображає інших оточуючих їх людей.

Однак, незважаючи на всі ці недосконалості, самоактуалізовані люди знаходяться на вершині розвитку особистості і є зразком психічного здоров'я людини.

Тема 2. Шляхи наближення до самоактуалізації

План викладу теми 2

2.1. Шляхи до само актуалізації.

2.2. Вісім шляхів наближення до само актуалізації.

2.1. Шляхи до самоактуалізації

Відповідно до теорії К. Роджерса, потреба в самоактуалізації закладена від народження в кожній людині. Підсвідомо ми всі прагнемо стати цілісною і незалежною особистістю. Психолог вважав, що жодні обставини не можуть придушити прагнення самоактуалізації, і як тільки складуться відповідні умови, воно вирветься назовні.

На думку А. Маслоу потреба у самоактуалізації проявляється як внутрішня потреба у саморозвитку, самовираженні, самореалізації та ідентичності. Процес самоактуалізації відповідає біологічній зумовленості індивіда. Здібності (обумовлено біологічно) висувують потреби. І поки здібності нерозкриті, людина відчуватиме незадоволеність, відчуватиме внутрішню тягу до того, що допоможе розкрити ці здібності. Виражені можливості дарують людині почуття задоволеності від усвідомлення проявів особистісного потенціалу.

Відмінний приклад необхідності самоактуалізації – відкриття бізнесу. Наприклад, одного разу дівчина усвідомлює, що робота в офісі п'ять днів на тиждень і виконання однотипної паперової роботи не приносять їй радості. При цьому вона розуміє, що їй подобається малювати, це непогано виходить. Внутрішня сила змушує її проаналізувати ринок професій, там знаходить професію дизайнера. Вона розуміє, що могла стати дизайнером. Далі внутрішня сила змушує її знайти підходящі курси, дівчина складає список якостей,

які їй потрібно розвинути у собі, та покроковий план досягнення мети – робота дизайнером.

Інший приклад. Вже кілька років чоловік сидить удома без роботи, перебивається якимись підробітками, які не потребують спеціальних навичок. Він ненавидить себе та всіх оточуючих. Він відчуває, що хоче і може досягти більшого. Він хоче бути по-справжньому корисним суспільству, надихати, спрямовувати. Разом з тим, він не знає, що йому робити, а ще боїться суспільства. Внутрішня сила (потреба) змушує звернутися до психолога, щоб позбавитися психологічних проблем. Після сеансів психотерапії та професійного навчання чоловік сам стає психологом. Йому це подобається, він корисний суспільству.

Розглянемо, що відбувається з людиною, яка прагне самоактуалізації. Може, вона напружує всі м'язи свого тіла в прагненні до самоактуалізації? Чи навпаки розслаблюється, займається медитацією, перебуває у глибокій саморефлексії, що приводить його до стану святості? Що означає рух до самоактуалізації у сенсі зовнішніх проявів, на поведінковому рівні чи рівні якоїсь певної діяльності?

А. Маслоу визначає вісім прийомів (шляхів), які можуть допомогти людині наблизитися до самоактуалізації.

2.2. Вісім шляхів наближення до самоактуалізації

Стимулювання прагнення самоактуалізації забезпечує психологічне здоров'я, яким володіє самоактуалізована особистість, яка краще осягає світ і виражає себе.

Вісім шляхів, що наближають до самоактуалізації

1. Повністю віддаватися своїм переживанням, щоб розкрити свою сутність – «зірватися з ланцюга» до «самозабутності». Самоактуалізація – це переживання, переживання всепоглинаюче, яскраве, самозабутнє, з повною концентрацією та абсолютною зануреністю в нього. Це миті самоактуалізації, миті, коли людина виявляє своє Я. У житті кожної людини трапляються такі моменти. Ключове слово тут «**самозабутність**».

2. Вибір між *рухом уперед* та регресом. Можна вибрати шлях у бік більшої захищеності, у напрямі повної безпеки, і тягловою силою в цій подорожі буде страх, але можна йти до зростання і роз-

квіту особистості. Самоактуалізація – це процес, він передбачає, що кожен день, роблячи вибір, ***ми вибираємо, що гідніше залишитися чесним, а не брехати, що чесніше не красти, ніж красти***, або, узагальнюючи, – ***кожен із виборів, що стали перед нами, ми здійснюємо на користь особистісного зростання***.

3. «Здатність відчувати внутрішні сигнали» – прислухатися до своїх власних внутрішніх сигналів, а не до голосів інших у собі – до голосів матері, батька, до голосу суспільства, до голосів старших, до голосу влади чи традицій. Приклад – келих вина.

4. Якщо ви маєте вибір, будьте краще чесними, ніж ні. Беріть на себе відповідальність за рішення та вчинки. Спробуйте чесно запитати себе відповідь за свої вчинки і за свій вибір, і ви обов'язково відчуєте і відповідальність перед собою. А це вже само собою величезний крок на шляху до самоактуалізації.

5. Коли ви відчуваєте наближення страху, завжди наважуйтеся бути мужніми. Будьте готові не подобатися іншим. Дотримуйтесь своїх власних уподобань.

6. Намагайтеся виконувати свою справу найкращим чином. Вам не обов'язково робити героїчні вчинки, але потрібно щодня і ретельно трудитися виявляти та розкривати власні можливості.

7. Бути готовим до вищих переживань (до екстазу). Людина може прагнути якнайчастіше переживати моменти вищої урочистості, моменти істинного одкровення. ***Метапедагогіка*** – це навчання відчувати красу, гармонію.

8. Розуміння своїх захисних механізмів та відмова від них. Усвідомивши, хто ви такий і що собою уявляєте, що ви любите і чого не любите, що добре для вас і що погано, чого вам потрібно прагнути і в чому ваше покликання, – одним словом, розкривши свою сутність, – ви оголите і власну психопатологію. Ви зрозумієте свої захисні механізми і зберете всю свою мужність, щоби відмовитися від них. Це болісний процес, тому що ці механізми допомагають нам не помічати того, що нам неприємно. Але заради результату варто зазнати болю. Якщо психоаналіз чогось і навчив нас, то це тому, що репресія не найкращий шлях вирішення проблеми.

Здорова та інтегрована людина, якою є самоактуалізована особистість, краще осягає світ і виражає себе.

Питання для самоконтролю

1. Як А. Маслоу характеризує самоактуалізовану особистість?
2. Як К. Роджерс визначає поняття «самоактуалізація»?
3. Чому А. Маслоу називає самоактуалізацію напруженим процесом поступового зростання, копіткою працею накопичення дрібних досягнень?
4. Які критерії поняття «самоактуалізовані люди» за А. Маслоу?
5. Що про прийняття себе, інших, природи писав А. Маслоу у контексті концепції самоактуалізації?
6. Як А. Маслоу розкриває характеристику самоактуалізованих людей «безпосередність, простота, природність»?
7. У чому, на думку А. Маслоу, полягає здатність відчувати внутрішні сигнали?
8. Як, на думку А. Маслоу, поводить себе самоактуалізована людина, коли відчуває наближення страху?
9. Чому А. Маслоу писав, що самоактуалізована людина розуміє свої захисні механізми та відмовляється від них?

Рекомендована література [10; 12]

ЛЕКЦІЯ 4

Ефективне використання інтелектуального потенціалу

Тема 1. Інтелект: поняття, види інтелекту

План викладу теми 1

- 1.1. Множинний інтелект (Г. Гарднер).
- 1.2. Відмінні риси інтелектуалів та людей з низьким рівнем інтелекту.

1.1. Множинний інтелект (Г. Гарднер)

Г. Гарднер в 1983 запропонував модель інтелекту, у якій розглядає інтелект у різних конкретних умовах, а не як домінування однієї загальної здатності до чогось. Він висунув ідею про існування восьми різних видів інтелекту, які є у кожної людини і знаходяться на різних рівнях розвитку.

1. Вербальний інтелект – це ефективне використання усного та писемного мовлення. Власники люблять слухати та складати історії; люблять читати, писати, брати / давати інтерв'ю, ...

2. Логіко-математичний – це ефективне використання математичних навичок та вміння правильно аргументувати. Власники відчують пристрасть до чисел та цифр; добре запам'ятовують дати подій, номери телефонів; виявляють здібності до аналізу та синтезу; легко оперують абстрактними поняттями.

3. Візуально-просторовий інтелект переважає у художників, архітекторів, мисливців. Здатність чітко визначати дані простору та вміння змінювати його. Власники люблять збирати пазли, люблять ігри з лабіринтами, добре відчують поєднання кольорів; відрізняються добрим смаком в одязі; добре розвинена уява, часто мріють; добре запам'ятовують місця, деталі обстановки; швидко читають таблиці та розуміють діаграми.

4. Тілесно-кінестетичний інтелект: коли тіло – це основний інструмент самовираження. Рухами, танцями власники цього інтелекту розкажуть краще, ніж словами. Власники люблять виступати

на сцені; їм подобається майструвати, ліпити, знаходити застосування рук.

5. Музичний інтелект переважає у музикантів, композиторів. Власники здатні оцінити музику, швидко запам'ятовують та відтворюють мелодії, співають вголос чи про себе; добре відчують ритм; мають хороший слух, тягнуться до музичних інструментів.

6. Міжособистісний інтелект, його власники – хороші комунікатори, що швидко встановлюють контакти з оточуючими; знають, як сподобатися людям; вміло використовують свій вплив; добре відчують людей, їх настрої та стани; вміють швидко перебудуватись; можуть надати допомогу та підтримку; часто виявляються лідерами.

7. Внутрішньоособистісний інтелект, його власники не люблять спілкуватися з людьми, тому що люблять аналізувати себе, свої власні емоції, дії та переконання. Власники можуть об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони; люблять розмірковувати і працювати на самоті.

8. Екзистенційний інтелект, його власники думають про існування, про майбутнє, про сенс життя (як улаштований Всесвіт, чому у людей такі різні світогляди, у чому сенс життя, навіщо ми живемо, як взаємопов'язано все навколо).

9. Натуралістичний чи природний інтелект, його власники цікавляться довкіллям; виявляють інтерес до множинних видів флори та фауни; люблять вивчати рослини та тварин; піклуються про природу та екологію.

П'ять порад для розвитку кожного виду інтелекту

Вербальний інтелект

1. Записуйте всі ідеї, які спадають вам на думку.
2. Розповідайте історії: чи то випадок із життя, чи уривки з прочитаних вами книг, чи фрагменти з фільмів, що Вам сподобалися, ...
3. Якщо не знаєте значення слова, дізнайтеся його, скориставшись словником.
4. Читайте те, що вам цікаво, і неважливо – це глянсовий журнал чи твір світового класика.
5. Заведіть щоденник та записуйте туди абсолютно все, що хочеться.

Музичний інтелект

1. Співайте з друзями і на самоті, навіть якщо думаєте, що у вас немає голосу чи слуху.
2. Грайте в музичні ігри, наприклад, в «Вгадай мелодію».
3. Слухайте живу музику.
4. Не просто слухайте музику, а робіть це уважно: постарайтеся вловити звучання окремих інструментів, переходи, тональність та тембр.
5. Запишіться нарешті на уроки гри на будь-якому інструменті, який вам подобається. Напевно, ви вже дуже давно хочете спробувати!

Логіко-математичний інтелект

1. Грайте в ігри, де потрібна стратегія та логіка. Наприклад: шашки, шахи, доміно чи стратегічні ігри на комп'ютері, смартфоні.
2. Читайте наукові журнали та слухайте наукові передачі.
3. Візьміть за звичку приділяти 10–15 хвилин розгадуванню загадок та головоломок на логіку.
4. Спробуйте періодично проводити експерименти в домашніх умовах (тільки без загрози життю, звичайно).
5. Звертайте більше уваги на цифри у новинах.

Образний інтелект

1. Вивчайте мистецтво – від кінематографа до живопису. Ходіть до музеїв, галерей, купуйте книги з великими ілюстраціями.
2. Малюйте все, що вам спаде на думку, а також замальовуйте те, що відбувається навколо. Навіть якщо вам здається, що ви не вмієте.
3. Звертайте увагу на світ навколо та фотографуйте те, що вам здається цікавим.
4. Шукайте візерунки і закономірності в навколишньому дизайні, архітектурі, та хоч у розмітці на дорозі.
5. Спробуйте поспілкуватися із друзями чи сім'єю через картинки. Малюйте, і нехай вам відповідають також малюнком.

Тілесний інтелект

1. Як не банально, але займайтеся спортом. Необов'язково присвячувати йому більшу частину часу, достатньо буде взяти за звичку робити зарядку вранці.

2. Спробуйте дотягнутися язиком до носа, навчитися рухати вухами або по черзі піднімати брови – це також непогана розминка для вашого мозку.

3. Грайте в шаради, використовуйте мову тіла, щоб пояснювати якісь речі.

4. Займайтеся творчістю, яка передбачає роботу руками: вишивання, малювання, шиття тощо.

5. Медитуйте. Спробуйте відчувати кожную частину свого тіла, вичіть його, почергово напружуючи та розслаблюючи усі свої м'язи.

Соціальний інтелект

1. Заводьте нові знайомства. Поставте собі за мету спілкуватися кожен день, тиждень або місяць з незнайомою людиною. Скільки саме знайомств буде – вирішувати вам.

2. Станьте волонтером. Червоний Хрест, WWF, ЮНІСЕФ та багато інших локальних організацій потребують тих, хто їм допоможе.

3. Проводьте більше часу із близькими. Спробуйте взяти за традицію збиратися із сім'єю чи друзями по п'ятницях, грати в настільні ігри, ходити на заходи – все, що завгодно.

4. Не втрачайте можливості чогось навчитися в інших людей. Всі ми різні, і, напевно, якщо з кимось поспілкуватися, можна дізнатися щось цікаве.

5. Намагайтеся не судити про людину, не знаючи її. Ярлики навішувати, звичайно, зручно, але не завжди чесно та справедливо. Дізнайтеся іншого ближче, перш ніж робити якийсь висновок.

Внутрішньоособистісний інтелект

1. Спробуйте відкласти всі справи убік і запитати себе: хто я? Подумайте про те, яка ви людина, що для вас важливо, що вас тішить, що засмучує. І краще зафіксувати всі відповіді на папері, докладно та не поспішаючи.

2. Складіть список того, що у вас виходить, і того, що не виходить, але ви хочете навчитися цього. Придумайте, як вам освоїти нову навичку.

3. Ставте перед собою конкретні та здійсненні цілі. У наполеонівських планах немає сенсу, лише одні розчарування, бо шанси на їхнє виконання дуже мізерні.

4. Відведіть 10–15 хвилин на рефлексію наприкінці кожного дня. Подумайте про те, як пройшов ваш день, що сталося, що вийшло, а що – ні, і як це можна виправити (якщо можна).

5. Читайте книги з практичної психології. Вони дадуть багато корисної інформації про те, як ми влаштовані і допоможуть краще зрозуміти себе.

Природний інтелект

1. Найчастіше звертайте увагу на навколишній світ, природу, відмічайте деталі і стежте за процесами, що відбуваються навколо: як восени дерево день у день забарвлюється в жовтий, як трудяться мурахи.

2. Заведіть рослини та спостерігайте, як вони змінюються. Якщо ви зовсім не садівник, то почніть з невибагливих: за ними теж цікаво дивитися.

3. Підпишіться на канали або передачі про природу та природні явища.

4. Читайте книги та журнали про природу.

5. Займіться колекціонуванням листя, шишок і квітів, створіть свій гербарій з незвичайних, на вашу думку, рослин.

Філософський інтелект

1. Дивіться кіно з глибоким філософським змістом.

Наприклад, «Догвіль», «Вбити пересмішника» чи анімаційні (мультиплікаційні) фільми.

1.2. Відмінні риси інтелектуалів та людей з низьким рівнем інтелекту

Людей із низьким рівнем інтелекту видає одна риса. Дурень небезпечніший за найвитонченішого ворога, бо від нього не чекаєш каверзи, говорить народна мудрість. Як зрозуміти, що людина не вирізняється високим рівнем інтелекту. Дослідження показало одну рису, властиву всім безглуздим людям – це **«нарцисизм»**.

Придивіться до свого оточення, якщо серед ваших друзів чи знайомих є люди, в характері яких переважає нарцисизм, то будьте обережнішими з такими людьми.

«Король світу» може виявитися дурнем. Люди, які поведуться, як «королі світу», насправді рідко справляються з інтелектуальними тестами та завданнями.

У людей з яскраво вираженим нарцисизмом, любов'ю до самолюбівання, дикою самовпевненістю, слабкі когнітивні здібності, які стають причиною їхнього низького інтелектуального розвитку в житті. Добровольці, які не страждали на тотальну самозакоханість, під час експериментів тонко відчували питання, які ховали в собі каверзу. Вони були схильні до роздумів і найчастіше давали вірні відповіді в тестах IQ.

У той же час, страждаючи нарцисизмом, анітрохи не заглиблюючись у суть питання, видавали найочевиднішу відповідь, що лежить на поверхні. Завдання з каверзою їм зовсім не давалися, а кількість набраних балів у тестах IQ залишала бажати кращого. Саме це вчені називають порушенням когнітивної рефлексії.

Чим вище рівень інтелектуального розвитку в людини, тим менше вона схильна до самолюбівання і тим більше вона сумнівається у своїх талантах. Нарциси ж, при непохитній вірі у власні красу і розум, люблять ними хвалитися. Проте, насправді не справляються навіть із питаннями для школярів.

Відмінна риса розумних людей. Вчені назвали головну загальну особливість усіх інтелектуалів. Вченим вдалося виявити одну єдину рису характеру, властиву всім без винятку розумним людям, яка є ознакою розвинених розумових здібностей. Чим розумні люди відрізняються від решти?

Дослідники з Німеччини після тривалої роботи з людьми різного віку, статі, культурних традицій, віросповідання та соціального становища дійшли висновку.

Люди, які мають високорозвинений інтелект, мають у своєму запасі загальну рису, яка теж допомагає їм у реальному житті та на шляху до реалізації цілей. Йдеться про **терпіння**. Тестування показало, що розумні та ерудовані люди майже у 100 % випадків виявляються дуже терплячими. Вони можуть терпляче доводити розпочату справу до кінця.

Терплячі люди розумні не тому, що посидючі і багато працюють. Справа в особливо розвинених нейронних зв'язках у їхньому головному мозку, які і формують їхню особистість.

Нетерплячі люди як правило прагнуть блискавичних результатів, якщо не отримують їх, то розчаровуються та відволікаються на

інші напрямки діяльності. В результаті нічого їм так і не вдається у своєму житті досягти. У той же час ті, хто вміє терпіти, готові годинами просиджувати за розробкою планів, засвоєнням нових знань, що робить їх ще більш розвиненими інтелектуально і успішнішими в житті та діяльності.

Тема 2. Стилi мислення

План викладу теми 2

2.1. Модель стилів мислення (R. Bramson, A. Harrison).

2.2. Модель стилів мислення (N. Herrmann).

2.1. Модель стилів мислення (R. Bramson, A. Harrison)

Стилi мислення: модель Бремсона-Харрісона (R. Bramson, A. Harrison)

Під стилем мислення розуміють відкриту систему інтелектуальних стратегій, прийомів, вмінь, навиків і операцій, до яких особистість схильна в силу своїх індивідуальних особливостей (від системи цінностей і мотивації до характерологічних властивостей особистості).

Стилi мислення починають складатися в дитинстві і розвиваються протягом усього життя людини, згідно з досвідом і метаморфозами особистості.

Знання про стилі мислення значно знижують вірогідність виникнення ворожнечі між людьми як на рівні ділових, формальних, так і на рівні особистих відносин. І це найкращий стимул для придбання і творчого освоєння цих знань.

Проте, на жаль, самотійно нелегко отримати достовірне уявлення про свої чи чужі стилі мислення, особливості стратегій мислення, не тільки тому, хто не є професійним психологом, а й багатьом людям, які психологією займаються професійно.

Тому для визначення структури власних стилів мислення пропонується опитувальник «Стилi мислення» (R. Bramson, A. Harrison).

*Характеристики стилів мислення синтетичного, ідеалістичного,
прагматичного, аналітичного та реалістичного
за моделлю (R. Bramson, A. Harrison)*

Стиль Хар-ки	Синтезатор	Ідеаліст	Прагматик	Аналітик	Реаліст
Підхід	Інтегративний	Цілісний	Еклектичний	Дедуктивний	Індуктивний
Націленість	Шукає схожість у зовні несхожих, несумісних речах	Вітає широкий діапазон мнень	«Годиться все, що працює». «Що-небудь та працює»	Шукає «самий» кращий спосіб	Покладається на факти і думки експертів
Уявні стратегії	Негативний аналіз, відкрита конфронтація	Гуманність, визначення цілей і критеріїв	Планування можливості, маркетинговий підхід до прийняття рішень	Аналіз через синтез, систематичний аналіз варіантів	Спрощення, гостра корекція
Соціальні стереотипи	«Обурювач спокою» «Смутянян» «Завзятий сперечальник»	«Вихований» «Мила людина» «Жорстокий»	«Політик» «Політикан» «Швидкий»	«Істукан» «Робот» «Зануда» «Придира»	«Твердолобий» «Хватий» «Лідер»

**«Сильні» і «слабкі» сторони організаційної поведінки
у представників різних стилів мислення**

Стиль Сторони	Синтезатор	Ідеаліст	Прагматик	Аналітик	Реаліст
Може:					
«Слабкі»	Занадто наполегливо домагатися змін і нововведень («змін заради змін»)	Затягувати рішення пошуком «досконалого, бездоганного» рішення	Зайве поспішно домагатися віддачі від вкладень	Проявляти негнучкість, понад обережність	Грішити прагненням до надмірно спрощеним рішенням
«Сильні»	Звертати увагу інших на концептуальні аспекти справи	Бути вправним в чіткому формулюванні цілей і визначенні критеріїв	Концентруватися віддачі прибутків від вкладень	Проявляти негнучкість, понад обережність	Грішити прагненням до надмірно спрощеним рішенням
	Забезпечує у команді:				
	Дискусію і творчість в групі	Широкий спектр поглядів, цілі і норми	Експеримент і інновації	Стабільність і структуру	Спонування, порив і енергетичний заряд, імпульс

**Як вплинути на
Синтезатора, Ідеаліста, Прагматика, Аналітика, Реаліста?**

Синтезатора	Ідеаліста	Прагматика	Аналітика	Реаліста
Дотримуйтесь принципу додатковості. Навчіться «заманювати джина в пляшку». Навчіться вести «потішні бої». Уникайте бюрократії. Спірайтесь на «процедурну справедливість»	Просіть про допомогу. Апелюйте до «ідеалістичних ідеалів». Навчіться підтримувати зв'язок. Допоможіть йому не бути «приємним у всіх відносинах» Уникайте конфлікту, як чуми	Навчіться «ігор обміну». Навчіться «читати між рядками». Не соромтеся хвалити свій товар. Не заважайте йому подобатися. Навчіться «складання сил»	Навчіться говорити зі «стінкою». Навчіться терпляче слухати. Навчіться вчасно «перекладати стрілку». Ретельно готуйте матеріал. Шукайте «теорію»	Навчіться бути коротким. Беріть бика за роги. Навчіться виявляти ввічливу твердість. Давайте змогу контролювати ситуацію

2.2. Модель стилів мислення (N. Herrmann)

N. Herrmann виділив змішані стилі мислення, які виявляються у професійній діяльності та сприяють розширенню сфери впливу особистості. Він був лідером навчання керівників компанії General Electric в США. Цікаво те, що N. Herrmann був фізиком за освітою, і крім своєї діяльності менеджера, виявив себе співаком, художником, скульптором. Можливо, саме така різнобічна розвиненість його самого дозволила йому виділити «домінанти» (домінуючі моделі мислення і дій), які утворилися на основі природжених особливостей, пов'язаних з вихованням, освітнім і соціальним оточенням.

Люди мають різні ступені переваги за стилями мислення у кожному секторі, і N. Herrmann розробив систему виміру сили переваг мислення людини. Він назвав її Herrmann Системою щодо визначення мозкового домінування (HBDI).

Як часто говорить автор, у кожного з нас мозок є єдиним цілим, але з деяких причин ми не хочемо використовувати його цілком. Проте ми можемо це робити, тому система, розроблена вчепним, вимірює переваги, а не здібності. Звісно, тут є взаємозв'язок. Чим сильніша перевага якогось стилю мислення, тим ймовірніше, що людина буде надходити таким чином, що розвинеться певна навичка чи здатність. Очікується, що з часом людина набуде великого досвіду в мисленні у певних секторах.

Структура N. Herrmann моделі складається з таких компонентів: 4 квадранти відповідають 4 домінантам, які в кінцевому підсумку формують мислення і поведінку людини. Кожен квадрант для зручності сприйняття має свою робочу назву (в дужках альтернативні назви):

A – Аналітик;

B – Адміністратор (організатор, бюрократ);

C – Емпатійний (соціолог, психолог);

D – Новатор (творець, креативщик).

Кожен із зазначених стилів мислення може мати як позитивний, так і негативний вплив на лідерів та їх підлеглих. Немає інтелектуального стилю, який був би гіршим або кращим за інші, немає стилю ін-

Опис домінант

	A	B	C	D
Атрибути	Аналітичний Авторитарний Критичний Спирається на факти Логічний Математичний Кількісний Раціональний	Любитель порядку Консервативний Контролюючий Деталізований Любитель даних Негнучкий Процедурний Структурований Пунктуальний	Емоційний Інтуїтивний Музикальний Орієнтований на людину Духовний Символічний Товариський	Артистичний Повний фантазій Інтуїтивний (спрямований на рішення) Робить кілька справ одночасно Авантюрист Індивідуал
Відповідні навички і уміння	Аналізує Розраховує Виришує проблеми Працює з формулами і науковими викладками Любить командувати	Виконує адміністративні задачі Розробляє детальні плани Контролює Дотримується формальностей	Комунікабельний Генератор ідей Може навчати, тренувати і консулювати Може переконувати інших	Підносить ідеї Створює концепції Довіряє інтуїції
Типичні фрази (фрази-індикатори)	Системний підхід Критичний аналіз Важливий пункт Основні положення Аналізувати Викладати	Згідно ... [з чим] Так заведено Самодисципліна Ітерація Краще не ризикувати Безпека	Людські ресурси Людська цінність Спільний Індивідуальне Розвиток Робота в команді Сім'я	Задоволення Концептуальний Інноваційний Нова ідея Потрібно думати масштабніше
Що думають інші з приводу цього типу	Розважливий Холодний Безцеремонний Черствий Владний Бездушний Жорсткий Думає тільки про гроші	Не здатний думати самостійно Неповороткий Односторонній Розбірливий Безініціативний	Базика М'якотіль Приємний в спілкуванні	Непосидючий Фантаст Мрійник Недисциплінований Нереалістичний Божевільний

телекту, який є лідером перед іншими стилями, проте екстремальний прояв будь-якого стилю здатний давати негативний ефект, а саме: обмежувати успішність особистості.

Важливо пам'ятати, що навіть у людини з однією яскраво вираженою розумовою домінантою є переваги у кожному з чотирьох квадрантів N. Herrmann моделі.

Питання для самоконтролю

1. У чому сутність моделі множинного інтелекту, яку запропонував Г. Гарднер?
2. Чим відрізняються власники розвиненого вербального інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
3. Чим відрізняються власники розвиненого логіко-математичного інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
4. Чим відрізняються власники розвиненого візуально-просторового інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
5. Чим відрізняються власники розвиненого тілесно-кінестетичного інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
6. Чим відрізняються власники розвиненого музикального інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
7. Чим відрізняються власники розвиненого міжособистісного інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
8. Чим відрізняються власники розвиненого внутрішньоособистісного інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
9. Чим відрізняються власники розвиненого екзистенційного інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелекти?
10. Чим відрізняються власники розвиненого натуралістичного чи природнього інтелекту від людей, які мають розвинені інші інтелектуальні види?

Рекомендована література [1; 2]

ЛЕКЦІЯ 5 Емоційний інтелект

Тема 1. Історія розвитку поняття «емоційний інтелект»

План викладу теми 1

- 1.1. Визначення поняття «емоційний інтелект».
- 1.2. Історія розвитку поняття «емоційний інтелект».

1.1. Визначення поняття «емоційний інтелект»

Аристотель писав, що кожен може розгніватися – це легко, але зовсім не так легко розгніватися на того, хто цього заслуговує, причому до певних меж, у належний час, з належною метою та належним чином.

В середині 90-х років американський журналіст і психолог Д. Гоулман запропонував термін «емоційний інтелект», тим самим давши зрозуміти, що IQ, «інтелектуальний коефіцієнт» людини – не є абсолютним показником успішності у професійній сфері.

Емоційний інтелект – це здатність людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотивацію і бажання інших людей і свої власні, а також здатність керувати своїми емоціями та емоціями інших людей з метою вирішення практичних завдань.

Поняття емоційного та соціального інтелектів виникли як реакція на часту нездатність традиційних тестів інтелекту передбачити успішність людини у кар'єрі й у житті.

Цьому було знайдено пояснення, що полягало в тому, що успішні люди здатні до ефективної взаємодії з іншими людьми, що ґрунтується на емоційних зв'язках, та ефективному управлінні своїми власними емоціями, тоді як прийняте поняття інтелекту не включало ці аспекти, і тести інтелекту не оцінювали. Ці можливості.

1.2. Історія розвитку поняття «емоційний інтелект»

Дослідники	Дослідження
1	2
Ч. Дарвін	У монографії «Вираження емоцій у людей і тварин» (1872) автор висунув припущення про роль зовнішніх проявів емоцій для виживання та адаптації. Саме ЕІ був ключовим для виживання людини в доісторичні часи, оскільки він проявляється у здатності адаптуватися в навколишньому середовищі, уживатися та знаходити спільну мову з одноплемінниками та сусідніми племенами.
З. Фрейд	У науковій праці «Незадоволення культурою» (1913) автор пише, що перші закони та розпорядження етики, такі як вавилонський «Звід законів Хаммурапі» або едикт імператора Ашоки з династії Маур'їв протягом його правління з 272 по 231 роки до н. е., можна розцінювати саме як перші спроби приборкати та цивілізувати прояви емоцій.
Е. Thorndike	Створив першу публікацію, в якій розглянув соціальну взаємодію людей як вид інтелекту «Емоційний інтелект: питання побудови парадигми» в 1920 р. Ввів поняття «соціальний інтелект», що поєднує соціальний та ЕІ.
Д. Векслер	У 1940 р. він написав публікацію «Емоційний інтелект: що це таке і чому це важливо», в якій розділив здібності людини на «інтелектуальні» і «неінтелектуальні», до останніх він відніс афективні, особистісні та соціальні, і уклав, що саме «неінтелектуальні» здібності є ключовими при передбаченні життєвого успіху людини.
М. Белдок	У публікації «Чутливість до вираження емоційного значення в трьох способах спілкування» 1964 р. вперше ввів термін «ЕІ», ґрунтуючись на проведеному дослідженні про розпізнавання емоцій через інтонації, вираз обличчя та дотики.
Р. Бар-Он	У 1988 р. в докторській дисертації «Розробка концепції психологічного благополуччя» ввів поняття ЕІ EQ (Emotional Quotient (EQ), за аналогією з Intelligence Quotient (IQ). У 1996 р. на зборах американської асоціації психологів у Торонто представив свій новий тест EQ-i (Emotional Quotient Inventory), що містив перелік питань для визначення коефіцієнта ЕІ, з якого народилася модель ЕІ Бар-Она.
У. Пзін	У 1985 р. опублікував роботу «Вивчення емоцій: розвиток емоційного інтелекту», присвячену розвитку ЕІ.

1	2
P. Salovey, J. Mayer, D. Caruso	У 1990 р. опублікували статтю «Emotional Intelligence», в якій запропонували свою модель ЕІ, названу ними «модель здібностей». Дана модель передбачала наявність у людини здібностей до сприйняття емоцій, використання емоцій для стимуляції мислення, розуміння емоцій та управління емоціями.
Д. Гоулман	У 1995 р. опублікував науково-популярну книгу Emotional Intelligence, в якій описав історію розвитку теорії ЕІ, дав огляд сучасних наукових уявлень про ЕІ та представив власну модель ЕІ, яка згодом отримала назву змішаної моделі. Ця модель передбачає дію 5 факторів: самопізнання, саморегуляції, мотивації, емпатії та соціальних навичок.

Тема 2. Емпатія

План викладу теми 2

2.1. Визначенні поняття «емпатія»

2.2. Раціональне, емоційне, інтуїтивне в емпатії

2.1. Визначенні поняття «емпатія»

Емпатія: розуміння емоцій іншої людини

Емпатія (від грец. *empathia* – співпереживання) – емоційна чуйність людини на переживання іншої людини, а також співпереживання – переживання людиною тих самих емоційних станів, які відчуває інший, на основі повного ототожнення.

Розвиток емпатичних здібностей особистості сприяє підвищенню продуктивності діяльності, підвищенню компетентності у спілкуванні та розвитку ефективних контактів з іншими людьми.

Раціональне у емпатії проявляється у причетності – в увазі до іншого, у спостережливості за іншим, у чіпкості сприйняття реакцій, станів та властивостей іншого. Око – не спить, вухо – гостро, відчуття – загострені, сприйняття – концентроване, мислення – актуалізоване. Усі психічні пізнавальні процеси спрямовані на іншого. Таким чином, раціональний момент в емпатії – не формальна логіка, але інтенсивна аналітична переробка інформації про інше, що надходить одночасно за допомогою різних сенсорних каналів.

Емоційне в емпатії пов'язане з розумінням іншого на основі свого емоційного досвіду, за допомогою емоційних асоціацій та переносів: я б переживав, реагував так (не так); зазвичай сприймаю, оцінюю це так (не так); мене зазвичай це хвилює (не хвилює) тощо.

Інтуїтивне при емпатійному осягненні іншого зводиться до підсвідомої обробки інформації про партнера.

Узагальнення та висновки про партнера здійснюються без участі логічного аналізу, але на основі несвідомих зіставлень із минулим досвідом людини.

Емпатія дозволяє людині відчувати, зрозуміти та досягнути сутність іншої людини. Не так зрозуміти, скільки вловити таємні рухи її душі: суть мотивів і сенс вчинків, джерела інтересів чи апатій, причини брехні чи щирості, цілі замкнутості чи розв'язності, передбачити індивідуальні особливості іншої людини, та впливати на неї у потрібному напрямі. У цьому сенсі емпатія – найбільш цінне знаряддя пізнання людської індивідуальності, а не тільки здатність демонструвати співучасть і співпереживання.

Питання для самоконтролю

1. Як визначається поняття «емоційний інтелект»?
2. Які причини виникнення понять «емоційний інтелект», «соціальний інтелект»?
3. Яке припущення про роль зовнішніх проявів емоцій для виживання та адаптації висунув Ч. Дарвін?
4. Який вплив дослідження Р. Salovey, J. Mayer, D. Caruso вплинули на розвиток проблеми емоційного інтелекту?
5. Як визначається поняття «емпатія»?
6. Як розвиток емпатійних здібностей особистості впливає на успішність професійної діяльності?
7. Як у емпатії проявляється раціональне?
8. Як у емпатії проявляється емоційне?
9. Як у емпатії проявляється інтуїтивне?
10. Як у емпатії проявляється раціональне?

Рекомендована література [3; 15; 29; 33]

ЛЕКЦІЯ 6

Самоефективність. Успішність діяльності

Тема 1. Самоефективність

План викладу теми 1

1.1. Ефективність: визначення, принципи підвищення.

1.2. Самоефективність.

1.1. Ефективність: визначення, принципи підвищення

Ефективність (лат. *efficientia*) – співвідношення між досягнутим результатом та використаними ресурсами

Ефективність – це здатність виконувати роботу та досягати необхідного чи бажаного результату з найменшою витратою часу та фізичних та психологічних зусиль.

Доктор наук Н. Фіоре (N. Fiore) спеціалізується на психології здоров'я, а також на питаннях успіху в трудовій діяльності та управління стресом. Він допоміг тисячам людей максимально розкрити їхній особистісний потенціал, консультуючи як приватних клієнтів, так і різні організації, у тому числі Bechtel, AT&T та Levi Strauss. В даний час він є консультантом з питань менеджменту і бізнесу та працює у приватній клініці в Берклі.

Н. Фіоре пропонує озброїтися позитивною психологією та новими установками, щоб працювалося легше, швидше та веселіше. Вчений запропонував стратегії ефективної, продуктивної, результативної та ініціативної праці.

Вчений розмірковує, що ідея ставитись до роботи як до розваги може здатися парадоксальною, але навіть якщо поставлене перед вами завдання нудне, воно тренує мозок. Є щось захоплююче у переході від незнання до знання. Інакше навіщо ви розгадуєте кросворди, граєте в шахи, читаете детективи чи вчитеся танцювати сальсу?

Сім основних принципів підвищення ефективності (Н. Фьоре)

1. Займіться виправленням наявних звичок. Найкоротший шлях – узгодити моделі поведінки, що сформувалися, з правильними. Найчастіше доведеться відмовитися від старих і виробити нові звички.

2. Замініть напругу відчуттям легкості – це закон зворотного зусилля. Напруга – ознака того, що ви рухаєтеся в неправильному напрямку. «Якщо ви штовхаєте двері, а вони не відчиняються, спробуйте потягнути їх на себе. Образно кажучи, у житті всі двері на петлях – як і більшість життєвих проблем, тому вони легко відчиняються».

3. Концентруйтеся не на собі, а на задачі. Запишіть свої переконання у двох колонках: у першій – думки про минуле, майбутнє та досконалі помилки, у другій – думки про нагальне завдання. Студенти, навчені швидко переходити від еґо-орієнтованих думок першої колонки до питання «Що я знаю про проблему?» з другої, значно покращили свої показники на вступних та випускних іспитах.

4. Замість «потрібно закінчити» скажіть: «час почина-ти». Погані керівники змушують підлеглих робити те, що не хочуть, цим викликаючи опір і невдоволення. «Треба» означає «ви не хочете, але я примушу вас це зробити». Слово «треба» непродуктивне та провокує саботаж. Слово «треба» провокує внутрішній конфлікт, який позбавляє вас сил, блокує мотивацію і лише ускладнює завдання.

5. Замість «треба закінчити виснажливий і тривалий про-ект» скажіть: «попрацюю я 15 хвилин». Націльте себе та своїх підлеглих на 15 або 30 хвилин безперервної роботи. Чітко позначений час – найкращий метод боротьби з факторами, що відволікають, а перерви між роботою можна використовувати як заохочення: потягтися, викинути непотрібні папери, перевірити пошту або СМС.

6. Замість постійної марної напруги окремих частин мозку цілком задійте всі його складові. Один із найефективніших способів подвоїти продуктивність та знизити рівень стресу – знайти

шлях до свого несвідомого. Автор пише, що він перевіряв ефективність цього на собі, написавши докторську протягом року. «Я залишав усі найважчі завдання на відпрацювання сну та підсвідомості і щоранку прокидався з рішенням та бажанням попрацювати 15–30 хвилин до сніданку».

7. Робіть відповідно до своїх вищих цінностей і поточних цілей. Переживаєте через прочухан від начальства, знаходитеся в пошуку нової роботи, зависаєте в інтернеті або в телефонних дзвінках приятелю? 90 % подібних думок містять застарілі помилки, які не відповідають вашій нинішній місії, посадовій інструкції, цілям та здібностям дорослої людини. Більшість із них – примітивне відтворення поведінкових стереотипів.

1.2. Самоефективність

Самоефективність особистості є важливим предиктором поведінки і успішності професійної діяльності людей, тому вивчення психологічних механізмів, які впливають на успішність особистості допоможуть реалізувати і розвивати особистісний потенціал, можуть бути використані для психокорекційного впливу.

Феномен самоефективності особистості є складним, комплексним, має міждисциплінарний характер, досліджується за допомогою категорій, понять, ідей зарубіжних і вітчизняних дослідників різних наукових напрямів: в психології особистості і мотивації А. Bandura в кінці 70-х рр. XX-го століття запропонував найбільш впливову і цікаву концепцію, яка має назву «теорія самоефективності» (А. Bandura); в професійній діяльності (А. Маслоу), в менеджменті і бізнесі (Ю. Швалб, А. Маслоу, Т. Чернявська), в галузі навчання і освіти (А. Bandura, Т. Гордєєва).

У всіх сферах життя – професійній, соціальній, навчання і освіти, фізкультури і спорту високих досягнень, уявлення людей про власну ефективність є підставою для їх мотивації, особистих досягнень і гармонійних взаємовідносин. Віра людей в те, що їх власна діяльність може призводити до бажаних результатів, надає їм сили і стимули для необхідної активності, завзятості, наполегливості і адаптивного реагування на труднощі. Примусова робота теж може приносити необхідні результати, але надання можливості вибору, якою роботою займатися, повертає людей до того, що

у них краще виходить, до тих завдань, які більш відповідають їх власним можливостям і здібностям.

Термін «самоефективність» запропонував А. Bandura для визначення відчуття індивідом своїх здібностей, своїх можливостей справлятися з певним набором ситуацій, які виникають в його житті.

Сутність поняття «самоефективність» дослідники визначають по-різному: в контексті мотивації досягнення (J. Atkinson, A. Bandura; Т. Гордєєва, D. McClelland, Т. Чернявська), як складову самоактуалізації та особистісного потенціалу (Т. Гордєєва; А. Маслоу), як детермінанту позитивного мислення, щастя та суб'єктивного благополуччя (М. Селігман та ін.).

Наш багаторічний практичний і дослідницький досвід в галузі організаційної поведінки, розвитку людських ресурсів на виробничих підприємствах і в бізнес-організаціях; бізнес-консультування та бізнес-коучингу керівників вітчизняних підприємств та бізнес-організацій свідчить про те, що створення, управління та розвиток підприємств чи власного бізнесу вимагає від керівників та бізнесменів особливих професійно важливих особистісних якостей, таких як: мотиваційна спрямованість на досягнення та успішність професійної діяльності, нестандартні вольові рішення та дії, пошук і знаходження нових економічних можливостей, прийняття відповідальності за свої рішення і дії на себе, вміння вибудовувати потрібні відносини, управління різними за складом і чисельністю групами людей. Наряду з усіма цими необхідними професійними якостями для успішної професійної діяльності вкрай необхідно, щоб керівники були сповнені бажання і інтересу до активної творчої діяльності і вірили в свою власну ефективність.

Тема 2. Успішність особистості у професійній діяльності

План викладу теми 2

- 2.1. Успішність особистості у діяльності.
- 2.2. Динамічна модель успішності особистості в бізнесі (Т. Чернявська).

2.1. Успішність особистості у діяльності

Психологія успішності особистості у професійній діяльності – це актуальний напрям в сучасній науковій психології.

Т. Чернявська в дослідженні психології успішності особистості в бізнесі показала, що особистість, яка успішна в бізнес-діяльності, може більш ефективно, в порівнянні з іншими, самореалізовуватися в соціальному середовищі, зберігаючи при цьому необхідний баланс особистої свободи і індивідуальної своєрідності.

Значущість психологічних знань для професійної бізнес-діяльності науково визнали, коли в 2002 році американський психолог D. Kahneman отримав Нобелівську премію «за вживання психологічної методики в економічній науці, особливо – при дослідженні формування думок і ухвалення рішень в умовах невизначеності» (згідно з офіційним формулюванням).

Для психології бізнес – це одна з областей професійної діяльності людей. Кожна людина може знайти в ній свої інтереси, досягати життєво важливих цілей, отримувати значимі результати і задоволення від своєї власної активності. Це означає і те, що бізнесу як професійній діяльності можна і необхідно навчатися. Хоча, звичайно ж, і тут є люди здатні, талановиті і навіть геніальні, які завжди досягатимуть надзвичайних успіхів.

На думку Е. Фромма найближче до розуміння успішної особистості наближається так званий *продуктивний тип характеру*. Це людина креативна, незалежна, спокійна, чесна і любляча. Продуктивне мислення забезпечує їй раціональний, свідомий рівень соціальної самоідентифікації, а продуктивна праця – це можливість творчого самовираження через створення суспільно корисного продукту. Сила продуктивної любові, реалізуючись в пошані, турботі і відповідальності за іншого, об'єктивується в прийнятті будь-якої живої істоти і небайдужістю до її потреб.

Особистість, що успішна в професійній діяльності, – це, перш за все, професійно зріла особистість, яка знаходиться в безперервному, що продовжується все професійне життя, процесі становлення (самоактуалізації, самореалізації).

Важливі **характеристики професійно-успішної особистості** – це причетність до роботи компанії, прагнення до самоактуалізації, психічне здоров'я, функціональна автономність (незалежність), вмотивованість активності усвідомленими процесами, за-

лученість та включеність, стан потоку – відзначають А. Маслоу, К. Роджерс, М. Селігман, Т. Чернявська, М. Чиксентмігаї.

Наші дослідження показали, що до сучасних тенденцій професійної управлінської діяльності можна віднести: домінування не раціонально-прагматичних аспектів управління, а соціально-психологічних аспектів, особистісних компонентів діяльності; здатність здійснення безперервного спілкування, орієнтованого на передачу управлінської інформації, здобуття і обробку зворотного зв'язку та зворотної інформації; знання основ та технологій менеджменту, які сприяють підвищенню ефективності та результативності діяльності організації і рівня задоволеності працівників працею, формуванню відчуття причетності до роботи компанії (Т. Чернявська).

В західній психології звернення до психологічних ресурсів та потенціалу особистості, до вивчення чинників позитивної поведінки та діяльності має давню традицію у рамках гуманістичного підходу та екзистенційно-позитивної психології (Д. Леонтьєв, А. Маслоу, К. Роджерс, М. Селігман, М. Чиксентмігаї). Ці вчені розглядають людину як суб'єкт самодетермінації, що володіє властивостями: усвідомленість життя, відповідальність, толерантність, життєстійкість, особистісна автономія, ціннісні орієнтації, тимчасова перспектива, внутрішня мотивація, свобода вибору дій та вчинків.

На думку А. Маслоу, у самій природі людини закладені можливості позитивного розвитку та самовдосконалення; деструктивні дії людей є не наслідком спадкоємних вад, а підсумком фрустрацій, тиску зовнішніх сил, незадоволення основних потреб. На думку вченого, людей, що дійсно самоактуалізуються, налічується близько 1 % населення і їм властива ділова спрямованість (зайнятість не собою, а своїм життєвим завданням або місією).

2.2. Динамічна модель успішності особистості в бізнесі (Т. Чернявська)

Динамічна модель успішності особистості в бізнесі, яку представила у своїй докторській дисертаційній роботі Т. Чернявська, відображає складну взаємодію і взаємовплив психологічних процесів і механізмів, таких як:

1) енергійна залученість в бізнес-процеси; їй характерні готовність до усвідомленого ризику з одночасною мінімізацією погроз;

максимізація цілей, завдань і піднесення потреб (бажання лідирувати на ринку, жадання перемоги над конкурентами, бажання відчувати радість від втілення бізнес-ідей, внутрішня потреба в самоактуалізації, творчій реалізації свого потенціалу);

2) когнітивно-емоційні процеси (бізнес-почуття, бізнес-інтуїція, бізнес-креативність і стратегічне, системне, концептуальне мислення), нестандартні вольові дії і гнучкість в спілкуванні;

3) результативно-оцінні процеси включають зростання продуктивності і ефективності, якості, прибутку, прогресу, впровадження інновацій; професійну задоволеність, розвинену професійну самосвідомість, адекватну самооцінку і оцінку досягнень.

Характерною рисою успішного бізнесмена є максимізація цілей. Чим значніше цілі і завдання бізнесмена і змістовніше його професійна бізнес-діяльність, тим жорсткіше виявляється детермінуюча сила цілей і завдань.

Бізнес-цілі обумовлені бізнес-мотивами. Наш досвід дослідження бізнесменів показує, що у бізнесменів великі амбіції і великі домагання, і вони нікому не дозволяють недооцінювати себе, але їм треба бути реалістичними і об'єктивними, щоб не відчувати себе більш значимішими, ніж вони є у реальності, щоб не відриватися від реальності, залишатися адекватними даним конкретним умовам сучасного бізнесу. Стосунки, які реалізуються в дії, значимі для бізнесменів, є і мотивами, і тим, що додає цим діям сенс.

Характер впливу оцінки досягнень на професійну бізнес-діяльність і успішність в ній її суб'єкта обумовлений і тим, наскільки правильно і благополучно його відношення до тієї справи, яку він робить і наскільки справа і досягнення його задовольняють.

Механізм оцінки бізнесменами своїх досягнень, за нашими спостереженнями, працює таким чином: досягнення необхідної цілі «створює» нову ціль, рух до якої є більш переважний, коштовний.

Отже, піднесення бізнес-потреб у бізнесменів відбувається внаслідок механізму оцінки своїх досягнень, що дозволяє підтримувати їх внутрішню мотивацію діяльності на високому рівні.

«Того, хто стоїть на місці – обходять. Задоволений собою – є втраченим» – так говорять бізнесмени про себе.

Енергійна залученість в бізнес-процеси, що є прямою залученістю і в бізнес-проблеми, вимагає від бізнесменів швидких і нестандартних вольових дій. В якості мотиву, або спонуки до дії, завжди виступає переживання чогось особистісно значимого. Для успішного бізнесмена-професіонала – це, в першу чергу, досягнення, перемога, радість втілення бізнес-ідеї, причетність до високих професійних стандартів, і, звичайно ж – гроші, вплив, влада.

Зовнішніми двигунами бізнес-діяльності виступають потреби і чекання клієнтів. Механізм ринкових стосунків полягає в тому, що споживач диктує умови на ринку, а виробник до них пристосовується. Ринок і його основна фігура – підприємець більше націлені на задоволення потреб людей тому, що підприємцями рухає прагнення отримати прибуток, який для підприємця служить стимул-реакцією до вивчення потреб людей і до діяльності щодо їх задоволення.

Питання для самоконтролю

1. Як визначається поняття «ефективність»?
2. Розкрийте сутність парадоксальної ідеї «ставитися до роботи як до розваги?»
3. Який стосунок має відношення до роботи як до розваги до тренування мозку чи до підвищення ефективності діяльності?
4. У чому полягає закон зворотного зусилля?
5. Поясніть, чому вважається, що напруга є ознакою того, що ви рухаєтеся в неправильному напрямку?
6. Поясніть, чому вважається, що відчуття легкості – це ознака того, що ви рухаєтеся у правильному напрямку?
7. У чому важливість психологічних знань для професійної бізнес-діяльності?
8. Які видатні психологи досліджували проблеми успішності особистості у професійній діяльності?
9. Наведіть характеристики професійно-успішної особистості.
10. Як можна обґрунтувати думку А. Маслоу про те, що в самій природі людини закладено можливості позитивного розвитку та самовдосконалення?

Рекомендована література [6; 8; 10; 12; 13; 16; 21; 23; 28]

ЛЕКЦІЯ 7

Оптимізм. Щастя. Благополуччя. Стан потоку

Тема 1. Оптимізм. Щастя. Благополуччя

План викладу теми 1

1.1. Оптимізм – песимізм.

1.2. Щастя. Благополуччя.

1.1. Оптимізм - песимізм

D. Kahneman заснував психологію економічної поведінки людини, яка ґрунтується на ірраціональному ставленні і прийнятті ризику при прийнятті рішень в умовах невизначеності, постійних змін. Вчений стверджує, що людина, яка **оптимістично** відноситься до себе і до життя, генетично успадковує свій оптимістичний характер. Дослідник вважає, що оптимісти, як правило, бувають життєрадісними, рідше відчувають тривожність, мають сильний характер, частіше бувають сміливими.

Оптимістичний та песимістичний стилі пояснення (М. Селігман)

Оптимізм і песимізм – не просто умонастрій особистості, вони відображають абсолютно різноспрямовану практичну орієнтацію у світі. Оптимісти, які фокусують свою увагу на позитивному боці буття, бачать бажані цілі як досяжні і продовжують докладати зусиль для реалізації цих цілей, навіть коли прогрес іде повільно чи важко. Песимісти ж, які акцентують увагу на негативному боці життя, вважають свої бажані цілі недосяжними і відмовляються заздалегідь робити будь-яких зусиль задля їх здійснення.

Так, оптимісти для певних робіт, наприклад, менеджером продаж, для рекламної діяльності, є більш ефективними працівниками. Песимісти, з одного боку, гірше ніж оптимісти справляються зі стресом. З іншого боку, захисний песимізм може бути адаптивним механізмом, оскільки попереджає людей про загрози, які можуть

ігнорувати оптимісти. Наприклад, захисне песимістичне мислення авіадиспетчера допомагає йому прораховувати всі можливі плюси та мінуси аварійних ситуацій. Отже, відповідно до вимог професій важливо виявляти особливості оптимістичного/песимістичного спектру особистості під час професійного відбору.

1.2. Щастя. Благополуччя

М. Селігман науково визначив поняття «суб'єктивне відчуття щастя» та «психологічне благополуччя». На думку автора, щаслива людина відчуває себе сильною, енергійною, здатною активно діяти; усвідомлює відчуття щасливих моментів життя та діяльності, що допомагає здійснювати продуктивну роботу.

Психологічне дослідження *щастя* М. Чиксентмігаї, тривало чверть століття. Дослідження розкрило, що наділяє наше життя сенсом. Вчений пише, що неможливо досягти стану потоку, і (тим більше) жити в потоці, поки людина не прийме деякі істини про себе і навколишній світ. У чому вони полягають?

Щастя людини – це стан, який *залежить тільки від неї та її реакцій на події*, що відбуваються навколо. Щастя не може бути обумовлено зовнішніми факторами.

Відповідальність за своє життя і свій вибір лежить в основі особистого благополуччя.

Щасливим стати не можна без певних життєвих цілей, зворотнього зв'язку – відгуку на свою діяльність від світу. Щастя не можна свідомо придбати, його можна знайти, лише повністю занурюючись в деталі того, чим ми займаємося щодня. Спроби гнатися за щастям, як таким, є помилковими. Натомість ми повинні визнавати ті моменти, коли ми справді щасливі; розуміти, що ми робимо, коли ми відчуваємо себе сильними та «справжніми»; і здійснювати якнайбільше таких вчинків.

Тема 2. Стан потоку

План викладу теми 2

2.1. Визначення «стану потоку».

2.2. Стан потоку як оптимальний стан внутрішньої мотивації.

2.1. Визначення «стану потоку»

М. Чиксентмігаї підкреслює, що людина переживає щасливі моменти, коли вона залучена в цікаву і захоплюючу діяльність, що задовольняє її потреби та очікування, в якій виконує важливу роль, переживає *стан «потоку»*.

Стан потоку, на думку вченого – це одне з найкращих емоційних станів людини, при якому вона знаходиться у гармонії з собою і повністю задоволена життям, діяльністю, оточенням. Також стан потоку є висококонцентрованим психічним станом, що підвищує ефективність та успішність діяльності людини.

У книзі М. Чиксентмігаї «Потік. Психологія оптимального досвіду (переживання)» автор знайомить читачів із теорією, згідно з якою люди найбільш щасливі, благополучні якщо перебувають в особливому потоковому стані, що нагадує стан «Дзен»: в стані повного єднання з діяльністю та ситуацією.

Вчений описує стан потоку як повну залученість в діяльність заради змісту самого процесу. В цей момент час пролітає непомітно для людини, а будь-які наступні думки і дії впливають з попередніх, немов цілісна мелодія. Людина цілком залучена в процес, а навички застосовуються на межі можливостей.

Як результат, утворюється щось подібне до продуктивної гармонії зі світом і самим собою.

2.2. Стан потоку як оптимальний стан внутрішньої мотивації

Стан потоку можна вважати оптимальним станом внутрішньої мотивації, за якою людина повністю включена у те, що вона робить. Кожен мав це відчуття, яке характеризується свободою, радістю, почуттям задоволення та майстерності, коли деякі потреби, в тому числі й базові, зазвичай ігноруються. Людина забуває про час, голод, свою соціальну роль тощо.

Питання для самоконтролю

1. На яких ідеях ґрунтується психологія економічної поведінки людини, яку заснувала D. Kahneman?
2. Якими характеристиками описує D. Kahneman людину, яка оптимістично ставиться до себе і навколишнього світу?

3. Як М. Селігман характеризує оптиміста / песиміста?
4. Яке значення має виявлення особливостей оптимістичного / песимістичного спектра особистості під час професійного відбору?
5. Для яких професій та професійних видів діяльності професійно важливою якістю є оптимізм / песимізм?
6. Як визначається поняття «захисний песимізм»?
7. Наведіть конкретні приклади як проявляється оптимістичний спектр у Вашій власній поведінці, діяльності (навчальній, професійній)?
8. Наведіть конкретні приклади, як проявляється песимістичний спектр у Вашій власній поведінці, діяльності (навчальній, професійній)?
9. Як саме М. Селігман науково визначив поняття «суб'єктивне відчуття щастя»?
10. Як визначається поняття «стан потоку» та яке значення має цей феномен для ефективності діяльності?

Рекомендована література [13; 23; 28]

ЛЕКЦІЯ 8

Особистісний потенціал у ситуації невизначеності та вибору

Тема 1. Умови невизначеності під час прийняття рішень

План викладу теми 1

- 1.1. Визначення поняття «умови невизначеності».
- 1.2. Умови невизначеності та вибору під час прийняття рішень.

1.1. Визначення поняття «умови невизначеності»

Умовами невизначеності вважається ситуація, коли результати прийнятих рішень невідомі.

Невизначеність поділяється на стохастичну (є інформація про розподіл ймовірності на безлічі результатів), поведінкову (є інформація про вплив на результати поведінки учасників), природну (є інформація тільки про можливі результати і відсутня про зв'язок між рішеннями та результатами) і апіорну (немає інформації про можливі результати).

1.2. Умови невизначеності та вибору під час прийняття рішень

Завдання обґрунтування рішень в умовах невизначеності всіх типів крім апіорної зводиться до звуження вихідної множини альтернатив на основі інформації, яку має особа, яка приймає рішення. Якість рекомендацій для прийняття рішень в умовах стохастичної невизначеності підвищується при врахуванні таких характеристик особистості особи, яка приймає рішення, як ставлення до своїх виграшів та програшів, схильність до ризику. Обґрунтування рішень за умов апіорної невизначеності можливе побудовою алгоритмів адаптивного управління.

Останнім часом зростання обсягу інформації призвело до наступної суперечності. З одного боку, існує великий обсяг інформації, що характеризує стан об'єкта управління та керуючого органу.

З іншого боку, можна говорити про наявність інформаційного дефіциту при прийнятті управлінських рішень, зумовленого в більшості випадків неможливістю особам, які приймають рішення, з усього обсягу даних вичленувати та проаналізувати саме ту інформацію, яка необхідна для вирішення проблемної ситуації.

Тема 2. Особистісний потенціал в умовах невизначеності та вибору (D. Kahneman)

План викладу теми 2

- 2.1. Теорія перспектив (D. Kahneman, A. Tversky).
- 2.2. «Чорний лебідь» М. Талеба як непередбачувана подія та «антикрихкість» як основа подолання невизначеності.

2.1. Теорія перспектив (D. Kahneman, A. Tversky)

D. Kahneman – ізраїльсько-американський психолог. Один із основоположників поведінкової економіки, в якій об'єднані економіка та когнітивістика для пояснення ірраціональності ставлення людини до ризику у прийнятті рішень та в управлінні своєю поведінкою. Знаменитий своєю роботою, виконаною спільно з А. Tversky та іншими авторами, щодо встановлення когнітивної основи для загальних людських помилок у використанні евристик, а також для розвитку теорії перспектив.

Теорія перспектив (D. Kahneman, A. Tversky) поміщає поведінкову економіку більш міцну основу свідчень. Ця теорія вказала, що люди більш зосереджені на «змінах» корисності своїх станів, ніж на корисності самих станів, а оцінка відповідних суб'єктивних ймовірностей помітно зміщена щодо притаманної кожному «точки відрахування».

2.2. «Чорний лебідь» М. Талеба як непередбачувана подія та «антикрихкість» як основа подолання невизначеності

Теорія Тверски-Канемана передбачає зв'язок прогнозування та вибору (рішення чи судження) з осмисленням та оцінюванням подій, настання яких мало місце раніше. Вона не охоплює процеси передчувань та оцінювання тих подій, які не тільки ще не наступа-

ли, а й не мислилися людиною (чи людством). Саме до таких подій звернувся Н. Талеб, ввівши у своїх книгах уявлення про «Чорного лебедя» як непередбачуваної події та «антикрихкості» як основи подолання невизначеності.

Невизначеність – це ситуація, що виникає з двозначної інформації або за її відсутності. Виникає з двох причин:

- лінь чи невігластво (чи те й інше разом);
- коли події передбачити просто неможливо через величезну кількість факторів, про частину яких людина навіть не підозрює.

Книгу «Чорний лебідь» Н. Талеб присвятив подіям, «яких ніхто не чекав». До них він відносить Першу світову війну, терористичні атаки 11 вересня 2001 року, чорний понеділок 1987 року. Суть цих «чорних лебедів» у тому, що їх ніхто не зміг передбачити.

«Чорним лебедем» називається подія, що вибивається навіть із найфантастичніших теорій.

Вона має такі характеристики:

- ця подія аномальна, оскільки ніщо в минулому її не віщувало,
- вона має величезну силу впливу,
- людина, підкоряючись своїй природі, вигадує їй пояснення, але вже після того, як вона сталася,
- пристосуватися до вторгнення «Чорних лебедів», які згодом почали навідуватися все частіше, ми не змогли, тому ми почали їх боятися,
- боятися настільки, що ще більше вчепилися в ідею визначеності. Потреба у визначеності – природна потреба людини. Але водночас і недолік мислення.

Збираючи дані, аналізуючи їх і роблячи прогнози, ми незмінно здійснюємо одні й самі помилки:

а) вихоплюємо фрагменти з цілої картини побаченого та шляхом їх узагальнення робимо висновки про невидиме;

б) прагнемо логічно ув'язати розрізнені факти та події, перетворюючи їх на історію, вписуючи на схему;

в) поводимося так, ніби «Чорних лебедів» немає;

г) забуваємо: те, що ми бачимо, може виявитися не всім, що є на світі;

д) зосереджуємось на кількох ясно окреслених зонах невизначеності.

Тим часом логіка «Чорного лебедя» робить набагато важливішим те, чого ми не знаємо. Багато «Чорних лебедів», з'явившись, вразили світ саме тому, що на них ніхто не чекав.

Звичайно, проаналізувавши постфактум великі катастрофи та теракти, ми змогли чомусь навчитися. Але тут же вирішили: більше такого не повториться, і опинилися в пастці.

Наступний «Чорний лебідь» може бути зовсім іншим. Однак, поки ця подія не матеріалізується, вона залишається для нас занадто абстрактною. Отже, коли черговий «Чорний лебідь» змахне крилом, земля знову піде у нас з-під ніг.

Правило прийняття рішення за умов невизначеності

Ви ніколи не знатимете невідоме, тому повинні зосередитися не на ймовірності події, а на її наслідках (позитивних чи негативних), передбачити які набагато простіше.

В результаті, коли «Чорний лебідь» нагряне, все, що вам залишиться, – пом'якшити наслідки його візиту.

У результаті зусилля, які ми докладаємо, щоб уникнути масштабних непередбачених подій: кризи, катаклізми, теракти, марні. Боятися подібних подій є малопродуктивною справою.

Набагато корисніше допускати їхню ймовірність і навчитися жити зі знанням того, що зміни можуть відбутися раптово. І бути готовими:

- не довіряти масштабним прогнозам, зробленим як держчиновниками, так і незалежними експертами; пам'ятати, що чим більший часовий відрізок охоплює прогноз, тим нижчою є його достовірність;
- приймаючи рішення за умов невизначеності треба зосередитися на наслідках раптової великої події, а не на її ймовірності,
- бути консервативним у справах і зводити ризики до мінімуму, щоб забезпечити можливість витратити частину ресурсів на щось безрозсудне (нераціональне), але корисне.
- прагнути до зустрічі із «Чорним лебедем», бути відкритим для успіху і не розкидатися можливостями,
- приймати непередбачені події як даність і намагатися пом'якшити їхні наслідки.

Питання для самоконтролю

1. Як визначаються умови невизначеності?
2. Як умови невизначеності та необхідності вибору впливають на прийняття рішень?
3. До якої суперечності призвело зростання обсягу інформації останнім часом?
4. У чому полягає сутність теорії перспектив (D. Kahneman, A. Tversky)?
5. Які події описує М. Талеб у своїй концепції «Чорного лебедя»?
6. Що саме М. Талеб визначає як основу подолання невизначеності?
7. Опишіть причини, за якими виникає невизначеність?
8. Які події М. Талеб відносить до таких, «які ніхто не чекав»?
9. Які події М. Талеб називає «Чорним лебедем»?
10. Які характеристики за М. Талебом має «Чорний лебідь»?

Рекомендована література [13; 14; 24; 29; 30]

ЛЕКЦІЯ 9 Життєстійкість

Тема 1. Аналіз останніх досліджень з проблеми життєстійкості

План викладу теми 1

- 1.1. Життєстійкість: поняття, характеристики.
- 1.2. Аналіз останніх досліджень з проблеми життєстійкості.

1.1. Життєстійкість: поняття, характеристики

Життєстійкість характеризує здатність протистояти негативним наслідкам стресових, екстремальних або кризових умов. Життєстійкість особистості є важливим фактором успішності професійної діяльності людей та сприяє підвищенню їх фізичного та психічного здоров'я при подоланні стресів та криз.

1.2. Аналіз останніх досліджень з проблеми життєстійкості

Аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми життєстійкості показує, що цей феномен є складним, комплексним, носить міждисциплінарний характер, досліджується за допомогою категорій, понять, ідей зарубіжних та вітчизняних дослідників різних наукових напрямів, таких як екзистенційна психологія (Д. Леонтьєв, S. Maddi, А. Маслоу, Р. Мей, В. Франкл); гуманістична психологія, позитивна психологія, розвитку та самоактуалізації особистості (D. Kahneman, А. Маслоу, М. Селігман, М. Чиксентмігаї); концепції волі, мужності, життєстійкості (У. Джеймс, У. Ланг, Д. Леонтьєв, S. Maddi, О. Махнач); професійно-особистісна адаптація, у тому числі у соціономічних видах діяльності (О. Кокун); мотивація досягнень (А. Бандура, Х. Хекхаузен, Т. Чернявська).

У всіх сферах життя уявлення людей про власну мужність, життєстійкість є підставою для їх можливості протистояти кризовим обставинам та мотивувати себе на досягнення у діяльності і гармонійні взаємовідносини. Впевненість людей в тому, що їх ді-

яльність може призводити до результатів, надає їм сили і стимули для активності, залученості в життя і діяльність, наполегливості для адаптивного реагування на труднощі. Примусова робота теж може принести необхідні результати, але переконання у можливості самостійного вибору, якою роботою займатися, повертає людей до того, що у них краще виходить, до тих завдань, які більш відповідають їх власним можливостям і здібностям.

Поняття «життєстійкість» було введено S. Maddi і S. Kobasa. Це поняття знаходиться на перехресті теоретичних поглядів прикладної області психології стресу і його подолання та екзистенційальної психології.

Схильність особистості до життєстійкості спочатку була сформульована як набір установок, які спонукають реагувати на стресові обставини за допомогою зусиль їх подолання та соціальної взаємодії, щоб створити стійкість, перетворюючи потенційні катастрофи на можливості.

Накопичення теорій та досліджень протягом останніх десятиліть висвітлювало життєстійкість як операціоналізацію екзистенційної мужності, що сприяє пошуку сенсу життя та діяльності.

Екзистенційні психологи (Д. Леонтьєв, S. Maddi, А. Маслоу, Р. Мей, В. Франкл) визначають головну мотивацію у функціонуванні людини як пошук сенсу та мети життя, який залучає нас до процесу прийняття рішень. Незалежно від змісту кожне рішення передбачає вибір майбутнього, незнайомий шлях або повторення минулого, знайомого шляху. Хоча вибір майбутнього найбільш відповідає продовженню розробки плану життя, це також приносить онтологічну тривогу, що виражається у страхах перед невизначеністю та перед можливою невдачею. Отже, екзистенціалісти вважають, що для вибору майбутнього потрібна сміливість. Без мужності можна вибирати минуле, яке не спрямовує на пошуки сенсу. Життєстійкість, що складається з переконань залученості, самоконтролю, готовності до ризику операціоналізується як екзистенційна мужність.

У концепції ієрархії цінності людських потреб А. Маслоу визнав, що, хоча повна картина повинна включати біологічні та соціальні потреби, вони занадто рудиментарні, щоб допомогти зрозуміти функціонування людини, особливо метапотреби філософів,

поетів, художників та світових мандрівників, які творчо ставляться до зміни світу.

В. Франкл стверджував, що пошук сенсу є навіть більш поширеним, ніж пошук біологічної та соціальної безпеки. Він вважав, що не тільки здатність замислюватися про сенс життя, а й здатність сумніватися в тому, що життя має якийсь сенс, є відмінною рисою людини, яка намагається надавати певний сенс власному життю.

Р. Мей розглядав такі екзистенційні проблеми як відповідальність і доля, вина і тривога, свобода, творчість, усвідомлюючи, що всі люди залежать від дотримання загальнолюдських принципів життя. Вчений виділяє особливий вид мужності – мужність творити, яку вчений називає найвищою формою мужності. На його думку, буття виявляється у творчості, а будь-яка творчість вимагає мужності.

S. Maddi визначає життестійкість як внутрішню установку людини, яка дозволяє знижувати ефект стресогенних впливів. Дослідження показали, що життестійкість підвищує продуктивність і здоров'я, незважаючи на стресові зміни, та позитивно впливає на сприйняття дій, узгоджених з вибором майбутнього. Життестійкість, на думку дослідника, розкривається як механізм, здатний створювати особисте відчуття сенсу у процесі прийняття рішень: на користь минулого чи на користь майбутнього. Вибір майбутнього стикається з тривогою та страхом, з якими життестійкість може впоратися, життестійкість покликана їх подолати.

Отже, життестійкість не означає невразливість, не означає відсутність слабких місць, слабких сторін особистості. Життестійкість не дається і не забирається у людини; скоріше, їй можна навчитися, її можна розвивати, і вона допомагає легше долати кризи, досягати успіху в професійній діяльності.

Питання для самоконтролю

1. Наведіть характеристики життестійкості особистості.
2. Які вчені вивчали проблему життестійкості особистості?
3. Які наукові підходи використовують вчені для дослідження проблеми життестійкості особистості?
4. Що показує аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми життестійкості?

5. Яку головну мотивацію у функціонуванні людини визначають екзистенційні психологи?
6. Яку рису особистості вважав В. Франкл відмінною рисою людини, яка намагається надавати певного сенсу власного життя?
7. Які екзистенційні проблеми розглядав у своїх дослідженнях Р. Мей?
8. Чому Р. Мей вважав, що будь-яка творчість вимагає мужності?
9. Як S. Maddi визначає поняття «життєстійкість»?
10. Як S. Maddi описує механізм, здатний створювати особисте відчуття сенсу у процесі прийняття рішень?

Рекомендована література [10; 12]

ЛЕКЦІЯ 10

Розвиток креативного потенціалу особистості

Тема 1. Емоційні бар'єри креативності

План викладу теми 1

- 1.1. Креативність: первинна, вторинна.
- 1.2. Емоційні бар'єри креативності.

1.1. Креативність: первинна, вторинна

Більшість людей не тільки нічого не знає про природу креативності, а й боїться дізнатися. Ми чинимо опір пізнанню природи креативності. В даному випадку йдеться про «первинну креативність, а не про вторинну, про ту креативність, витoki якої лежать у глибинах особистості, про ту, яка породжує ідеї, що кардинально відрізняються від загальноприйнятих зараз.

А. Маслоу розрізняє два види креативності: 1) первинну креативність, 2) вторинну креативність.

Вторинна креативність виступає свого роду аналогом наукової продуктивності.

А. Рое виявила вторинну креативність, досліджуючи різні групи відомих людей – здібних, плідних, діяльних, знаменитих людей. Такі групи респондентів як:

- 1) група найвідоміших біологів, згідно зі списком у American Men of Science;
- 2) всі видні палеонтологи Америки.

У результаті вона дійшла парадоксального висновку про те, що у багатьох досліджуваних вчених досить виразно проступають риси особистості, яку психотерапевти визначають як ригідну особистість.

Ригідність зазвичай має на увазі обмеженість, страх своєї підсвідомості, саме в тому сенсі, про який говорить А. Маслоу.

А. Маслоу розглядає два різновиди науки. Науку слідом за вченим можна визначити як «громадський інститут, створений для

того, щоб дати можливість некреативним людям, працюючи разом з безліччю інших подібних до себе, спираючись на досвід численних попередників, виявляючи обережність, передбачливість, ретельність і т. д., – творити та здійснювати відкриття». Таку науку та таку креативність А. Маслоу називає *вторинною*.

Первинна креативність зароджується у самих глибинах підсвідомості, і її можна виявити у специфічно креативних людей.

«Висока ймовірність того, що первинна креативність генетично закладена у кожному з нас. Вона універсальна і в жодному разі не унікальна. Її можна виявити у кожній здоровій дитині. У дитинстві кожен із нас був креативним, але багато хто, подорослішавши, втратив цю якість».

1.2. Емоційні бар'єри креативності

Невидимий бар'єр 1. Творче мислення не потрібне

Діти більшу частину часу проводять, збираючи інформацію, запитуючи (що? коли? де? і чому?). На жаль, вік між п'ятьма та дванадцятьма роками залишається єдиним по-справжньому творчим періодом у житті більшості людей. Саме тоді вони відкриті для нових ідей, саме тоді вони готові дивитися на світ із різних точок зору. Однак потім на дитину починають тиснути, намагаючись змусити її бачити навколишній світ так, як це «прийнято», намагаючись змусити її чинити так, як «треба».

Принципи подолання бар'єру 1, що творче мислення не потрібне

Перший принцип у тому, що вміння творчо мислити залежить від таланту, інтелекту чи освіти. Теорія, яка свідчить, що це щось для обраних, безнадійно застаріла. Можна знову стати творчою особистістю, якщо справді цього захотіти та почати над цим працювати.

Другий принцип полягає в тому, що ким би ви не були, чим би ви не займалися, ви можете стати набагато більш творчою особистістю, ніж зараз є. Це означає, що ви повинні припинити думати, що ви і так вже досить творча людина. Щоб у чомусь удосконалюватися, необхідно визнати: вам ще є чого прагнути, навіть якщо ви людина зі світу мистецтва.

Третій принцип у тому, що творче мислення – це явище, яке неминуче проявляється у всьому, що ви робите. Бурхливих вод творчості не можна обережно торкатися пальцями ніг – у них треба пірнати з головою, як ви це робили, будучи дитиною.

Невидимий бар'єр 2. Я повинен бути практичним, розумним

Другий невидимий бар'єр у нашій свідомості створює тверда впевненість у тому, що ми маємо докласти всіх сил, щоб бути розумними, практичними, раціональними дорослими людьми, що ми не можемо дозволити собі витрачати час на дурниці. Якщо ми поділяємо цю думку, то ніколи не зможемо зайнятися багатьом із того, чим могли б займатися.

Для творчої людини не має значення, який засіб він обере для реалізації своїх творчих здібностей, і, більш того, значною мірою для нього не є важливим і результат, набагато важливіше – сам процес. Істинно творчі люди подолали страх, що паралізує, який заважає іншим людям. Їм все одно, що решта думає про те, що вони пишуть, фотографують або як грають. Жоден день у них не минає без творчості, без створення чогось нового. Це щось більше, ніж просто те, чим ти подобається займатися. Це те, чим вони не можуть не займатися.

Невидимий бар'єр 3. Від мене нічого не залежить

Коли всілякі заборони та табу заганяють нас у вузькі рамки, і наш внутрішній світ збіднюється, а зовнішній позбавляється всього свого різноманіття, ми втрачаємо свою природну здатність до творчості, тому що бути творчою людиною – значить намагатися охопити весь світ у всьому його різноманітті, не роблячи жодних винятків.

Цей бар'єр – корінь усієї проблеми. Тому що бар'єр цей пригнічує саму основу будь-якої творчості: наївне, щире дитяче бажання зробити цей світ кращим. І це не просто прагнення втілити свої особисті мрії в реальність, а прагнення позбавити світ від несправедливості, що панує в ньому.

Невидимий бар'єр 4. Ми всі рівні – змириться з цим

Все наше життя піддається жорсткій цензурі, і в основному це наша внутрішня самоцензура. Ми боремося здатися надмірно емо-

ційними, боїмося тісних дружніх відносин, боїмося власної чутливості та вразливості. Ми рідко висловлюємо вголос те, що відчуваємо, рідко показуємося через свої невидимі оборонні бар'єри. Ми піддаємо цензурі себе і вимагаємо, щоб інші чинили з собою так само.

Творчі люди не так, як звичайні, бояться показати, що вони вразливі. Вони не бояться дозволити людям побачити себе справжніх, з радістю розкривають перед ними всі свої надзвичайні таланти, і при цьому не приховують численних слабкостей. Якщо вас настільки бентежать ваші власні слабкості, що ви намагаєтеся приховувати їх від інших людей, значить, ви не намагаєтеся їх подолати. Для того щоб їх позбутися, ви перш за все, повинні визнати, що вони існують.

Тема 2. Способи підвищення творчого потенціалу

План викладу теми 2

2.1. Способи підвищення творчого потенціалу.

2.1. Способи підвищення творчого потенціалу

1. Фокусуйтеся на процесі

Замість того, щоб зосередитися на отриманні результатів, зверніть увагу на процес. Запитайте себе: «Як я можу змінити цей процес, щоб підвищити свій творчий потенціал?» або «Я застряг через те, що фокусуюся на цілі?». Досягати цілей потрібно і навіть необхідно, але в деяких випадках на це можуть піти тижні або місяці. У цей час найкраще отримувати задоволення від того, що ви робите.

Наприклад, ви пишете роман і розумієте, що вам знадобиться щонайменше рік на те, щоб його закінчити. Якщо думати тільки про цю мету, можна збожеволіти. Згадайте, що ви насправді любите вигадувати історії, створювати діалоги та персонажів. І насолоджуйтесь цим. Якщо не виходить, ставляйте міні-цілі: написати абзац, написати розділ, закінчити частину, закінчити певну думку.

2. Вигадайте 100 сценаріїв розвитку подій

Хімік Л. Полінг одного разу сказав: «Найкращий спосіб отримати хорошу ідею мати багато ідей». Отже, встановіть таймер на 60 хвилин і придумайте 100 ідей.

Цей метод працює з двох причин:

- Ви припиняєте критикувати ідеї. Первинний убивця творчості – це коли ми оцінюємо ідеї, перш ніж даємо їм повністю розвинутися. Якщо вам потрібно написати 100 ідей за 60 хвилин, то у вас не буде часу на те, щоби критикувати кожну. Ця вправа заохочує розкриття типу ланцюгової реакції, де ідеї мають повністю розвиватися;
- 100 ідей для будь-якої творчості – це багато. Десь між 30 та 75 ідеями знаходяться чудові ідеї. Спочатку на думку спадає щось банальне, а потім мозок починає по-справжньому працювати.

3. Фрірайтинг

Пишіть якнайшвидше і чесніше протягом 15 хвилин. Забудьте про правопис та граматику, просто зосередьтеся на листі паперу. Цей процес дозволяє ігнорувати свого внутрішнього критика і зосередитися на творчому процесі.

Внутрішній критик любить оцінювати думки, виходячи з їхньої реальності та корисності, а не оригінальності чи несподіванки. Це може завести мислення в безвихідь. Фрірайтинг дозволяє вийти за межі усвідомленого мислення і вивудити думки, що знаходяться глибоко в підсвідомості.

Коли ви займаєтесь фрірайтингом, то схоплюєте всі невидимі зв'язки між свідомим і підсвідомим. Не хвилюючись про внутрішнього критика, ви можете повністю вивчити ці думки. А після того, як час минув, можете починати оцінювати написане.

4. Використовуйте новий інструмент

Чи використовували раніше блокнот для записів своїх ідей? Приберіть його та спробуйте дошку. Чи використовували один інструмент? Спробуйте зовсім інший.

Рутина вбиває будь-яку творчість. Так, вона необхідна, тому що без неї складно досягти великих цілей, але це не означає, що ми не можемо її урізноманітнити. Ви виконуєте ту саму роботу інакше.

5. Створіть щось жахливе

Перфекціонізм (бажання виконувати усі завдання на всі 100 %) може заважати рухатися вперед, тому важливо вміти створювати щось жахливо якісне. Напишіть щось погане, зробіть кілька посередніх знімків, створіть похмурий малюнок – зробіть це прямо зараз.

Ця порада може здатися жартівливою, але вона дійсно працює. Скільки разів ви казали собі: «О, це чудова ідея, чи треба якось її розвинути?», – і не робили цього? Причина в страху, в тому, що якщо вам не вдасться розвинути цю ідею, то ви почуватиметеся огидним і жалюгідним. Тому ігнорування бажання зробити щось хороше дозволяє взятися до роботи прямо зараз. І вже в процесі ви зрозумієте, що навіть не напружуючись, можете створити щось справді цікаве.

6. Прикидайтеся

Пориньте в роботу над проектом або проблемою прямо зараз, вдаючи, що знаєте, що робите. Витратьте не менше 15 хвилин на це підроблення, щоб зрозуміти, що з цього вийде.

Цей метод схожий на пункт 5-й: вони дозволяють негайно взятися за справу. Не дивно, що вони працюють однаково. Ніхто не каже, що ви вирішите цю проблему або завершите свій проект, але ви підвищите свій творчий потенціал. Після цього, швидше за все, вам на думку спаде щось оригінальне, неочікуване. Чому? Тому що ви побували на тому боці: ви створили кінцевий продукт.

7. Додайте обмеження

Навіть якщо у вас природні обмеження, додайте свої власні. Наприклад, думайте лише дієсловами, малюйте лише за допомогою примітивних фігур, обмежуйте себе малюванням у крихітному просторі, задавайте собі будь-яке ексцентричне обмеження.

Подібно до техніки використання нового інструменту, коли ви встановлюєте додаткові обмеження для проекту, для себе ви змушуєте себе досліджувати інші та нові області, яких зазвичай уникали раніше, просто не замислювалися їх використати.

Будь-яке обмеження змушує вас краще думати. Тому будьте оригінальні у створенні цих обмежень та успішному їх подоланні.

Питання для самоконтролю

1. Чому більшість людей чинять опір пізнанню природи креативності?
2. Які види креативності розглядував А. Маслоу?
3. Яка природа первинної креативності?
4. Яка природа вторинної креативності?

5. До якого парадоксального висновку прийшла А. Рое коли досліджувала вторинну креативність різних груп відомих людей – здібних, плідних, діяльних, знаменитих людей?
6. Як визначається поняття «ригідність»?
7. Які різновиди науки вивчав А. Маслоу?
8. «Фрірайтінг»: опишіть техніку; яка користь від цієї техніки?
9. Чому перфекціонізм може заважати рухатися вперед?
10. Опишіть техніки використання нового інструменту як техніку розвитку креативності

Рекомендована література [10; 12]

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1. Алексеев А. А., Громова Л. А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. 1993. 352 с.
2. Гарднер Г. Структура розуму: Теорія множинного інтелекту. Вільямс. 2018. 512 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Як стати успішним у житті та кар'єрі / пер. з англ. Ю. Шекет. Харків: Vivat. 2021, 528 с.
4. Гордеева Т. О. Оптимизм как составляющая личностного потенциала. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. 2011. С. 131–177.
5. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 265 с.
6. Ланг У. Книга Жизнестойкость. Устойчивость к стрессу : сопротивляемость, гибкость, выносливость и психическое благополучие. Харьков: Гуманитарный центр Харьков. 2021. 232 с.
7. Леонтьев Д. А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции. 2006. 448 с.
8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2005. 352 с.
9. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. 2008. 444 с.
10. Максименко С. Д. Генезис существования личности. К.: Издательство ООО КММ, 2006, 240 с.
11. Мамардашвили М. Проблема свідомості і філософське покликання. Психологія і суспільство. № 4. 2015. С. 19–27.
12. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / пер. с англ. А. М. Татлыдаевой. 1999. 432 с.
URL: <https://cutt.ly/aKEsnC8>
13. Мэй Р. Мужество творить. 2008. 156 с.
URL: <https://cutt.ly/4LrL4Y7>

14. Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию / пер. М. М. Исениной под ред. Е. И. Исениной. 1994. 480 с. URL: <https://cutt.ly/1KRS95y>
15. Талеб Н. Н. Чорний лебідь. Про (не)ймовірне у реальному житті. Київ: Наш Формат. 2021. 392 с.
16. Франкл В. Сказать жизни: «Да!»: психолог в концлагере. 2011. 239 с. URL: <https://cutt.ly/gKRMuea>
17. Фрейд З. Психоаналитические этюды / под ред. Д. И. Донского, В. Ф. Круглянского. Харьков: Фолио. 2005. 255 с.
18. Фромм Е. Мати або бути? / пер. з англ. Г. В. Яновська. Харків: «КСД», 2020. 304 с.
19. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2003. 864 с. URL: <https://cutt.ly/ILrZCVT>
20. Чернявська Т. П. Емоційний інтелект як ресурс конкурентоспроможності у спортивній ігровій діяльності. Спортивні ігри, № 2 (24), 2022. Харків. С. 82–90.
21. Чернявська Т. П. Емоційна компетентність як основа професійної успішності. *Психологія та соціальна робота*. Одеський національний університет імені І. І. Мечникова 2022. Вип. 1–2(52–53) С. 131–138.
22. Чернявська Т. П. Життестійкість як фактор успішності професійної діяльності. *Габітус*. Вип. 39. Одеса, 2022. С. 84–88.
23. Чернявська Т. П. Оптимізм як фактор успішності бізнес-діяльності. *Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика*: монографія, книга восьма / за ред. д.е.н., проф. Кузнєцова Е. А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. С. 400–419. 0,9 др. арк.
24. Чернявська Т. П. Психологія благополуччя і успішності діяльності особистості в контексті ортобіозу людини. *Дослідження психології ортобіозу людини*: монографія / за заг. наук. ред. проф. Н. В. Родіни, Київ: Видавництво Ліра-К, 2021. С. 58–75.
25. Чернявская Т. П. Психология успешности личности в бизнесе: монография. Одесса: Астропринт, 2010. 288 с.
26. Чернявська Т. П. Самоефективність як предиктор успішності професійної діяльності. *Fundamental and applied researches in*

- practice of leading scientific schools journal homepage*. 2021.2.6. Volume 44, Number 2. pp. 44–47.
27. Чиксентмігаї М. Потік. Психологія оптимального досвіду (переживання) / пер. с англ. Луїс Г. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 358 с.
 28. Deci E. L., Ryan R. M. Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective / E. L. Deci // *Handbook of self-determination research* / E. L. Deci, R. M. Ryan (Eds.). Rochester, NY: The University of Rochester Press, 2002. P. 3–33.
 29. Harlow H. F. Learning and satiation of response in intrinsically motivated complex puzzle performance by monkeys. *J. Compar. and Physiol. Psychol.* 1950. V. 43. P. 289–294.
 30. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, 1959. 367 p.
 31. Hull C. L. *Principles of behavior*. N.Y.: Appleton-Century-Crofts, 1943. 387 p.
 32. Kahneman D. Objective Happiness. In: Kahneman D., Diener E., Schwarz N., Eds., *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation, 1999. P. 3–25.
 33. Kahneman D., Tversky A. Prospect theory: An analysis of decisions under risk. *Econometrica*, 1979. 47, P. 313–327.
 34. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press. 2000. P. 396–420.
 35. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. N.Y.: McGraw-Hill Book Co., 1960. 345 p.
 36. McClelland D., Atkinson J., Clark R., Lowell E. *The Achievement Motive*. N.Y., 1953. 375 p.
 37. Ouchi W. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Addison-Wesley. 1981. 342 p.
 38. Seligman M. Can happiness be taught? *Daedalus* Spring 2004. Vol. 133 (2). P. 80–87.
 39. Thorndike E. L. Animal intelligence: An experimental study of the associative process in animal. *Psychol. Monogr.* 1898. V. 2. N 8. P. 279–286.
 40. White R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychol. Rev.* 1959. V. 66. P. 297–333.

Додаткова література

1. Боришевський М. Й. Дорога до себе: Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія. Київ: Академ. видав., 2010. 416 с.
2. Вірна Ж. П. Організація життя позитивної особистості: конструктивна прогностика та професійна успішність. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 65–71.
3. Джемс У. Научные основы психологии. Мн.: Харвест, 2005. 528 с.
4. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості: навч. посібник. Київ: Каравела, 2013. 372 с.
5. Caprara G. V., Steca P. Affective and social self-regulatory efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *European Psychologist*. 2005. Vol. 10 (4). P. 275–286.
6. Kahneman D. Objective Happiness. In: Kahneman D., Diener E., Schwarz N., Eds., *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation, 1999. P. 3–25.
7. McClelland D., Atkinson J., Clark R., Lowell E. The Achievement Motive. N.Y., 1953. 375 p.
8. Maddi S. R. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology* Vol. 44. No. 3, Summer 2004. P. 279–298.

ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Бодалев А. А. Локус контроля и конформность / А. А. Бодалев, С. Р. Пантеев, В. В. Столин. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/lokus-kontrolya-i-konformnost>
2. Чернявська Т. П. Механізм мотиваційної спрямованості особистості менеджера у процесі професійного розвитку. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова*. Серія Психологія. Т. 22. Вип. 2 (44). Одеса, 2017. С. 169–176. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/353171.pdf>
3. Эмоциональный интеллект. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnyy-intellekt>
4. Юрик Н. Є. Самоменеджмент: Курс лекцій / Н. Є. Юрик. Тернопіль: ТНТУ імені І. Пулюя, 2015. 89 с.
URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/17693/1/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%20%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D0%B9.pdf>

Навчальне видання

Чернявська Тетяна Павлівна

**РОЗВИТОК
ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

КУРС ЛЕКЦІЙ

Електронне видання мережевого використання

В авторській редакції

Верстка С. О. Остапенко

Затвердж. авт. 29.02.2024. Шрифт Times New Roman.
Системні вимоги: операційна система сумісна з програмним
забезпеченням для читання файлів формату PDF.
Обсяг 0,9 МБ. Зам. № 2752.

Видавець і виготовлювач:
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4215 від 22.11.2011 р.
вул. Університетська, 12, м. Одеса, 65082, Україна
Тел.: (048) 723 28 39, e-mail: druk@onu.edu.ua